

Fortalecimiento de la cultura organizacional: Estrategias para una cultura sólida y organizada con misión, visión y principios de la corporación Serraniagua.

Presentado por:

Valentina Arenas Gómez

Leiddy Maidú Cardona Alfonso

Natalia Hurtado Herrera

Víctor Hugo Muñoz Henao

Alejandro Ossa Patiño

Presentado a:

Tutor: Jhon Cesar Morales

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios – ECACEN

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2025

Dedicatoria

A nuestros padres, por su amor incondicional y su constante apoyo en cada paso de este camino, por su ejemplo de perseverancia y dedicación, su fe en nosotros nos ha dado la fuerza para seguir adelante.

A nuestros tutores, por su dedicación y sabiduría, que han inspirado nuestro crecimiento académico y personal.

Y a nuestros amigos, por estar siempre a nuestro lado, brindándonos ánimo y risas en los momentos más desafiantes.

Este logro es tanto nuestro como de ustedes.

Dedicamos este trabajo a todas las personas que nos dieron motivación y apoyo, han sido una fuente de inspiración a lo largo de este proyecto. A nuestras personas especiales, por estar siempre a nuestro lado en los momentos difíciles y celebrar con nosotros cada logro alcanzado

Dedicamos este trabajo a Dios, quien ha sido nuestra guía y fortaleza en cada paso de este proyecto y de nuestra vida.

Agradecimientos

Deseamos expresar el más sincero agradecimiento a todas las personas que han sido parte de este proceso y han contribuido a la realización de esta investigación.

En primer lugar, agradecemos a Dios por darnos la fuerza, la sabiduría y la perseverancia para completar este proyecto. En su presencia y bendiciones, no hubiera sido posible tal logro. A lo largo de este camino, su presencia ha sido nuestro sostén en los momentos de dificultad y nuestra fuente de inspiración en los momentos de avance.

A nuestros tutores, por su guía, conocimiento y por inspirarnos a alcanzar nuestras metas; cuyo apoyo, orientación, valiosos comentarios, conocimientos y experiencia han sido fundamentales en cada etapa de este proceso su dedicación ha sido fundamental en nuestra formación.

A nuestros padres y familiares, por su amor, apoyo incondicional y por habernos enseñado el valor del esfuerzo y la perseverancia. Y quienes nos han brindado su incondicional amor, paciencia y apoyo durante todo este camino. Sin ellos, este logro no hubiera sido posible.

A nuestros compañeros de estudio, por compartir esta experiencia y por todos los momentos de camaradería que hicieron este camino más llevadero, que con su apoyo moral y consejos nos impulsaron a seguir adelante en los momentos difíciles.

Y a todos nuestros amigos, por su aliento constante y por estar siempre dispuestos a escucharnos y apoyarnos, como a quienes brindaron su tiempo y disposición para participar en entrevistas, compartir su experiencia y proporcionar información clave para este estudio.

Gracias a cada uno por contribuir a este logro.

Resumen

Este estudio aborda la cultura organizacional de la Corporación Serraniagua, destacando la importancia de fortalecer sus valores, principios y prácticas para alinear a los colaboradores con su misión ambiental y la sostenibilidad de desarrollo. Por un diagnóstico del clima organizacional y la implementación de estrategias de comunicación, capacitación y reconocimiento, se busca promover el compromiso y cohesión interna.

La investigación abordó la necesidad de fortalecer la cultura organizacional en la Corporación Serraniagua, destacando su influencia favorecedora en el rendimiento, la sostenibilidad y el compromiso del personal identificado. A través de un diagnóstico exhaustivo del clima organizacional, se identificaron fortalezas como el alto nivel de motivación y el ambiente laboral positivo, así como áreas críticas que requerían atención, como la comunicación interna, el trabajo en equipo y el reconocimiento de logros. Basándose en estos resultados, se definieron valores fundamentales, como la fraternidad, la sostenibilidad, la equidad y la participación los cuales se incorporaron a través de estrategias específicas, como la creación de canales de comunicación efectivos, programas de capacitación en liderazgo y sistemas de reconocimiento.

El trabajo evidenció que una cultura organizacional sólida no solo mejora el desempeño interno, sino que también proyecta una imagen coherente y comprometida hacia los aliados estratégicos y la comunidad. Además, sienta las bases para enfrentar los desafíos ambientales y sociales del territorio, fortaleciendo la cohesión interna, la identidad organizacional y el impacto positivo de la corporación en su entorno.

Palabras clave: Cultura organizacional, conservación ambiental, desarrollo sostenible, compromiso organizacional, cohesión interna, estrategias de comunicación, capacitación y reconocimiento.

Abstract

This study addresses the organizational culture of the Serraniagua Corporation, highlighting the importance of strengthening its values, principles and practices to align employees with its environmental mission and development sustainability. Through a diagnosis of the organizational climate and the implementation of communication, training and recognition strategies, it seeks to promote commitment and internal cohesion.

The research addressed the need to strengthen the organizational culture in the Serraniagua Corporation, highlighting its favorable influence on the performance, sustainability and commitment of the identified personnel. Through a comprehensive diagnosis of the organizational climate, strengths such as the high level of motivation and the positive work environment were identified, as well as critical areas that required attention, such as internal communication, teamwork and recognition of achievements. Based on these results, core values such as fraternity, sustainability, equity and participation were defined and incorporated through specific strategies, such as the creation of effective communication channels, leadership training programs and recognition systems.

The work showed that a solid organizational culture not only improves internal performance but also projects a coherent and committed image to strategic allies and the community. It also lays the groundwork for addressing.

Keywords: Organizational culture, environmental conservation, sustainable development, organizational commitment, internal cohesion, communication strategies, training and recognition

Tabla de Contenido

Introducción	12
Justificación.....	14
Objetivos	17
Objetivo General.....	17
Objetivos Específicos	17
Capítulo 1. Descripción del Problema.....	18
Título	18
Planteamiento del Problema	18
Antecedentes del Problema	19
Capítulo 2. Marco Teórico.....	22
Concepto de Cultura Organizacional.....	22
Evolución Histórica de las Teorías del Talento Humano	22
Teorías Contemporáneas del Talento Humano	23
Cultura Organizacional y Sostenibilidad.....	24
Elementos principales de la cultura organizacional:	24
Tendencias en la Gestión del Talento Humano en el Siglo XXI	25
Capítulo 3. Marco Legal.....	27
Constitución Política de Colombia	27
Legislación Laboral:	27
Legislación Ambiental en Colombia	27
Marco legal para organizaciones sin ánimo de lucro (ONG).....	28
Normas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE):.....	29

Normas Internacionales Aplicables	29
Reglamentación local y regional	29
Marco Ético y Participativo	30
Capítulo 4. Metodología de la Investigación	31
Enfoque Metodológico	31
Tipo de Investigación	32
Diseño y Selección de Muestra	32
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	33
Análisis de Datos	33
Proceso de Validación	34
Cronograma.....	34
Capítulo 5. Análisis de Resultados.....	35
Capítulo 6. Productos	46
Plan de Fortalecimiento de la Plataforma Estratégica de la Corporación Serraniagua..	46
Diagnostico Clima organizacional actual (niveles de satisfacción).....	52
Propuesta de valores y principios fundamentales a implementar en la Corporación	
Serraniagua.....	54
Plan de Fortalecimiento de las Comunicaciones Internas para la Corporación	
Serraniagua.....	57
Programa de Compensación e Incentivos para la Corporación Serraniagua	59
Conclusiones	62
Recomendaciones	65
Bibliografía	67

Anexos 70

Lista de Tablas

Tabla 1 Diseño de propuesta de acciones estratégicas.	48
Tabla 2 Diseño de plan de fortalecimiento de la comunicación interna	57

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Conocimiento de la misión y visión de la corporación Serraniagua</i>	35
Figura 2 Reflejo de los principios institucionales en la Corporación Serraniagua	36
Figura 3 Claridad en directrices de sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo (SG- SST) en Serraniagua.....	37
Figura 4 Nivel de motivación de colaboradores en la Corporación Serraniagua	38
Figura 5 Percepción de escucha y valoración de opiniones y sugerencias a colaboradores de Corporación Serraniagua	39
Figura 6 Nivel de satisfacción de oportunidades de desarrollo profesional y capacitación de colaboradores de la Corporación Serraniagua	40
Figura 7 Frecuencia de retroalimentación de actividades o responsabilidades de colaboradores de la corporación Serraniagua.....	41
Figura 8 Valoración de ambiente laboral al interior del equipo de trabajo de la corporación Serraniagua	42
Figura 9 Aspectos de importancia de la cultura organizacional en la corporación Serraniagua..	43
Figura 10 Consideración de temas de importancia de retroalimentación en la corporación Serraniagua	44
Figura 11 Formato de Encuesta	70

Introducción

La cultura organizacional se define como el conjunto de valores, creencias y comportamientos que caracterizan a una organización y que influyen en su funcionamiento interno y en su relación con el entorno. Este concepto es esencial para entender cómo las organizaciones pueden adaptarse y prosperar en un contexto cambiante, ya que la cultura puede ser un motor de innovación y un factor crítico para el éxito (Schein, 2010, p. 27). Es fundamental considerar que la cultura organizacional no es estática; puede ser moldeada y transformada a través de estrategias adecuadas que fomenten la participación de todos los miembros de la organización (Kotter, 1996, p. 45).

La Corporación Serraniagua, reconocida por su dedicación a la conservación ambiental y el desarrollo sostenible, enfrenta retos significativos debido a la mejora de una cultura organizacional sólida. Esta debilidad se traduce en problemas visibles que obstaculizan el logro de sus metas estratégicas. Por lo tanto, es imperativo desarrollar un marco cultural que esté alineado con la misión y visión de la corporación, lo que permitirá mejorar el compromiso y la satisfacción de los empleados (Cameron & Quinn, 2006, p. 112).

Este estudio se propone abordar las necesidades gerenciales y estratégicas de la Corporación Serraniagua mediante un enfoque mixto; comenzará con un diagnóstico del clima organizacional mediante encuestas, para identificar áreas críticas para el desarrollo cultural. Con base en estos hallazgos, se formularán propuestas de intervención orientadas a establecer una cultura organizacional que promueva valores compartidos y prácticas efectivas (Cárdenas et al., 2018, p. 94).

El documento se estructura en varios capítulos: el primero analiza la situación actual de la organización y plantea las preguntas de investigación; el segundo presenta el marco teórico, el

tercero el marco legal pertinente; el cuarto detalla la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación, el quinto capítulo expone el análisis de los resultados obtenidos, el sexto el producto y el séptimo las conclusiones y recomendaciones pertinentes para fortalecer la cultura organizacional de la Corporación Serraniagua.

La investigación sobre la cultura organizacional de la Corporación Serraniagua resulta esencial para el fortalecimiento profesional, ya que permite comprender y analizar los principios, valores y prácticas que rigen el comportamiento dentro de la organización. Este tipo de estudio proporciona una base para identificar fortalezas y áreas de mejora en la gestión interna, promoviendo un ambiente de trabajo más cohesionado y alineado con los objetivos estratégicos.

