

**Propuesta para mejorar el clima organizacional en la empresa Sociedad
Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S del municipio de San Martín Cesar para el segundo
semestre del 2021**

Dalila Patricia Pérez

Geovanny Gualteros Blanco

Melva Marcela Laguna Vega

Nadys Arrieta

Yurley Viviana Reyes

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios - ECACEN

Administración de Empresas

2021

**Propuesta para mejorar el clima organizacional en la empresa Sociedad
Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S del municipio de San Martín Cesar para el segundo
semestre del 2021**

Dalila Patricia Pérez

Geovanny Gualteros Blanco

Melva Marcela Laguna vega

Nadys Arrieta

Yurley Viviana Reyes

Proyecto de grado

Tutor

Wilson Rodríguez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Administración de empresas

2021

Dedicatoria

A Dios por que gracias al terminamos nuestra carrera profesional, él siempre nos dio esa fuerza, animo, paciencia, entendimiento, amor y comprensión a lo largo de nuestra formación.

A mis hermanos que siempre estuvieron incondicionalmente.

A la familia quien es el motor e impulso.

A mis hijos porque son mi motor para superarme cada día.

Agradecimientos

Primero que todo darle gracias a Dios por permitir llegar a esta fase de culminación de nuestras carreras, es un logro bastante importante y fructífero en la vida de nosotros los seres humanos de igual manera agradecer a este equipo que hemos formado y se encuentra completamente activo realizando el diplomado de profundización, darle también las gracias a todos mis familiares quien fueron ese bastón de apoyo para que este sueño se hiciera realidad y también gracias a todo el equipo de tutores que nos vino acompañando y aportando ese conocimiento para que nosotros seamos hombres y mujeres capaces de enfrentar la realidad con tenacidad y contribuir a mejorar la calidad de vida de nosotros y del mundo.

Resumen

El clima organizacional en una empresa es el impulso emocional y económico para que se puedan llevar cabo de manera satisfactoria las funciones que la misma empresa ha definido en su estructura orgánica.

La presente investigación ilustrara las causas del mal clima organizacional que viene presentando la empresa Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S del municipio de San Martin Cesar. Con base a lo anterior la empresa en mención ha creado una propuesta de mejora con el fin de contrarrestar este inconveniente que durante años ha debilitado sus operaciones y el rendimiento de sus trabajadores, y para ello se ha realizado una investigación a fondo de la situación, lo cual a través de la herramienta DOFA se conoció el diagnostico organizacional presente en ella y a su vez se diseñó una metodología de trabajo que pudiera darle solución a este problema. Donde se tomó una muestra de 8 trabajadores, correspondiente a la mitad del total de empleados que componen la empresa y que, a través de las técnicas de recolección de información como la encuesta, se tomó como mecanismo para medir el clima organizacional que presenta la empresa.

Palabras claves: Motivación, desmotivación, compensación económica, salario, rendimiento.

Abstract

The organizational climate in a company is the emotional and economic impulse so that the functions that the same company has defined in its organic structure can be satisfactorily carried out.

This research will illustrate the causes of the bad organizational climate that the company Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S from the municipality of San Martin Cesar has been presenting. Based on the above, the aforementioned company has implemented to create an improvement proposal in order to counteract this inconvenience that for years has weakened its operations and the performance of its workers, and for this a thorough investigation of the situation has been carried out. which through the SWOT tool, the organizational diagnosis present in it was known and in turn a work methodology was designed that could provide a solution to this problem. Where a sample of 8 workers was taken, corresponding to half of the total employees that make up the company and that, through information collection techniques such as the survey, was taken as a mechanism to measure the organizational climate that the company presents.

Keywords: Motivation, demotivation, financial compensation, salary, performance.