Participar en este proceso no solo enriquece el conocimiento sobre dinámicas organizacionales, sino que también fomenta habilidades clave como el liderazgo, la toma de decisiones y la capacidad de implementar cambios efectivos. Al involucrarse en esta investigación, el profesional no solo contribuye al desarrollo de una cultura organizacional sólida en Serraniagua, sino que también potencia su propio crecimiento mediante el aprendizaje y la práctica de herramientas aplicables a otros contextos organizacionales.

Justificación

La cultura organizacional constituye uno de los pilares fundamentales que mantiene el desarrollo y la sostenibilidad de cualquier entidad, sea cual sea su dimensión y su sector de actividad. En este sentido, la Corporación Serraniagua que destina gran parte de su esfuerzo y recursos a la defensa del medioambiente y al desarrollo sostenible, se enfrenta al reto de no disponer de una cultura organizacional definida y consolidada, de aquí que la falta de una cultura cohesionada acabe provocando una serie de problemáticas orientadas a la cultura organizativa.

Las restricciones en el entorno laboral tienen un impacto negativo en el desempeño organizacional al reducir la eficiencia laboral y el bienestar del equipo de trabajo, lo que lleva a una menor productividad, calidad del trabajo y satisfacción laboral y posiblemente a un aumento de la rotación de colaboradores. Es importante que en la Corporación Serraniagua se reconozcan y gestionen estas limitaciones, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y se brinden oportunidades de desarrollo profesional que mejoren tanto el desempeño individual como el éxito a largo plazo de la Corporación.

El trabajo de investigación presenta la necesidad urgente de diseñar y potenciar la cultura organizacional en Serraniagua, pues una cultura bien definida es la base que permite potenciar el clima laboral, la cohesión interna, la mejora del compromiso de los trabajadores para hacer que podamos optimizar el rendimiento organizacional, que debe de confluir en un aumento de la productividad, que debe de ser coherente con los valores y principios que marcan la misión y la visión de la corporación para de este modo hacer que toda la organización trabaje hacia un mismo y único objetivo.

La investigación se enfoca en analizar la cultura organizacional de la Corporación Serraniagua para lo cual se va a realizar un estudio del clima laboral aplicando método mixto,

utilizando procedimientos de encuestas para identificar los puntos críticos que son necesarios de trabajar y mejorar aquellos que así lo requieran, para poder contribuir de una forma más ágil a la cultura organizacional, con ello, se espera lograr la definición de una propuesta de estrategia organizacional, para lograr instaurar una cultura fuerte, inclusiva y sostenible, fundamentada en valores y principios claramente establecidos y con el compromiso activo de los colaboradores.

Contar con una cultura organizacional dinámica, es clave para mejorar la eficiencia interna de la corporación, para garantizar la competitividad frente al mercado, la sostenibilidad de la corporación y el reconocimiento de la comunidad y entre los aliados estratégicos. En un entorno empresarial, la capacidad de las organizaciones de poder adaptarse, innovar y, a la vez, poder autopertuarse a través de la identidad es fundamental. (Morrison, 2002).

La implementación de una cultura organizacional alineada con los valores y en los objetivos que apremia la corporación, podrá servir para mejorar la comunicación interna, fomentar el sentido de pertenencia de los colaboradores que trabajan en la corporación, disminuir la rotación del personal, y mejorar el desempeño general. Este proceso se convertirá en un elemento clave para fortalecer la relación entre los colaboradores y la misión de la organización, permitiendo que cada uno de los colaboradores se convierta en un embajador de la visión de Serraniagua, trabajando en equipo para alcanzar los objetivos estratégicos determinados.

Finalmente, la relevancia de este estudio será, pues, proporcionarle a la Corporación Serraniagua la posibilidad de poder ofrecer soluciones prácticas y efectivas a sus problemas organizacionales, pero a su vez también se convertirá en la base fundamental para la construcción del tipo de cultura organizacional que logrará ampliar la proyección del crecimiento interno de la organización, pero también su sostenibilidad en el tiempo. Siendo un elemento

clave para que la corporación pueda tener un impacto positivo con vocación a la perdurabilidad tanto en la comunidad como en el entorno donde realiza sus operaciones.

Objetivos

Objetivo General

Fortalecer la cultura organizacional de la Corporación Serraniagua mediante la implementación de un proceso estratégico que fomente la participación, el sentido de pertenencia, y los valores corporativos, promoviendo prácticas colaborativas y sostenibles que mejoren el desempeño colectivo y el logro de los objetivos institucionales.

Objetivos Específicos

Diagnosticar el clima organizacional actual, a través de la aplicación de instrumentos de captura de información a los asociados para identificar áreas críticas que requieren mejora.

Identificar valores y principios fundamentales de la Corporación Serraniagua que deben ser incorporados en la cultura organizacional.

Mejorar la comunicación interna y el trabajo en equipo, implementando estrategias de comunicación efectiva y fomentar el intercambio de ideas.

Capítulo 1. Descripción del Problema

Título

"Fortalecimiento de la cultura organizacional: Estrategias para una cultura sólida y organizada con misión, visión y principios de la Corporación Serraniagua "

Planteamiento del Problema

La Corporación Serraniagua, reconocida por su compromiso con la conservación ambiental y el desarrollo sostenible, enfrenta desafíos significativos debido a la ausencia de una cultura organizacional fuerte y cohesionada. Este problema, aunque puede parecer intangible en su origen, se manifiesta en una serie de síntomas que afectan directamente el desempeño interno y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.

Entre los principales problemas detectados se encuentra la falta de claridad en los valores y principios que deben guiar las acciones de la corporación. Esto puede generar inconsistencias en la toma de decisiones, conflictos entre los equipos de trabajo y una falta de alineación en torno a los objetivos institucionales; asimismo, una comunicación interna deficiente, caracterizada por la falta de espacios formales para la retroalimentación y la difusión de información clave. Estos síntomas pueden evidenciar la carencia de mecanismos que promuevan la cohesión y el sentido de pertenencia entre los colaboradores.

El impacto de estos problemas sobre la organización es amplio; por un lado, afecta la motivación y el compromiso del equipo de trabajo, lo que se traduce en un bajo rendimiento y una limitada capacidad para afrontar los retos operativos y estratégicos. Por otra parte, dificulta la consolidación de una identidad corporativa sólida, esencial para fortalecer la relación con los aliados estratégicos y la comunidad. A largo plazo, estos factores comprometen la sostenibilidad

de la organización, reduciendo su capacidad para cumplir con su misión de conservación ambiental y desarrollo sostenible.

La necesidad de abordar de manera integral la falta de cultura organizacional en Serraniagua, entendiendo que su fortalecimiento es clave para superar los desafíos actuales e impulsar su impacto positivo en el entorno, hace que este análisis sirva como base para desarrollar estrategias que promuevan una transformación organizacional alineada con los valores de la corporación y las demandas de su contexto operativo.

La nueva cultura deberá reflejar valores claros y guiar tanto el comportamiento individual como las dinámicas de trabajo en equipo. El impacto esperado una vez implementada una cultura organizacional sólida, mejora en el clima laboral, una mayor cohesión y sentido de pertenencia entre los colaboradores, mejor comunicación y coordinación entre equipos, y una reducción en la rotación de personal. Esto permitirá a la organización no solo mejorar su productividad, sino también proyectar una imagen más sólida y coherente al exterior.

El objetivo es establecer un proceso de cultura organizacional que no solo refleje los valores y principios de la Corporación Serraniagua, sino que también involucre a todos los miembros en su desarrollo, asegurando así una operación eficaz y sostenible en el tiempo.

Antecedentes del Problema

La Corporación Serraniagua, reconocida por su compromiso con la conservación ambiental y el desarrollo sostenible en la región, atraviesa un desafío clave en su gestión. A pesar de su éxito en el ámbito ambiental, la ausencia de una cultura organizacional estructurada podría estar limitando su crecimiento y sostenibilidad a largo plazo.

La cultura organizacional ha sido identificada como un factor fundamental en el éxito y continuidad de las organizaciones. Según García Solarte, Murillo Vargas y González (2010), los

procesos organizacionales son esenciales para una adecuada gestión humana, y una cultura organizacional bien gestionada es crucial para mejorar el desempeño y la competitividad. Para establecer una cultura organizacional efectiva, es necesario entender los valores, normas, creencias y prácticas que determinan cómo los miembros de la organización interactúan y cómo estas influencias afectan la motivación, el rendimiento y el compromiso de los empleados.

Luna Arocas (2018) resalta la importancia de la gestión del talento humano como orientación para poner en práctica la cultura organizacional, de acuerdo con ella, esta gestión debe enfocarse en generar conocimientos y habilidades entre los trabajadores, al mismo tiempo que promueve un ambiente propicio para la innovación y el crecimiento profesional. Así, la cultura organizacional se evidencia cuando una organización forma y promueve el talento alineando sus valores y estrategias.

En línea con esto, Dolan et al. (2014) sostienen “que la gestión de las personas es clave para el éxito organizacional en el siglo XXI...” ya que debe contemplar el bienestar y desarrollo de los empleados. Una gestión eficaz permite crear un entorno organizacional que favorezca la satisfacción laboral y garantice la adaptación continua a los cambios del entorno, lo que refuerza la importancia de una cultura organizacional que sea flexible y resiliente.

Asimismo, Oltra Comorera (2013) y Herrero Blasco et al. (2018) enfatizan que la formación continua y el desarrollo del personal son fundamentales para el desarrollo de la cultura organizacional. Estas actividades fomentan una cultura orientada a la colaboración y el trabajo en equipo, lo cual es esencial para aumentar la productividad y motivación de los empleados.

Cabezas y Rodríguez (2021) coinciden en que la inducción, el entrenamiento y la capacitación continua son procesos imprescindibles para alinear a los empleados con los objetivos estratégicos de la organización y para reforzar los valores que guían su cultura.

Según el informe State of the Global Workplace Report de Gallup (2023), solo el 15% de los empleados a nivel mundial se siente comprometido con su trabajo, lo que resalta la necesidad de construir y mantener una cultura organizacional fuerte. Las organizaciones con este objetivo pueden reducirse el 25% en la rotación de personal y aumentar el 20% en la productividad frente a las que no tienen una cultura bien definida.

La necesidad de establecer una cultura organizacional en la Corporación Serraniagua está impulsada por diversos factores, entre ellos, la creciente competitividad, la diversidad en la fuerza laboral, las expectativas cambiantes de los colaboradores, la mejora de la productividad, la agilidad organizacional y el impacto de una buena reputación corporativa. En este contexto, una cultura organizacional bien definida no solo resuelve problemas internos, sino que también mejora la sostenibilidad y competitividad de la organización en un entorno global cada vez más complejo y dinámico.

Consiguientemente, la cultura organizacional es clave para el éxito de la Corporación Serraniagua, sin un compromiso profundo hacia los valores, objetivos, normas y principios que definen la organización, será difícil mantener su identidad y garantizar su continuidad a largo plazo. Por lo tanto, el proyecto de diseñar e implementar una cultura organizacional estable es esencial para fortalecer la estructura interna de la corporación y asegurar su competitividad y sostenibilidad en el tiempo.

Capítulo 2. Marco Teórico

Concepto de Cultura Organizacional

La cultura organizacional es un sistema de valores, creencias, normas y prácticas que definen el comportamiento dentro de una organización, de acuerdo con Chiavenato (2009), la cultura organizacional está formada por las reglas informales y no escritas que guían el comportamiento del día a día de los miembros de la organización y orientan sus acciones hacia el logro de las metas de la organización, donde todos los miembros participan. Por otra parte, Robbins (2009), la define como un sistema de significados compartidos por los miembros que distingue a una organización de otras; y según Schein (2010), es el conjunto de supuestos básicos que un grupo ha desarrollado al enfrentar desafíos internos y externos, permitiendo estabilidad y cohesión; a lo largo de la historia, diversas teorías han contribuido a la comprensión y desarrollo de la cultura organizacional y la gestión del talento humano.

Evolución Histórica de las Teorías del Talento Humano

Desde los inicios de la teoría administrativa, se han desarrollado enfoques que han influido en la forma en que las organizaciones gestionan su capital humano.

Teoría Clásica: Max Weber (1947) introdujo el concepto de burocracia, que enfatiza la importancia de la estructura organizacional y la jerarquía. Su enfoque se centró en la racionalización de la administración, estableciendo reglas y procedimientos que guían el comportamiento de los empleados. Esta teoría sentó las bases para la gestión del talento humano al establecer la importancia de la organización y la claridad en los roles.

Teoría de las Relaciones Humanas: Elton Mayo (1933) es conocido por sus estudios en la planta Hawthorne, donde demostró que los factores sociales y emocionales influyen en la productividad. Mayo argumentó que la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados son

cruciales para el rendimiento organizacional, lo que llevó a un enfoque más humano en la gestión del talento.

Teoría de la Motivación: Douglas McGregor (1960) propuso las teorías X e Y, que describen dos enfoques opuestos sobre la naturaleza humana en el trabajo. La teoría Y, que asume que los empleados son intrínsecamente motivados y buscan autorrealización, ha sido fundamental para el desarrollo de prácticas de gestión más participativas y centradas en el empleado.

Teorías Contemporáneas del Talento Humano

En el siglo XXI, la gestión del talento humano ha evolucionado hacia un enfoque más estratégico y holístico, considerando la cultura organizacional como un elemento clave para el éxito.

Teoría del Capital Humano: Esta teoría, desarrollada por Gary Becker (1964), sostiene que la inversión en el desarrollo de habilidades y competencias de los empleados es fundamental para mejorar la productividad y la competitividad organizacional. Becker argumenta que el capital humano es un activo valioso que debe ser cultivado y desarrollado.

Teoría de la Cultura Organizacional: Edgar Schein (2010) define la cultura organizacional como un conjunto de valores, creencias y comportamientos que influyen en la forma en que los miembros de una organización interactúan. La cultura se convierte en un factor determinante para la adaptación y el éxito en un entorno cambiante. Schein enfatiza que la cultura no es estática, sino que puede ser moldeada y transformada a través de estrategias adecuadas.

Gestión del Talento: Actualmente, la gestión de talento se refiere a la creación de atraer, desarrollar y retener empleados estratégicos. Autores como Dolan et al. (2014) enfatizan que la gestión de personas es esencial para el éxito organizacional, destacando la importancia del bienestar y desarrollo de los empleados. Una gestión eficaz permite crear un entorno

organizacional que favorezca la satisfacción laboral y garantice la adaptación continua a los cambios del entorno.

Cultura Organizacional y Sostenibilidad

La creciente preocupación por la sostenibilidad ha llevado a las organizaciones a integrar valores ambientales y sociales en su cultura. La Corporación Serraniagua, al centrarse en la conservación de la biodiversidad y la cultura en el territorio, debe alinear su cultura organizacional con estos principios para fortalecer su identidad y compromiso.

Cultura

Según los estudios de Thompson (2006), la cultura es el conjunto de creencias, costumbres, ideas y valores de los individuos, que los miembros de una comunidad aprenden, comparten y transmiten de una generación a otra.

Por otro lado, Vargas (2007) muestra que la cultura representa una parte emocional y no escrita cuyo propósito es brindar a los miembros un sentido de pertenencia e identidad, generar compromiso con las creencias y que los valores puedan durar más que la propia persona.

Cambio organizacional

Según el estudio realizado por Marín, Cano, (2010:28), se considera como la adaptación de las organizaciones a los diferentes cambios que puedan experimentar tanto en su entorno interno como en su entorno externo.

Elementos principales de la cultura organizacional:

Identidad de la Organización: Cameron y Quinn (2006). En "Diagnosing and Changing Organizational Culture", Cameron y Quinn desarrollan el modelo de la "Cultura Organizacional Competing Values Framework", que ayuda a entender cómo los valores y la estructura de poder afectan la identidad organizacional. Comprende la misión, la visión y valores de la empresa.

Misión: Define la finalidad básica de la organización y su razón de existir

Visión: Proyecta el estado ideal al que aspira la organización.

Principios: Sirven como guía ética para las decisiones y acciones dentro de la Organización.

Estructuras de poder: El rol que desempeña cada miembro dentro de la organización; Charles Handy (1993). En "Understanding Organizations", Handy presenta cuatro tipos de culturas organizacionales (poder, rol, tarea y persona) y discute cómo estas culturas afectan la estructura del poder y los valores fundamentales de la organización.

Valores fundamentales: Reflejan los principios fundamentales de la organización, según Schein (1985). En "Organizational Culture and Leadership", argumenta que estos valores son esenciales para la cohesión y la identidad organizacional.

Normas y comportamientos: Definen cómo los miembros deben actuar, de acuerdo con Goffee y Jones (1996). En "What Holds the Modern Company Together". Harvard Business Review; destacan que estas normas influyen en cómo los empleados interactúan y se relacionan entre sí.

Ritual y símbolos: Tiene que ver con los diseños visuales y auditivos que identifican a la organización como son logotipos, imágenes visuales, lemas, entre otro, ya que representan la identidad colectiva de la organización; como indica Cameron y Quinn (2006) "Diagnosing and Changing Organizational Culture"; indica que ambos son cruciales para la identidad organizacional.

Tendencias en la Gestión del Talento Humano en el Siglo XXI

En el siglo XXI, la gestión del talento humano ha adoptado un enfoque más integral y estratégico, considerando la necesidad de alinearse con la evolución tecnológica, la globalización y la sostenibilidad. Una de las tendencias clave es la transformación digital, que ha permitido una

mayor automatización de los procesos de recursos humanos, facilitando la gestión del desempeño, la contratación y la formación a través de plataformas tecnológicas. Además, el desarrollo de habilidades blandas como la comunicación, la resiliencia y el trabajo en equipo se ha vuelto esencial, pues las organizaciones reconocen que, aunque la tecnología es vital, el talento humano sigue siendo el principal motor del éxito. En este contexto, la gestión del talento no solo se centra en la productividad, sino también en la creación de ambientes de trabajo más colaborativos, inclusivos y flexibles que favorezcan la retención de colaboradores y su desarrollo continuo.

Otra tendencia significativa es la creciente importancia de la sostenibilidad dentro de las organizaciones. Las empresas están adoptando prácticas más responsables y éticas, promoviendo una cultura organizacional que refleje los valores de responsabilidad social, ambiental y económica. Esto se alinea con las expectativas del equipo de trabajo, quienes buscan trabajar en lugares que compartan sus mismos valores y ofrezcan un propósito significativo. En este sentido, los departamentos de recursos humanos no solo gestionan el talento desde la perspectiva de la eficiencia organizacional, sino que también impulsan la integración de valores éticos y sostenibles en la cultura organizacional. La capacidad de las organizaciones para adaptarse a estos cambios y fomentar una cultura inclusiva, diversificada y responsable será clave para su sostenibilidad y competitividad en el futuro.

Capítulo 3. Marco Legal

El marco legal que rige a una organización como la Corporación Serraniagua, dedicada a la conservación ambiental y al desarrollo sostenible en Colombia, incluye normas nacionales e internacionales relacionadas con su ámbito de acción. Aquí se detallan los aspectos claves.

Constitución Política de Colombia

Artículo 79

Garantiza el derecho a gozar de un ambiente sano y la participación en decisiones que lo afecten.

Artículo 80

Obliga al Estado a planificar el manejo de los recursos naturales y promover su conservación.

Legislación Laboral:

Es fundamental cumplir con las leyes laborales que regulan las relaciones de trabajo, garantizando derechos como la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la protección de los derechos de los trabajadores. En muchos países, esto incluye la Ley de Protección al Trabajador, que establece normas sobre contratación, despido, y condiciones laborales. Por ejemplo, en Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo (Ley 50 de 1990) regula aspectos fundamentales de la relación laboral, incluyendo derechos y deberes de empleadores y empleados.

Legislación Ambiental en Colombia

Normativas Ambientales

Dado que la Corporación Serraniagua se enfoca en la conservación de la biodiversidad del territorio específicamente en la Serranía de los Paraguas, debe adherirse a las leyes y

regulaciones ambientales que promueven prácticas sostenibles. Esto incluye la Ley de Protección Ambiental, que establece directrices para la gestión de recursos naturales y la reducción de impactos negativos en el entorno.

Ley 99 de 1993: Creación del Sistema Nacional Ambiental SINA. (“Aniversario de la ley 99 de 1993, por la cual se crea el Sistema.”) Fortalece las funciones de las Corporaciones Autónomas Regionales (CAR), que supervisan y apoyan iniciativas de conservación.

Ley 165 de 1994: Ratifica el Convenio sobre Diversidad Biológica, promoviendo la conservación y el uso sostenible de los recursos naturales.

Ley 99 de 1997: Regula la creación de reservas naturales de la sociedad civil, parte del corredor donde opera Serraniagua.

Decreto 2811 de 1974 (Código Nacional de Recursos Naturales): Establece principios para el manejo y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.

Marco legal para organizaciones sin ánimo de lucro (ONG)

Código Civil Colombiano

Regula la creación y funcionamiento de asociaciones, fundaciones y corporaciones sin ánimo de lucro.

Decreto 2150 de 1995

Simplifica trámites administrativos para la constitución de ONG.

Ley 454 de 1998

Promueve el desarrollo del sector solidario, al que pertenecen muchas organizaciones comunitarias.

Decreto 019 de 2012

Reglamenta la inscripción y funcionamiento de entidades sin ánimo de lucro en las Cámaras de Comercio.

Normas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE):

La RSE se ha convertido en un componente esencial para las organizaciones que buscan integrar la sostenibilidad en su cultura. Las normativas que promueven la RSE pueden incluir directrices sobre la transparencia, la ética empresarial y el compromiso con la comunidad.