Tabla de Contenido

Introducción	11
Objetivos	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos.....	12
Planteamiento del problema:.....	13
Pregunta de investigación.....	14
Antecedentes	15
Justificación.....	19
Marco teórico	20
Enfoque.....	25
Tipo de estudio.	25
Población y muestra.	25
Fuentes y técnicas o instrumentos de medición de información.	25
Análisis y discusión de los resultados.	26
Resultados de la encuesta	27
Presupuesto.....	38
Cronograma de actividades.	39
Conclusiones	40
Recomendaciones.....	41

Bibliografía	42
Anexos.....	44
Organigrama.....	44
Actividades a desarrollar.....	45
Cuadro DOFA.....	46
Imágenes Fotográficas Visita a Plantación.....	47

Lista de Tablas

Tabla 1: Marco legal.	23
Tabla 2: Preguntas de la encuesta.	26
Tabla 3: Presupuesto de la investigación	38
Tabla 4: Cronograma de actividades.....	39
Tabla 5: Matriz DOFA	46

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1: Organigrama Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S. 44

Ilustración 2: Evidencia fotográfica 47

Introducción

Las empresas diseñan y estructuran una cultura organizacional y eso varía en todas las empresas según su tamaño y actividad económica a que se dedica. Con la cultura organizacional la empresa busca un enfoque armonioso, y social para que los integrantes cooperen de la mejor manera posible y así poder entregarle buenos resultados tanto para la empresa como para los colaboradores. Este conjunto de valores y creencias son desarrollados dentro de la misma empresa, para poder conseguir los objetivos, en base a la visión y misión que se ha trazado la empresa.

Con base a lo anterior, se hace previsible para que una empresa marche bien y logre su máximo rendimiento, lo primero es crear en los colaboradores del equipo un ambiente confiable, seguro, integro, tranquilo y eficaz y eso es atraído por medio de la cultura organizacional.

Por esta razón se hace necesario realizar un estudio investigativo para conocer de primera mano el clima organizacional que la empresa Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S viene manejando, ya que en el interior de la misma se ha venido presentando entre el empleador y sus trabajadores un trato no justo en el salario y la desmotivación emocional teniendo en cuenta como consecuencia el mal clima organizacional, que afecta directamente la cultura de la empresa.

En el presente trabajo de investigación se plantea una propuesta de mejora con el fin de lograr un clima organizacional eficaz que beneficie a todo el personal de la organización y alcanzar unos óptimos niveles de producción.

Objetivos

Objetivo general

Plantear una propuesta para mejorar el clima organizacional en la empresa Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S del Municipio de San Martin Cesar Para el Segundo Semestre del 2021.

Objetivos específicos

Identificar las principales causas de retiro de los trabajadores.

Realizar un análisis de debilidades y fortalezas con las que cuenta actualmente la compañía.

Fomentar el trabajo en equipo con actividades de bienestar que involucren a todos los niveles de la empresa.

Planteamiento del problema:

“El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas por personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente” (García, 2009, p.45).

Por su parte Méndez (2006) manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. Define el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establece procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno.

Según García y Bedoya (1997) “dentro de una organización existen tres estrategias para medir el clima organizacional”.

- a. Observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajos.
- b. Realizar entrevistas directas a los trabajadores.
- c. Realizar una encuesta a todos los trabajadores.

En toda empresa u organización existen variedad de factores que contribuyen directa o indirectamente en la conducta de los seres humanos, es por esto por lo que ese conjunto de conductas o comportamientos moldea circunstancialmente el ambiente en una organización, y esto se ve reflejado en la productividad de esta. Es un desafío en la actualidad para la organización crear, fortalecer y desarrollar conductas encaminadas a un majestuoso ambiente laboral, más exactamente a un clima organizacional donde lo que se busca es contribuir y buscar opciones de mejora en relación con obtener mejores resultados para todos sus grupos de interés.

En el caso de Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S, se vienen presentando continuos retiros de empleados, los cuales manifiestan una desmotivación; un desequilibrio entre el salario económico y el salario emocional, el primero es resultado de la producción del trabajador y de las finanzas de la organización, el cual se ha visto mal retribuido, ya que los precios estipulados no compensan realmente la labor del empleado, mientras el segundo, consiste en las posibilidades que se le da al colaborador como actividades lúdicas, cursos que ofrecen o actividades que la organización promueve, reconocer y mostrar el mejor empleado del mes en producción, Según lo referencia el Jefe de Talento Humano la Señora Carolina Guerrero.

Pregunta de investigación.

¿Cómo mejorar el clima organizacional, del personal que labora en la empresa Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S del municipio de San Martin Cesar?