Normas Internacionales Aplicables***Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)***

Serraniagua contribuye especialmente a los ODS 13 (Acción por el clima), 15 (Vida de ecosistemas terrestres) y 17 (Alianzas).

Convenio de Ramsar (1971)

Aplicable si la corporación trabaja en la protección de humedales.

Convenio sobre Diversidad Biológica (CDB)

Ratíficolo Colombia, promoviendo la protección de la biodiversidad.

Reglamentación local y regional***Planes de Ordenamiento Territorial (POT)***

Regulan el uso del suelo y deben alinearse con los proyectos de Serraniagua para garantizar la conservación del corredor Tatamá-Paraguas.

Normas de las Corporaciones Autónomas Regionales (CAR)

La corporación debe coordinarse con estas entidades para ejecutar proyectos en áreas protegidas.

Marco Ético y Participativo

Ley 850 de 2003

Promueve el fortalecimiento de veedurías ciudadanas, herramientas clave para la participación comunitaria en la gestión ambiental.

Consulta previa

Garantiza la participación de comunidades étnicas en proyectos que puedan impactar sus territorios.

Este marco legal proporciona las bases para que la Corporación Serraniagua funcione de manera legítima y eficaz, promoviendo la conservación de la biodiversidad y el desarrollo sostenible en coherencia con las normativas locales, nacionales e internacionales.

Capítulo 4. Metodología de la Investigación

La investigación se llevará a cabo con el objetivo de abordar y resolver los problemas identificados en la Corporación Serraniagua, una corporación de base comunitaria que articula grupos y colectivos que trabajan colaborativamente en la conservación de la diversidad biológica y cultural. El tema central del proceso de investigación es la elaboración de una propuesta de cultura organizacional que genere una identidad única para la organización. La Corporación Serraniagua se encuentra en el territorio que comprende el corredor de conservación Serranía de los Paraguas-Parque Nacional Natural Tatamá, con influencia en los departamentos del Valle de Cauca y Chocó. Se realizará un estudio descriptivo y exploratorio transversal para determinar qué acciones han influido en el deterioro del clima laboral y la productividad de la organización, así como sus causas y efectos, los cuales serán identificados mediante la observación y la información recopilada a través de investigaciones de campo.

Enfoque Metodológico

Cuando se cuente con suficiente información relacionada con el clima laboral de los miembros de la organización, se utilizará la investigación mixta, lo cual permitirá organizar de manera eficiente el proceso de elaboración de la propuesta de cultura organizacional para la corporación Serraniagua. Este tipo de investigación facilita la recopilación de datos para evaluar las acciones y estrategias implementadas, que aún no han tenido un impacto significativo en la motivación, satisfacción y productividad en el lugar de trabajo. De este modo, la investigación contribuirá a la revelación, confirmación e interpretación de hechos, acercándose al objetivo principal de la investigación y proporcionando datos que ayuden a interpretar el problema actual.

Tipo de Investigación

La investigación descriptiva comprenderá la observación y tabulación de resultados, lo que permitirá identificar las deficiencias dentro de la Corporación Serraniagua. Esta fase ayudará a establecer el grado de compromiso de los colaboradores hacia los objetivos empresariales y la estrategia de negocio, y permitirá la formulación de una propuesta de modelo de cultura organizacional.

Por su parte, la investigación exploratoria se utilizará cuando el caso de estudio se encuentre en fase preliminar, permitiendo la creación de hipótesis sobre la Corporación Serraniagua y la obtención de resultados esperados. Esta investigación se presenta como una herramienta adecuada para obtener información detallada sobre el clima laboral y otros factores que afecten a los miembros de la organización, especialmente dada la escasa información disponible. Generalmente, este tipo de investigación se denomina enfoque de teoría fundamentada o investigación interpretativa, pues busca responder a preguntas sobre ¿qué?, ¿cómo? y ¿por qué?

Diseño y Selección de Muestra

Por el tamaño de la corporación, se optó por realizar la encuesta a los colaboradores, ya que son solo 19 personas garantizando que cada miembro del equipo pudiera opinar sobre aspectos relacionados con la organización. Para asegurar una representación total y obtener una visión integral de las percepciones y necesidades de los empleados, sin depender de una muestra aleatoria o segmentada. Al involucrar a todos los colaboradores en el proceso, se busca obtener resultados más representativos, que reflejen de manera precisa las perspectivas y experiencias de todos los integrantes de la organización.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Teniendo en cuenta el tema principal de nuestro estudio, su alcance y concepto, se eligieron las siguientes herramientas para la recolección de datos, de la siguiente manera:

Campo: Para identificar las particularidades y aspectos, que nos conlleve a identificar las deficiencias presentadas dentro de la Corporación Serraniagua que no han permitido establecer un alto grado de compromiso de los colaboradores hacia los objetivos empresariales y a su estrategia de negocio.

Encuesta: Se utilizará una encuesta virtual al equipo de trabajo de las diferentes áreas para lograr información relacionada, conocimientos de desempeño, motivación, satisfacción y productividad, etc., considerando que está afectando y por mejorar. Se llevará a cabo utilizando preguntas cerradas que permitan arrojar datos suficientes para luego ser tabuladas y realizar un análisis.

Modelo Encuesta

Enlace encuesta

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeIa0KpkPEOtC6Tzfb44Czt0fIBULqkJ56uZv8Oc_t2f6obsg/viewform?usp=header

Análisis de Datos

Los datos recolectados se analizarán de la siguiente manera:

Se recopilarán todas las encuestas de forma virtual y se presentarán los resultados, comparando los porcentajes de participación con la población encuestada. Los resultados de las encuestas serán comparados con las percepciones de los colaboradores sobre los temas planteados, con el fin de elaborar una propuesta de cultura organizacional acorde con la identidad de la organización.

Codificación temática: Se identificarán patrones relacionados con los valores, comportamientos y percepciones culturales.

Proceso de Validación

Retroalimentación participativa: Se organizarán talleres con los miembros de la organización para validar los hallazgos obtenidos y generar consenso en las estrategias propuestas.

Cronograma

Fase 1

Diseño del marco teórico y herramientas de recolección (Mes 1).

Fase 2

Trabajo de campo y recolección de datos (Mes 2-3).

Fase 3

Análisis y redacción de resultados (Mes 4).

Fase 4

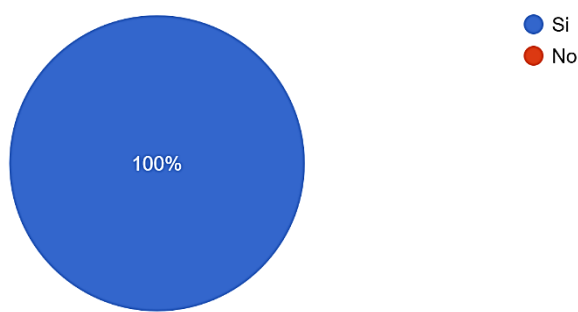
Presentación y socialización del proyecto (Mes 5).

Capítulo 5. Análisis de Resultados

Figura 1

Conocimiento de la misión y visión de la corporación Serraniagua

19 respuestas



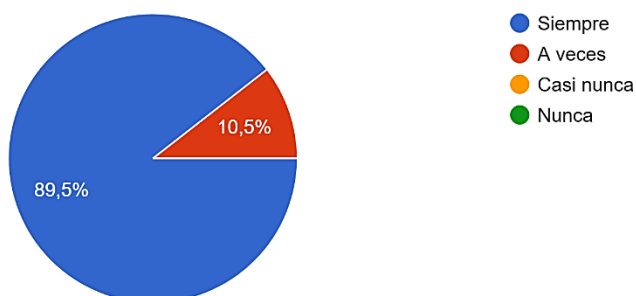
Análisis

Los hallazgos logrados en la consulta acerca de si la misión y visión de Serraniagua son claras y entendibles señalan una concordancia en la percepción favorable de los participantes en la encuesta. Absolutamente los 19 participantes (100%) respondieron de manera afirmativa, lo que indica que, desde su punto de vista, la organización mantiene una comunicación eficaz respecto a los objetivos y orientación de sus acciones. Esto es importante para garantizar que los integrantes de la comunidad, junto con otros participantes, puedan alinearse con los principios de la organización.

Figura 2

Reflejo de los principios institucionales en la Corporación Serraniagua

19 respuestas



Análisis

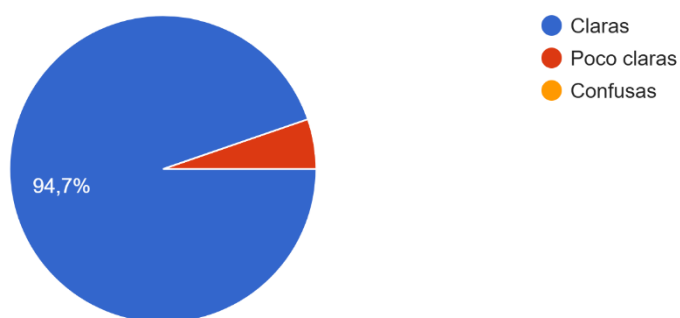
Los datos de la encuesta sobre si los principios de Serraniagua (fraternidad, participación, solidaridad, amor, sostenibilidad, equidad, libertad y conectividad) se expresan en el día a día laboral, evidencian una amplia mayoría de respuestas positivas: 17 de los 19 participantes (89.5%) evidenciaron su consenso, aunque únicamente 2 respondientes (10.5%) señalaron que no.

Es favorable que la mayor parte de los participantes en la encuesta piense que los principios de la organización se manifiestan en el trabajo cotidiano. Esto indica que la organización está consiguiendo incorporar los valores que fomenta en su vida diaria, lo que resulta fundamental para mantener la congruencia entre lo que se pronuncia y lo que se realiza.

Figura 3

Claridad en directrices de sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo (SG- SST) en Serraniagua

19 respuestas

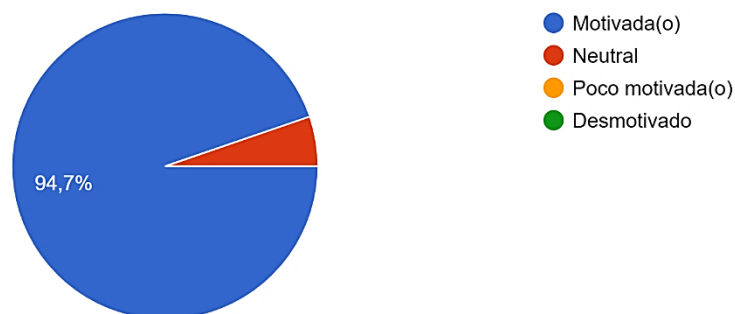
**Análisis**

La mayoría de las respuestas a la consulta acerca de la claridad en la transmisión de las directrices, normas y políticas implementadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en la Corporación Serraniagua son favorables. De los 19 participantes en la encuesta, 18 (cerca del 95%) expresaron que sí creen que la transmisión de estas directrices y políticas es clara, mientras que únicamente 1 persona (cerca del 5%) dio una respuesta opuesta.

Desarrollar una elevada opinión de no tener inquietudes es un indicativo positivo que demuestra que la organización está siendo capaz de comunicar correctamente las políticas vinculadas a la seguridad y salud laboral; la transferencia de estas medidas es vital para garantizar que todos los trabajadores e integrantes de la organización estén adecuadamente informados sobre los procedimientos y prácticas requeridos para preservar un entorno laboral seguro y sano.

Figura 4*Nivel de motivación de colaboradores en la Corporación Serraniagua*

19 respuestas

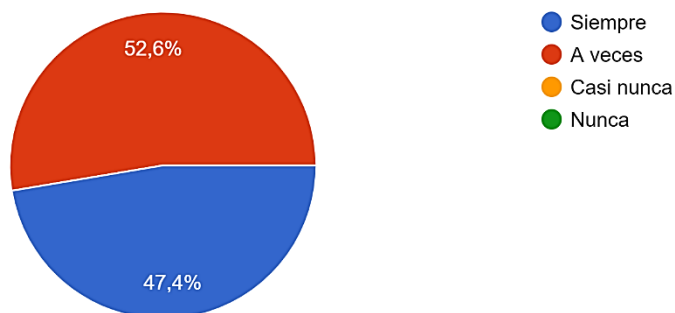
**Análisis**

Los hallazgos de la consulta acerca del grado de motivación para realizar el trabajo en Serraniagua muestran una respuesta favorable: 18 de los 19 participantes (cerca del 95%) se perciben motivados, mientras que solo una sola persona (cerca del 5%) se percibe neutral frente a su motivación; este resultado señala que la organización ha establecido un ambiente laboral que fomenta entusiasmo y tiempo. La motivación puede tener vínculos con varios elementos, tales como el sentimiento de pertenencia, la concordancia con los objetivos y enfoque de la organización, la posibilidad de aportar a un propósito social y ambiental, o incluso el respaldo y reconocimiento otorgado en el ámbito de trabajo. A pesar de que la mayoría se siente motivada, la respuesta neutral indica que hay al menos un empleado que no siente una motivación intensa, pero tampoco se siente totalmente indiferente. Esta respuesta podría interpretar un contexto de indiferencia, incertidumbre o ausencia de vínculo emocional con determinados componentes del trabajo o de la organización en el ambiente de trabajo.

Figura 5

Percepción de escucha y valoración de opiniones y sugerencias a colaboradores de Corporación Serraniagua

19 respuestas

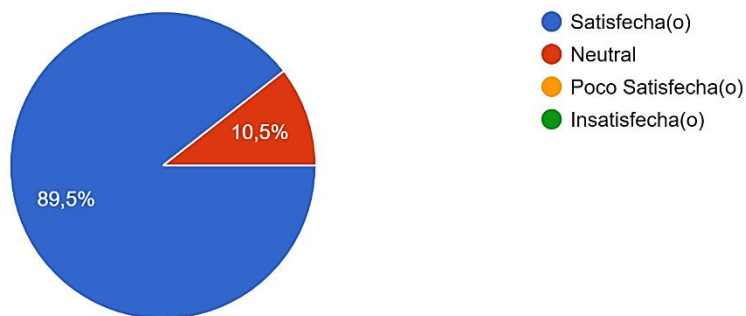
**Análisis**

Gran parte de los participantes en la encuesta (10 de 19, el 52,6%) perciben que en ocasiones se toman en cuenta sus puntos de vista y recomendaciones. Esto indica que no se nota que las opiniones sean totalmente desconsideradas, pero tampoco se observa una igualdad total de apoyo brindado. La respuesta "a veces" señala que en ciertas situaciones sus propuestas son atendidas, pero en otras no, lo que podría provocar frustración o la impresión de que no siempre se aprecian; mientras que 9 participantes (47,4%) respondieron "siempre", sugiere que hay un grupo considerable que percibe que sus puntos de vista son escuchados y considerados. Esto podría indicar un entorno organizacional donde al menos para una parte de los participantes en la encuesta, se promueva una escucha atenta de sus propuestas.

Figura 6

Nivel de satisfacción de oportunidades de desarrollo profesional y capacitación de colaboradores de la Corporación Serraniagua

19 respuestas

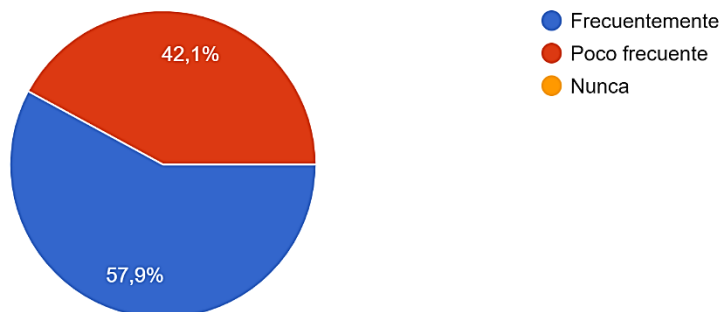
**Análisis**

La mayor parte de los colaboradores en la encuesta (17 de 19, el 89,5%) se percibe complacida/o con las posibilidades de crecimiento profesional y formación brindadas por la Corporación Serraniagua. Los programas son beneficiosos para la mayoría de los trabajadores o integrantes de la organización, lo que resulta beneficioso en términos de motivación, retención de talento y percepción del compromiso de la corporación con el desarrollo profesional de su personal. El hecho de que solo 2 participantes se encuentren en la categoría "Neutral" indica que no hay gran insatisfacción, aunque es crucial destacar que el grupo no contaría con la información necesaria, interés o no posee una opinión estructurada sobre el asunto. No se obtuvieron respuestas en los campos de "Poco Satisfecho/a" o "Insatisfecho/a", lo que sugiere que no existe una percepción significativamente negativa acerca de las oportunidades de formación dentro de la organización.

Figura 7

Frecuencia de retroalimentación de actividades o responsabilidades de colaboradores de la corporación Serraniagua

19 respuestas



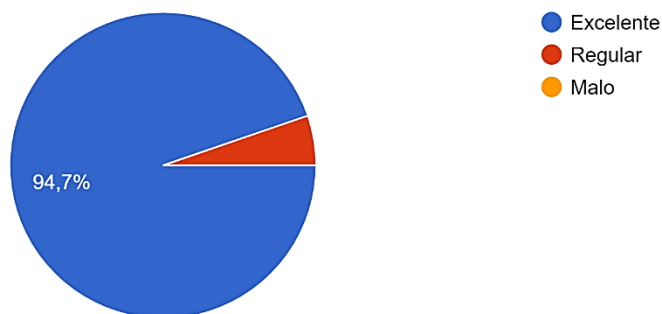
Análisis

El 57,9% de los participantes en la encuesta (11 de 19) señala que la retroalimentación se efectúa con regularidad, lo que es un indicador favorable, pues implica que una gran mayoría de los trabajadores perciben un nivel apropiado de retroalimentación sobre su rendimiento. La feedback constante es fundamental para aumentar el desempeño, mantener a los colaboradores motivados y garantizar que se alineen con las metas de la organización. Por otro lado, un 42% de los encuestados (8 de 19) indica que la retroalimentación es escasa, aunque esta respuesta no es tan negativa como "nunca", indica un área de mejora, dado que la escasez de retroalimentación puede crear incertidumbres sobre el rendimiento, dificultando el rendimiento. La ausencia de retroalimentación constante puede impactar en el ánimo de los trabajadores y su habilidad para rectificar o perfeccionar en el momento oportuno. el crecimiento profesional y la detección de sectores para mejorar.

Figura 8

Valoración de ambiente laboral al interior del equipo de trabajo de la corporación Serraniagua

19 respuestas

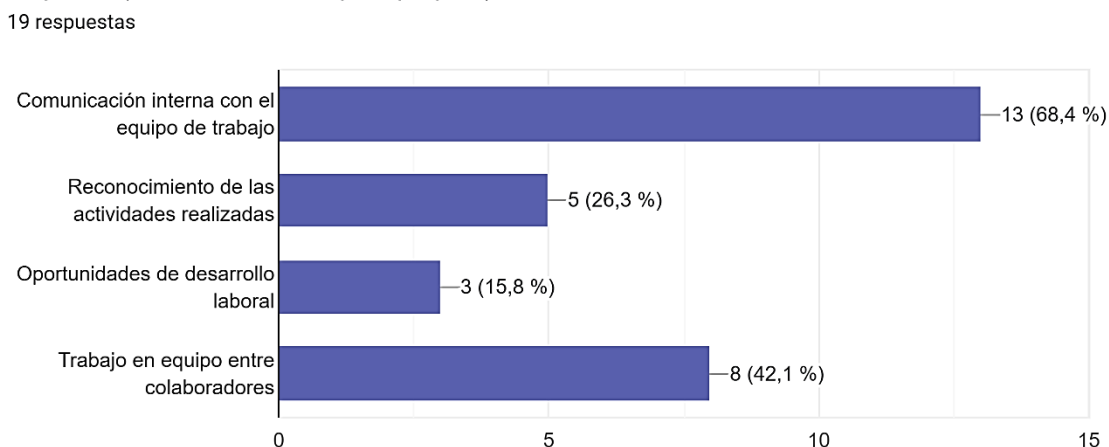


Análisis

La mayor parte de los participantes en la encuesta (18 de 19, es decir, el 94,7%) aprecian el entorno de trabajo como "Excelente". Este es un resultado altamente optimista que muestra un entorno laboral positivo, en el que los trabajadores probablemente se sienten a gusto, apreciados y estimulados. Un entorno de trabajo óptimo es esencial para la productividad, el bienestar emocional de los trabajadores y la unidad del equipo, lo cual puede aportar considerablemente al triunfo de la organización; por otro lado, solo 1 participante en la encuesta catalogó el entorno laboral como "Regular"; a pesar de que esta respuesta no es negativa, sí sugiere que alguien podría no estar totalmente conforme con algunos elementos del entorno laboral., por lo tanto, resulta esencial explorar más profundamente las causas de esta calificación para determinar si existen áreas concretas que podrían mejorar, como la comunicación interna, la repartición de responsabilidades o la cultura del trabajo colaborativo. No obstante, dado que solo una persona ha respondido de esta manera, no parece haber un problema extendido y no se registraron respuestas en la categoría "Malo", lo cual es otro indicio positivo de que el entorno no muestra conflictos serios o descontento general.

Figura 9

Aspectos de importancia de la cultura organizacional en la corporación Serraniagua



Análisis

La "Comunicación interna con el equipo de trabajo" es el área que más empleados consideran que requiere mejoras, con un 68,4% de las respuestas. Esto señala que la mayoría de los participantes en la encuesta perciben que la comunicación en los equipos no es tan fluida o eficaz como se esperaría. Es fundamental una comunicación eficaz para asegurar que todos los integrantes del equipo estén en sintonía con los objetivos de la organización, entiendan sus funciones y obligaciones, y sean capaces de cooperar de forma eficaz.