Antecedentes

Solorzano, (2015) en su tesis sobre “ diagnóstico del clima organizacional en la gasolinera CVGAS, estación talpetate” su objetivo es establecer el clima organizacional en la gasolinera CVGAS para este estudio se aplicó una metodología de investigación de tipo cualitativo, donde emplearon una encuesta en base a la escala de medición de Likert la cual está compuesta por los reactivos excelente, bueno, regular y malo; utilizando 25 ítems y 5 indicadores para medir el clima organizacional como la calidad de vida en el trabajo, motivación laboral, y satisfacción, evaluación del desempeño y retroalimentación, liderazgo y la comunicación; la población de estudio fue en el área administrativa y operativa de la compañía. Con esta investigación se pudo concluir que el clima organizacional se encuentra deficiente en la mayoría de los indicadores evaluados excepto en el liderazgo y calidad de vida, estos indicadores fueron satisfactorios y estables.

En la tesis de Collazos,(2017), “propuesta de mejoramiento del clima organizacional de la comercializadora de ropa jean” su objetivo principal es determinar los diferentes factores que pueden afectar el clima organizacional (la motivación, el ambiente, la cultura, el liderazgo, la comunicación organizacional, entre otros), y desarrollar herramientas que permitan la mejoría del clima organizacional de esta empresa, se utilizó un tipo de estudio descriptivo y correlacional dando como resultado en el análisis de planeación, que la empresa no cuenta con ningún propósito relacionado con el direccionamiento estratégico que le permita alcanzar sus objetivos, tampoco tiene definido su misión, visión, valores, política y objetivos, en cuanto a su análisis organizacional no cuenta con un organigrama, tampoco cuenta con manuales de funciones, en el análisis de la dirección identificaron que no realizan actividades para conocer la opinión de sus empleados, en el análisis de control identificaron fallas en el crecimiento de las capacidades de

los empleados y en las herramientas de control, teniendo en cuenta todo el análisis realizado en esta investigación Collazo planteo un plan de mejoramiento donde propuso un organigrama, un manual de funciones, capacitación de personal, métodos de evaluación, programa de desarrollo del personal, manual de personal, instrumento para medir el clima organizacional, con este plan se espera generar un cambio al interior de la empresa.

En el estudio realizado por (León, 2016) “influencia del clima organizacional de la Institución Fondo Mi vivienda S.A. Lima – 2015”, el objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional de los trabajadores. Entre los resultados se encontró que los factores que más influyen en el desempeño laboral son las relaciones humanas, el reconocimiento al desempeño, las remuneraciones, el microambiente de trabajo y la comunicación. Se concluyó que los trabajadores consideran que el factor más importante del clima organizacional es la motivación, la cual influye en sus actividades diarias, y que la remuneración, utilidades y los beneficios son factores que incrementan el desempeño y la productividad, los cambios del entorno afectan al desempeño laboral de los trabajadores y el clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral.

En la tesis desarrollada por (Naranjo, 2017) se tuvo por objetivo principal determinar la influencia del Clima organizacional en la Satisfacción laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad, en el desarrollo de dicha investigación se manejaron dos materiales de evaluación, mismos que sirvieron para evaluar tanto el clima organizacional con la escala de clima organizacional EDCO como la satisfacción laboral mediante el Overall Job Satisfacción. Los resultados logrados en general indican que existe un ambiente de trabajo apropiado, por lo que los empleados están satisfechos, se puede ver que el clima organizacional tiene un efecto positivo en la satisfacción de los empleados. En general, el clima organizacional afecta directamente la satisfacción de los empleados, lo que se refleja en el desempeño de los trabajadores y la productividad de la empresa. Por esta razón es posible concluir que el clima institucional tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral y las percepciones de los

empleados sobre el clima organizacional, ya sea positivo o negativo, afectarán la satisfacción de la misma manera los resultados obtenidos en nuestra investigación realizada en ITSL sitúan el entorno organizacional en un nivel alto y la satisfacción laboral en un nivel satisfactorio, lo que confirma la visión anterior. Después de la revisión adecuada de este estudio es posible concluir que efectivamente la satisfacción laboral se ve influida por el clima de la organización y cuando más positivas sean las clarividencias de los colaboradores, superior serán los niveles satisfactorios de clima organizacional por lo que el entorno se convertirá en un lugar de desarrollo adecuado del personal entorno a sus labores, por esta razón el presente estudio nos da las pautas para profundizar el análisis de este principio.