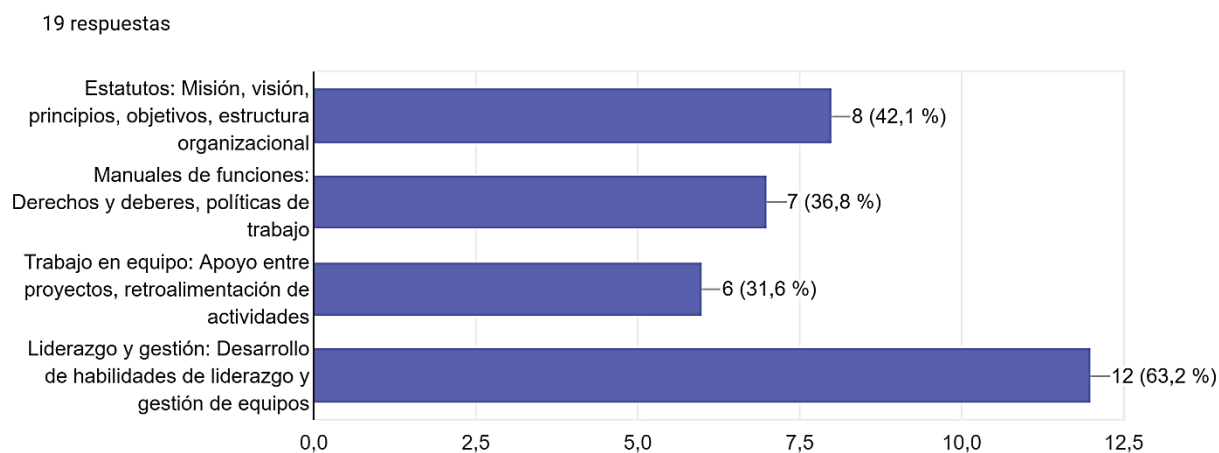
Alrededor del 42,1% de los participantes en la encuesta indicó que el "Trabajo en equipo entre colaboradores" es un campo que necesita mejoras. A pesar de no ser una mayoría absoluta, este porcentaje continúa siendo relevante, lo que señala que un segmento significativo de los trabajadores piensa que la cooperación entre compañeros podría mejorar. La colaboración en equipo es esencial para promover la sinergia, la innovación y la consecución de metas compartidas.

Un 26,3% de los participantes en la encuesta indicó que el "Reconocimiento de las tareas efectuadas" requiere mejoras. A pesar de que este porcentaje es significativamente inferior al de la comunicación y el trabajo colaborativo, todavía indica que algunos trabajadores perciben que no obtienen el reconocimiento apropiado por su esfuerzo y rendimiento.

El área con el porcentaje más bajo de respuestas corresponde al de "Oportunidades de desarrollo laboral", con un 15,8%. Esto indica que, a pesar de que algunos trabajadores piensan que este es un sector que requiere mejoras, no es una inquietud tan extendida. No obstante, es necesario no ignorar este aspecto, dado que las posibilidades de crecimiento son fundamentales para la conservación del talento y la satisfacción a largo plazo.

Figura 10

Consideración de temas de importancia de retroalimentación en la corporación Serraniagua



Análisis

El contenido con más respuestas es "Liderazgo y gestión", con un 63,2% de los participantes indicando que es imprescindible llevar a cabo formación o retroalimentación en este campo. Esto indica que una porción considerable de los trabajadores piensa que el

fortalecimiento de competencias de liderazgo y la administración de equipos son áreas fundamentales para progresar en la organización.

Un 42,1% de los trabajadores percibe como relevante formar sobre "Estatutos: Misión, visión, fundamentos, metas, organización estructural. Este hallazgo señala que, a pesar de no ser la principal prioridad, un segmento considerable de los trabajadores percibe que podría existir una mayor claridad o entendimiento sobre estos elementos esenciales de la organización.

Un 36,8% de los participantes en la encuesta considera imprescindible llevar a cabo formación en "Manuales de funciones: Derechos y obligaciones, normativas laborales. Este porcentaje indica que un segmento de los trabajadores podría no estar totalmente consciente en sus obligaciones particulares, o en las políticas y procedimientos fijados por la entidad.

El 31,6% de los trabajadores indicó que el asunto de "Trabajo colaborativo: "Soporte entre proyectos, retroalimentación de actividades" es imprescindible para la formación o la retroalimentación. A pesar de que este porcentaje es el más reducido de los temas sugeridos, continúa siendo relevante. Esto sugiere que un segmento de los trabajadores piensa que el trabajo en equipo y la cooperación entre proyectos pueden potenciar.

Capítulo 6. Productos

Plan de Fortalecimiento de la Plataforma Estratégica de la Corporación Serraniagua.

Propuesta Nueva de la Misión

“Serraniagua es una organización ambiental comunitaria comprometida con la integración armónica de las dimensiones sociales, económicas y ambientales del territorio para promover la conservación de los ecosistemas y paisajes, fomentando el desarrollo humano sostenible y el bienestar colectivo”

La misión propuesta amplía la visión inicial, incorporando de manera explícita la integración de las dimensiones sociales y económicas, lo que refuerza el enfoque integral del desarrollo humano. Además, se pone énfasis en el bienestar colectivo, un aspecto fundamental en la construcción de sentido de pertenencia y participación dentro de la organización.

Propuesta Nueva de Visión

“Para el año 2030, Serraniagua será una organización referente en la promoción de un desarrollo territorial sostenible que integre las necesidades del ser humano y la naturaleza, a través de prácticas colaborativas, inclusivas e innovadoras, mejorando la calidad de vida de las comunidades y fortaleciendo la resiliencia ecológica”.

La visión sugerida pone énfasis en prácticas de colaboración e inclusión, con el objetivo de consolidar la cultura de la organización a través de la participación y la colaboración conjunta. Además, enfatiza la capacidad de recuperación ecológica, un elemento crucial en el ámbito ambiental, y resalta el incremento en la calidad de vida de las comunidades, lo que tiene una conexión directa con la misión de desarrollo humano sostenible.

Propuesta Nueva de Principios

Colaboración y Participación: Fomentar el trabajo conjunto entre todos los miembros de la organización, la comunidad y los stakeholders (*todas las partes interesadas o afectados por las decisiones, acciones y políticas de una organización*), garantizando la inclusión y el diálogo.

Sostenibilidad y Resiliencia: Fomentar acciones que garanticen la preservación de los recursos naturales, mientras se potencian las habilidades de adaptación de las comunidades frente a las transformaciones.

Equidad y Justicia Social: Garantizar que todos los integrantes de la comunidad tengan las mismas oportunidades, fomentando la igualdad en el acceso a los recursos y ventajas del desarrollo.

Innovación y Desarrollo Integral: Apostar por soluciones innovadoras que integren lo social, lo económico y lo ambiental de manera integral.

Conectividad y Redes Colaborativas: Establecer y consolidar vínculos de cooperación con entidades locales, nacionales e internacionales para incrementar el efecto beneficioso en la comunidad y el territorio.

Empoderamiento y Bienestar Comunitario: Promover la independencia, el fortalecimiento y el progreso de las comunidades a través de su implicación en la toma de decisiones. Los principios se han ajustado para mostrar un enfoque más centrado en la colaboración y la innovación, elementos clave para mantener la cultura de la organización y las prácticas de colaboración. Además, se resaltan la capacidad de resistencia y el fortalecimiento de la comunidad, que son esenciales para alcanzar las metas institucionales de forma sostenible y eficaz.

Tabla 1*Diseño de propuesta de acciones estratégicas.*

Objetivo	Estrategia	Responsable	Actividades	Tiempo de ejecución
Fomentar la Formación continua y el Trabajo en Equipo	Implementar programas de formación que desarrollen habilidades tanto técnicas como interpersonales en los colaboradores, enfocadas en el trabajo colaborativo y la sostenibilidad	Talento Humano	Team-building (grupo de acciones orientadas a potenciar la comunicación, el trabajo en equipo y la confianza entre los integrantes), talleres prácticos, capacitaciones, seminarios y diplomados	Tercer mes
Establecer Espacios de Participación y Retroalimentación	Realizar foros, mesas de trabajo y plataformas digitales que permitan a todos los miembros de la organización y la comunidad expresar sus ideas, necesidades y sugerencias,	Comunicaciones internas	Canales operativos al 100% y retroalimentación positiva de los usuarios	Primer mes

favoreciendo un ambiente inclusivo y democrático.

Impulsar Proyectos de Innovación Sostenible	Desarrollar proyectos que integren soluciones innovadoras y sostenibles para la conservación ambiental, como la implementación de tecnologías limpias, la agricultura regenerativa o proyectos de reforestación, involucrando activamente a las comunidades locales en su ejecución	Alianzas y proyectos	Participación en convocatorias de proyectos nacionales e internacionales	Quinto mes
Fortalecer Alianzas Estratégicas	Buscar y consolidar alianzas con otras organizaciones, empresas y entidades gubernamentales que compartan los	Alianzas y proyectos	Participación en convocatorias Gubernamentales y organizaciones que aporten al impacto ambiental.	Sexto mes

mismos valores y objetivos, creando redes colaborativas que maximicen el impacto de las acciones de la organización.

Elaborar propuestas detalladas que describan los beneficios mutuos de la colaboración y los objetivos específicos que se pueden alcanzar juntos

Implementar un Sistema de Reconocimiento y Motivación	Crear programas de reconocimiento y recompensa para aquellos miembros de la organización que demuestren un compromiso excepcional con los valores y objetivos de la corporación, promoviendo así un sentido de pertenencia y motivación para seguir contribuyendo al éxito colectivo.	Talento Humano	Talonario de beneficios, día compensatorio de cumpleaños o festividades especiales, salidas a Reservas Naturales Implementa programas de reconocimiento mensual o trimestral donde se destaquen los logros y contribuciones del equipo de trabajo	Primer mes
---	---	----------------	---	------------

Realiza encuestas periódicas para recoger la opinión de los colaboradores sobre el programa de reconocimiento y recompensa. Utiliza la retroalimentación para mejorar y ajustar el programa según las necesidades y preferencias de los colaboradores.

Desarrollar un Plan de Acción para la Sostenibilidad	Establecer objetivos claros y medibles para la mejora del desempeño ambiental de la organización, como la reducción de la huella de carbono, la gestión eficiente de los recursos y la	Alianzas y proyectos	Campañas de concientización sobre el impacto ambiental, Organiza talleres y sesiones de capacitación para empleados sobre prácticas sostenibles y la importancia de la	Octavo mes
--	--	----------------------	--	------------

adopción de prácticas sostenibles en todas las áreas de operación.	gestión ambiental. Fomenta una cultura de sostenibilidad dentro de la organización.
--	---

Nota. Propuesta acciones estratégicas para promover prácticas colaborativas y sostenibles

Estas acciones están diseñadas para fortalecer tanto la cultura organizacional como el desempeño colectivo. Fomentan la participación, la colaboración entre diferentes actores, la innovación en sostenibilidad, y la creación de un entorno en el que los valores corporativos se vivan de manera práctica. Además, la implementación de un sistema de motivación y reconocimiento refuerza el sentido de pertenencia, un elemento clave para el éxito a largo plazo de la organización.