El presente proyecto surge con la motivación y el propósito de realizar un análisis profundo de la situación actual en cuanto al clima organizacional y como este afecta el rendimiento laboral de los empleados de la empresa Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S, que fue constituida por acta número 1 del 28 de noviembre de 2014 de asamblea constitutiva, registrado en cámara de comercio de Aguachica, bajo el número 7206 del libro IX del registro mercantil el 16 de diciembre de 2014.

De tal modo que busca formular e implementar un plan de acción para mejorar el clima organizacional de la empresa, ya que se viene presentando ya hace más de 1 año un distorsionado ambiente laboral, el retiro masivo de empleados, y la falta de compromiso de todos los colaboradores. Actualmente los empleados están muy desmotivados por la mala remuneración, desequilibrio entre los salarios económicos y emocional, los tiempos retardados del pago de nómina, la falta de actividades lúdicas, los pocos reconocimientos por parte de los directivos, la falta de comunicación entre sí. De tal modo es importante que la empresa realice un

análisis riguroso de todos los comportamientos y acciones de los empleados que han atrasado y desacelerado el funcionamiento y procesos de la empresa en todos los sentidos.

Así mismo es importante elevar los niveles de motivación de los trabajadores, tener en cuenta el bienestar y calidad de vida de cada uno de ellos, impulsando estilos de vida saludables, a través de la realización de programas culturales, recreativos y deportivos; como también ofrecer al empleado auxilios e incentivos económicos, préstamos y reconocimiento especiales, contribuyendo de esta manera al crecimiento individual, social, familiar e institucional.

Realizar un trabajo donde se reflejan las teorías de mejora impulsadas al desarrollo de la organización y al clima laboral que se vive en ella.

Justificación

El constructo de clima organizacional conocido también como “atmósfera”, “ambiente” o “aire” (Olaz, 2009) “fue introducido por primera vez en la psicología organizacional” por Gellerman en 1960 (citado en Brunet, 1992). “No obstante, se le confunde con otros conceptos como: cultura, satisfacción o calidad de vida” (Gómez, 2004).

Manuel Silva (1996) en su obra el clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención, detalla ambas tendencias y apunta a la prevalencia en el tiempo de la segunda tendencia: clima como atributo del individuo, estructura perceptual y cognitiva de la situación organizacional que los individuos viven de modo común. “Forman su propia percepción de lo que les rodea (creación de orden y significado), y a partir de ello estructuran sus actitudes y conductas. El clima pertenece a los individuos y es una percepción sumaria del ambiente.”

Las empresas siempre están en la constante búsqueda de información, es decir en la implementación de la inteligencia comercial que encierra todo aquello en la búsqueda activa de información que la empresa necesita para mejorar sus procesos y prácticas administrativas para poder tener un buen rendimiento en sus operaciones y optimizar los recursos.

Por otro lado, las empresas también se preocupan por su personal que estén siempre activos, motivados y tenga una mejor calidad de vida laboral, para conseguir un recurso humano competitivo y un alto nivel de rendimiento en su productividad. Por eso la empresa Sociedad Agroindustriales Nuevo Milenio S.A.S pretende mejorar el clima organizacional, disipando todo aquello que para la empresa no le sea bueno, y consiguiendo más bien, un ambiente agradable, sano y fuerte en el interior de los empleados, donde se sientan participes, satisfechos y a gusto con sus empleos y se pueda de esta manera contribuir con el desarrollo personal y económico de la empresa.

Marco teórico

Clima organizacional

El clima organizacional como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y, por lo tanto, en su creatividad y productividad (Álvarez,1995).

Likert y Gibson (1986) plantean que el clima organizacional es el término utilizado para describir la estructura psicológica de las organizaciones. El clima es la sensación, personalidad o carácter del medio ambiente de la Organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización.