Diagnostico Clima organizacional actual (niveles de satisfacción).

La evaluación del clima laboral en la Corporación Serraniagua, fundamentada en la evaluación de este documento, se centra en reconocer las áreas clave que impactan en la satisfacción y el esfuerzo de los empleados.

Nivel de Satisfacción General:

La mayoría de los colaboradores (94,7%) consideran que el ambiente laboral es excelente, lo que refleja una percepción positiva del entorno de trabajo.

El nivel de motivación también es alto (95%), aunque existe una respuesta neutral que indica la posibilidad de oportunidades de mejora.

Áreas Críticas Identificadas:

Comunicación Interna: El 68,4% de los encuestados percibe que la comunicación entre equipos necesita mejorar. Esto se considera un aspecto prioritario para fortalecer la alineación y el flujo de información.

Trabajo en Equipo: Alrededor del 42% señala que la colaboración entre colaboradores podría ser más efectiva.

Reconocimiento: Un 26,3% indica que las actividades realizadas no son reconocidas adecuadamente.

Retroalimentación: Aunque el 57,9% afirma recibir retroalimentación frecuente, un 42% considera que esta es poco frecuente, lo que sugiere la necesidad de implementar procesos más consistentes.

Capacitación y Desarrollo:

El 89,5% de los colaboradores se siente satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional y capacitación, lo cual es positivo, pero podría complementarse con mayor claridad en manuales de funciones y políticas.

Reflejo de Valores y Principios:

La mayoría (89,5%) percibe que los principios institucionales están reflejados en el trabajo diario, indicando un alto nivel de coherencia entre la visión de la organización y su implementación práctica.

Áreas de Capacitación Relevantes:

Liderazgo y gestión (63,2%) son prioritarios, seguidos de temas relacionados con misión, visión y estructura organizacional (42,1%).

Acciones Recomendadas:

Fortalecer la Comunicación Interna: Implementar canales claros y efectivos para la transmisión de información, como reuniones regulares y plataformas digitales.

Promover el Trabajo en Equipo: Realizar actividades de integración y capacitaciones específicas para fomentar la colaboración.

Establecer un Sistema de Reconocimiento: Diseñar mecanismos para valorar las contribuciones de los colaboradores.

Estandarizar la Retroalimentación: Instituir procesos regulares de evaluación y retroalimentación para todos los niveles.

Capacitación Continua: Enfocarse en liderazgo, gestión, y clarificación de funciones para alinear a los colaboradores con los objetivos estratégicos.

Con estas acciones, se busca no solo mejorar la satisfacción y el desempeño del equipo, sino también construir una cultura organizacional sólida y alineada con la misión de Serraniagua

Propuesta de valores y principios fundamentales a implementar en la Corporación Serraniagua

Los valores y principios fundamentales que deben ser incorporados y fortalecidos en la cultura organizacional de la Corporación Serraniagua, según el análisis del documento, son los siguientes:

Valores Fundamentales:

Fraternidad: promover relaciones basadas en la unión y el respeto mutuo entre los colaboradores y la comunidad.

Participación: fomentar la inclusión activa de los empleados y aliados en los procesos de toma de decisiones.

Solidaridad: trabajar colectivamente para alcanzar objetivos comunes, priorizando el bienestar del grupo.

Amor: actuar con pasión y compromiso hacia la conservación ambiental y el desarrollo sostenible.

Sostenibilidad: garantizar que las acciones de la organización contribuyan al equilibrio entre las necesidades sociales, económicas y ambientales.

Equidad: asegurar igualdad de oportunidades y trato justo para todos los colaboradores y beneficiarios.

Libertad: valorar la autonomía de los individuos en sus contribuciones al cumplimiento de la misión organizacional.

Conectividad: promover interacciones efectivas dentro de la organización y con actores externos, fortaleciendo redes de colaboración.

Principios Fundamentales:

Colaboración y Participación: Garantizar que las acciones sean inclusivas y participativas, promoviendo el trabajo conjunto entre equipos.

Resiliencia: Fortalecer la capacidad de la organización y de las comunidades para adaptarse y responder a los desafíos ambientales y sociales.

Justicia Social: Promover prácticas que aseguren el acceso igualitario a recursos y beneficios del desarrollo.

Innovación Sostenible: Fomentar la adopción de tecnologías y prácticas innovadoras que sean respetuosas con el medio ambiente.

Empoderamiento Comunitario: Apoyar la autonomía y participación de las comunidades en los proyectos organizacionales.

Integridad y Transparencia: Actuar con ética, honestidad y responsabilidad en todas las operaciones de la organización.

Compromiso con el Territorio: Valorar y preservar el entorno natural y cultural donde opera la corporación.

Estos valores y principios deben reflejarse en las prácticas diarias, promoviendo un entorno laboral colaborativo y equitativo.

Las decisiones estratégicas, alineando todas las acciones con los principios de sostenibilidad, participación y justicia social.

La comunicación interna y externa, asegurando que los valores de la organización sean transmitidos y vividos por todos los colaboradores y aliados.

Diagnóstico del Comunicación interna:

Se identificaron áreas críticas como la comunicación interna, la retroalimentación y el trabajo en equipo, así como puntos fuertes como la alta motivación y el ambiente laboral positivo.

Identificación de Valores y Principios:

Los valores fundamentales como la sostenibilidad, la equidad, la fraternidad y la participación fueron reconocidos y validados como esenciales para la cultura organizacional.

Mejoramiento de la Comunicación Interna:

Se plantearon estrategias para estructurar un sistema de comunicación más eficiente, basado en canales formales y prácticas inclusivas, como reuniones regulares y un boletín interno.

Impacto Positivo del Estudio:

La propuesta de fortalecimiento cultural alineó los valores organizacionales con los objetivos estratégicos de Serraniagua, promoviendo una mayor cohesión y compromiso entre los colaboradores.

Las acciones estratégicas planteadas, como el reconocimiento del desempeño y las capacitaciones en comunicación efectiva, establecieron bases sólidas para la sostenibilidad organizacional.

Plan de Fortalecimiento de las Comunicaciones Internas para la Corporación Serraniagua

Tabla 2

Diseño de plan de fortalecimiento de la comunicación interna

Eje estratégico	Acción específica	Responsable	Indicadores de éxito	Plazo
Diagnóstico Inicial de la Comunicación Interna	Realizar encuestas, entrevistas y grupos focales, para identificar fortalezas y brechas en comunicación	Talento Humano	Encuestas computadas y análisis elaborado	Primer mes
Diseño de Canales de Comunicación Interna	Implementar boletines internos, plataformas digitales (teams, WhatsApp, correo empresarial) y tableros	Comunicaciones internas	Canales operativos al 100% y retroalimentación positiva de los usuarios	Segundo mes

	informativos en áreas comunes			
Fortalecimiento del Flujo de Información	Crear protocolos para garantizar la transmisión clara de objetivos. Estrategias y logros desde la dirección hacia los colaboradores	Gerencia		Segundo mes
Promoción de la Participación y Retroalimentación	Organizar reuniones mensuales y establecer buzones de sugerencias físicos y digitales	Talento humano	Incremento de sugerencias y mayor asistencia a reuniones	Tercer mes
Capacitación en Comunicación Efectiva	Realizar talleres sobre comunicación asertiva, trabajo en equipo y uso de herramientas digitales para la colaboración	Consultor externo	Participación en talleres y evaluación positiva Post - capacitación	Cuarto mes
Reconocimiento y Motivación:	Crear programas para destacar logros y buenas	Talento Humano	Incremento en la percepción positiva del	Mensual

prácticas, mediante boletines y reconocimientos públicos en reuniones	reconocimiento (mediante encuestas)
--	---

Nota. Estructura de Plan de fortalecimiento de las comunicaciones internas de la corporación Serraniagua

Programa de Compensación e Incentivos para la Corporación Serraniagua

Reconocer y motivar a los colaboradores de Serraniagua, promoviendo el cumplimiento de los objetivos organizacionales, el bienestar del equipo y la coherencia con los valores de sostenibilidad, comunidad y medioambiente.

Compensación Económica Directa:

Salarios Competitivos: Ajustados al mercado local, con revisiones anuales en función del desempeño y la inflación.

Bonificaciones por Desempeño: Incentivos monetarios otorgados al cumplir metas individuales y grupales relacionadas con conservación, educación ambiental y desarrollo comunitario.

Beneficios Sociales:

Seguro de Salud Integral: Que cubra necesidades médicas básicas y servicios preventivos.

Planes de Ahorro Verde: Fondos colectivos para apoyar proyectos ambientales o familiares sostenibles (como sistemas de energía solar o reforestación).

Días Libres Adicionales: Por logros destacados, aniversarios laborales o participación en proyectos comunitarios, cumpleaños.

Incentivos No Monetarios:

Reconocimientos Públicos: Diplomas, placas o menciones en reuniones, boletines y redes sociales de la corporación.

Programas de Formación: Acceso a cursos y capacitaciones en liderazgo, educación ambiental y sostenibilidad.

Experiencias Significativas: Participación en eventos especiales, como viajes a áreas protegidas o actividades culturales relevantes para la comunidad.

Compensación Ambiental:

Horas de Voluntariado: Tiempo remunerado para que los empleados participen en actividades de conservación organizadas por Serraniagua.

Bono Ecológico: Incentivo económico o en especie (como bicicletas o paneles solares) por contribuir a prácticas sostenibles dentro y fuera del trabajo.

Cultura de Bienestar:

Programas de Bienestar Integral: Talleres de mindfulness, ejercicio físico, y promoción de la salud mental.

Espacios Verdes en el Trabajo: Áreas de descanso rodeadas de naturaleza.

Almuerzos Orgánicos: Opciones de comida saludable y sostenible en la cafetería.

Evaluaciones

Reuniones Trimestrales, para revisar los resultados del programa y recibir sugerencias de los colaboradores. Encuestas de Satisfacción: Para medir el impacto del programa y ajustarlo según las necesidades del equipo.

Con estos incentivos se espera una mayor motivación y sentido de pertenencia entre los colaboradores, incremento en la productividad y en el impacto de los programas de conservación y educación ambiental, fortaleciendo la imagen corporativa como referente de sostenibilidad y compromiso comunitario

Conclusiones

La investigación logró fortalecer la cultura organizacional de la Corporación Serraniagua a través de un enfoque integral que incluyó varias fases clave. En primer lugar, se llevó a cabo un diagnóstico exhaustivo del clima organizacional mediante la aplicación de encuestas, lo que permitió identificar áreas críticas como la necesidad de mejorar la comunicación interna, el trabajo en equipo y la retroalimentación, así como reconocer fortalezas, como el alto nivel de motivación y el ambiente laboral positivo.

A partir de este análisis, se definieron los valores fundamentales de la organización, entre ellos la fraternidad, la participación, la sostenibilidad, la equidad y la conectividad, destacándolos como pilares esenciales para guiar las interacciones y decisiones dentro de la corporación. Para integrar estos valores en la práctica diaria, se diseñaron estrategias específicas, como el establecimiento de canales de comunicación más efectivos, la creación de espacios participativos para la toma de decisiones y la implementación de programas de capacitación enfocados en liderazgo, trabajo colaborativo y sostenibilidad.

Además, la investigación propuso un plan estratégico de fortalecimiento cultural que incluye acciones concretas para promover la cohesión interna y el sentido de pertenencia. Estas acciones abarcan desde la creación de programas de reconocimiento y motivación, hasta la realización de actividades de integración y el desarrollo de proyectos de innovación sostenible que involucran activamente a los colaboradores. De este modo, la investigación no solo sentó las bases para una transformación cultural alineada con los objetivos estratégicos de Serraniagua, sino que también estableció mecanismos para garantizar la sostenibilidad de los cambios implementados, fortaleciendo la identidad organizacional y el compromiso de los colaboradores con la misión y visión de la corporación.

La presente investigación permitió abordar de manera integral los desafíos de la cultura organizacional de la Corporación Serraniagua, con el objetivo de fortalecer su identidad y cohesión interna. A lo largo del proceso, se llevaron a cabo diferentes etapas que sentaron las bases para una transformación cultural significativa y sostenible.

El primer paso consistió en un diagnóstico exhaustivo del clima organizacional, utilizando encuestas que permitieron recopilar información detallada sobre la percepción de los colaboradores en temas clave como la comunicación interna, la retroalimentación, la motivación, y el trabajo en equipo. Este análisis identificó fortalezas importantes, como un ambiente laboral positivo y un alto nivel de motivación entre los colaboradores, pero también áreas críticas de mejora, especialmente en la comunicación interna y el reconocimiento de las contribuciones individuales.

A partir de estos hallazgos, se definieron y validaron los valores fundamentales de la organización, tales como la fraternidad, la sostenibilidad, la equidad, la participación y la conectividad. Se diseñaron estrategias específicas para integrar estos valores en las prácticas diarias, a través de acciones como la creación de canales de comunicación eficientes, la implementación de programas de capacitación en liderazgo y trabajo colaborativo, y el desarrollo de sistemas de reconocimiento para fomentar el sentido de pertenencia y motivación.

El trabajo también enfrentó obstáculos significativos, entre los cuales destacaron la resistencia al cambio por parte de algunos colaboradores y la necesidad de ajustar continuamente las estrategias a las dinámicas internas de la organización. Sin embargo, estos desafíos fueron abordados mediante un enfoque participativo y flexible, que incluyen talleres y sesiones de retroalimentación para garantizar el compromiso de todos los miembros.

Los logros de esta investigación son notables. Se estableció una propuesta estratégica de fortalecimiento cultural que no solo alinea los valores organizacionales con los objetivos de Serraniagua, sino que también promueve una mayor cohesión interna y un ambiente de trabajo más colaborativo e inclusivo. Además, se consolidó un sistema de seguimiento y evaluación para garantizar la sostenibilidad de las estrategias implementadas.

La importancia de este trabajo para la Corporación Serraniagua radica en que sienta las bases para un crecimiento organizacional sólido y alineado con su misión de conservación ambiental y desarrollo sostenible. Al fortalecer la cultura organizacional, Serraniagua estará mejor posicionada para afrontar los desafíos operativos y estratégicos, mejorar su desempeño colectivo y proyectar una imagen más coherente y comprometida hacia sus aliados y la comunidad. Este esfuerzo no solo mejora la calidad de vida de los colaboradores, sino que también contribuye al impacto positivo que la organización tiene en el territorio y en las comunidades con las que trabaja.

Recomendaciones

Ejecución de las Propuestas de Fortalecimiento.

Establecer las tácticas estipuladas en el plan de acción, dando prioridad a la optimización de la comunicación interna, el trabajo colaborativo y la valoración del rendimiento de los colaboradores.

Seguimiento y Evaluación Continua.

Efectuar evaluaciones semestrales del ambiente organizacional a través de cuestionarios y entrevistas, garantizando que las estrategias aplicadas estén produciendo los resultados previstos, con el fin de revisar y modificar el plan de fortalecimiento de acuerdo a las demandas emergentes de la organización.

Capacitación Permanente.

Establecer programas continuos de formación en liderazgo, comunicación asertiva y gestión del trabajo en equipo.

Fomentar talleres sobre los valores y principios fundamentales, reforzando la identidad cultural de la corporación.

Promoción de la Participación.

Crear espacios regulares para que los colaboradores expresen sus opiniones y sugerencias, fortaleciendo la confianza y el compromiso.

Hay que asegurar que las decisiones estratégicas reflejen las aportaciones de todos los niveles de la organización.

Reconocimiento y Motivación.

Diseñar un sistema integral de recompensas y reconocimientos que refuerce el sentido de pertenencia y valore las contribuciones individuales y colectivas.

Promover iniciativas de bienestar que fortalezcan el balance personal y profesional de los colaboradores.

Bibliografía

- Altieri, M. A. (1999). *Agroecología: Bases científicas para una agricultura sustentable*.
Montevideo: Nordan-Comunidad.
- Andrade, G. I., & Palacios, F. (2007). *Conservación de la biodiversidad en Colombia: Retos y perspectivas*. (“Instituto Humboldt”) (“Referencias | Biodiversidad 2019 - Humboldt”)
- Asamblea General No. XXIII. (2018) estatutos. Corporación serraniagua.pdf
- Asamblea General 21 de octubre de 2015 - UNCTAD. (“Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible ...”)
- Congreso de Colombia. (1974). (“DECRETO 2811 DE 1974”) Corporaciones Autónomas Regionales (CAR). (2021). *Guías técnicas para la conservación ambiental en Colombia*.
- Convention on Biological Diversity (CBD). (1992). *The Rio Declaration on Environment and Development*. Naciones Unidas
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. & González, C. H. (2010). (“Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la ... - SciELO”) Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.30-35).
<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30>
- Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F. & Muñoz Rojas, D. (2017). (“Cultura de prevención para la seg... preview & related info - Mendeley”) (“Actividad Individual - Fase 1 Comprensión de los Conceptos ... - Studocu”) (“Cultura de prevención para la seguridad y salud en el ... - Dialnet”) *Advocatus*, 14(28). (p. 1-15). <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/01240102/advocatus.28.889>

- Herrero Blasco, A., Perello Marín, M. & Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>
- Leal Afanador, J. A. (2023). Trabajo inteligente productivo. Sello Editorial UNAD. (pp.2538). <https://doi.org/10.22490/9789584975096>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse -Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>
- Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (1993). Ley General Ambiental de Colombia. (“Ley General Ambiental de Colombia LEY 99 DE 1993 Diario Oficial No. 41. ...”)
- Murillo Vargas, G., García Solarte, M. & González, C. H. (2010). (“Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la ... - SciELO”) (“Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la ... - SciELO”) Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.18-51). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Petty, J. (2008). Agroecología y desarrollo rural sostenible. Icaria Editorial.
- Primack, R. B., & Rozzi, R. (2003). Conservación biológica. Fondo de Cultura Económica.
- Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>
- Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.). Editorial ICB. (p. 142-188). <https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142>

Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F. & Muñoz Rojas, D. (2017). (“Cultura de prevención para la seg... preview & related info - Mendeley”) (“Actividad Individual - Fase 1 Comprensión de los Conceptos ... - Studocu”) (“Cultura de prevención para la seguridad y salud en el ... - Dialnet”) *Advocatus*, 14(28). (p. 1-15). <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/01240102/advocatus.28.889>

Anexos

Figura 11

Formato de Encuesta

ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA CORPORACIÓN SERRANIAGUA

Por favor, complete la siguiente encuesta marcando la opción que mejor refleje su opinión. Sus respuestas son anónimas y se utilizarán únicamente con fines de análisis para mejorar la cultura organizacional de Serraniagua.

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

Misión: Serraniagua es una organización ambiental comunitaria con la misión de * articular todas las dimensiones del territorio en su ámbito de operación para garantizar la conservación de sus paisajes y ecosistemas en un escenario de desarrollo humano sostenible.

Visión: Para el año 2025 SERRANIAGUA será una organización líder en la construcción del escenario territorio/comunidad con la suficiente oferta ambiental y productiva que sirva de marco al desarrollo de todas las dimensiones de los seres humanos en amplia armonía con la naturaleza

1. ¿Considera que la misión y visión de Serraniagua son claras y comprensibles?

Sí

No

Principios: La fraternidad, la participación, la solidaridad, el amor, la sostenibilidad, la equidad, la libertad, y la conectividad *

2. ¿Siente que los principios de Serraniagua anteriormente mencionados se ven reflejados en el día a día de su trabajo?

- Siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

3. ¿Cómo evaluaría la claridad con la que se comunican las directrices, normas y políticas establecidas en el SGSST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) en la Corporación Serraniagua? *

- Claras
- Poco claras
- Confusas

4. ¿Qué tan motivado/a se siente para desempeñar su trabajo en Serraniagua? *

- Motivada(o)
- Neutral
- Poco motivada(o)
- Desmotivado

5. ¿Sientes que sus opiniones y sugerencias son escuchadas y tomadas en cuenta? *

- Siempre
- A veces
- Casi nunca
- Nunca

6. ¿Qué tan satisfecho/a está con las oportunidades de desarrollo profesional y capacitación que brinda la Corporación Serraniagua? *

- Satisfecha(o)
- Neutral
- Poco Satisfecha(o)
- Insatisfecha(o)

7. ¿Con qué frecuencia se realiza la retroalimentación de sus actividades o responsabilidades dentro de la Organización? *

- Frecuentemente
- Poco frecuente
- Nunca

8. ¿Cómo calificaría el ambiente laboral dentro del equipo de trabajo de la Organización? *

- Excelente
- Regular
- Malo

9. De los siguientes aspectos de la cultura organizacional ¿Cuáles cree que se necesitan mejorar? (Marca todas las que apliquen) *

- Comunicación interna con el equipo de trabajo
- Reconocimiento de las actividades realizadas
- Oportunidades de desarrollo laboral
- Trabajo en equipo entre colaboradores

10. De los siguientes temas ¿Cuáles considera que son necesarios realizar una capacitación o retroalimentación? (Marca todas las que apliquen) *

- Estatutos: Misión, visión, principios, objetivos, estructura organizacional
- Manuales de funciones: Derechos y deberes, políticas de trabajo
- Trabajo en equipo: Apoyo entre proyectos, retroalimentación de actividades
- Liderazgo y gestión: Desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión de equipos

Agradecimiento: Agradecemos su tiempo y honestidad al completar esta encuesta. Su opinión es valiosa para mejorar la cultura organizacional de Serraniagua.

Nota: Link encuesta

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeIa0KpkPEOtC6Tzfb44Czt0fIBULqkJ56uZv8Oc_t2f6obsg/viewform