“El clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento” (Gonçalves, 1997).

Gibson y colaboradores (1984), este realiza un esfuerzo por tratar de sintetizar el concepto de clima organizacional. Lo definen como características del ambiente de trabajo. Según estos autores, se inclinan que el clima es un concepto comprendido por estar formado por percepciones combinadas con variables conductuales estructurales y procesos que se dan en una organización.

Cultura organizacional

“Conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan la actividad de la empresa en el día a día, así como su enfoque y forma de abordar incidencias e imprevistos, la solución de problemas y conflictos” (Gan, 1996).

Liderazgo

Para Kotter (1990) el liderazgo se utiliza en dos sentidos fundamentales en la conservación diaria: 1) para aludir al proceso de llevar a un grupo (o grupos de personas a una determinada dirección por (en la mayoría de los casos) medios no coercitivos, y 2) para aludir a personas que desempeñan papeles en los que se espera exhiban su liderazgo.

Motivación

Chiavenato (1988) el concepto de motivación (en el ámbito individual) conduce al clima organizacional (en el ámbito organizacional). El ambiente interno existente entre los miembros de la organización (clima), está estrechamente ligado al grado de motivación de estos, por ello los deseos e impulsos de los individuos se pueden ver afectados de acuerdo con el clima organizacional en el cual trabajan, que provoca la inhibición de las motivaciones.

“La motivación aplicada al ámbito laboral como la “voluntad de llevar a cabo de grandes esfuerzos para alcanzar metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual” (Robbins, 2004).

Satisfacción

Robbins (1998), Soto (2001) y Hellriegel et al. (2004) podría decirse que la satisfacción laboral está determinada por diferentes factores que inciden en el clima organizacional de la empresa, tales como: trabajo mentalmente desafiante, recompensas justas, condiciones favorables del trabajo, colegas que brinden apoyo, y la compatibilidad entre la persona y el puesto, determinarían el grado de satisfacción laboral del trabajador y su puesto de trabajo. Aunque la satisfacción en el trabajo no conduce por fuerza a que una persona desempeñe bien una tarea específica para Hellriegel et al. (1999), no significa que deba descuidarse en lo más mínimo. La satisfacción representa un resultado de la experiencia del trabajo, por lo que altos niveles de descontento contribuyen a que las directivas identifiquen problemas organizacionales que exigen su atención.

Concepto para la empresa de investigación Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S, del Municipio de San Martin Cesar. Según lo interpretan los anteriores autores en sus respectivas citas el clima organizacional de esta empresa no está acorde a lo que ellos plasman en sus teorías, vemos que el método que emplean no es acorde a las motivaciones de los empleados y es por ello que están inconformes con la situación presentada en la empresa, dado que no hay motivación, satisfacción ni liderazgo que les permita trabajar de manera eficiente, segura y con la capacitación que necesitan para llevar a cabo sus actividades.

Marco Legal

Tabla 1: Marco legal.

Normas	Descripción
Ley 1010 de 2006. Acoso laboral	Se entiende como acoso laboral toda conducta persistente que se ejerza sobre un trabajador, esta ley tiene como objetivo prevenir y corregir todo tipo de agresión maltrato ultraje humillación ya sea en una relación laboral privada o pública de una persona que se encuentre realizando una labor.
Artículo 184 del Código de Trabajo. Las obligaciones del empleador por un trabajo seguro	Este Artículo indica las obligaciones que tiene el empleador con los trabajadores está obligado a tener las condiciones de trabajo seguro informando de los posibles riesgos en los espacios de trabajo, con el fin de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores implementado las condiciones de higiene y seguridad laboral.
Resolución número 2404 de 2019. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.	Señala la importancia del conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de los factores de riesgo psicosocial la salud mental de los trabajadores s, de los cuales se deberán garantizar la inclusión y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizando constantemente monitoreo a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, con el fin de proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.
Ley 1562 de 2012. Sistemas de riesgos laborales.	Esta ley se encarga de ampliar y actualizar el sistema de riesgos laborales a todas las personas con diferentes tipos de contratos o vinculación laboral. De tal modo nos lleva a identificar que es un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, que pueda ocurrir por causa del desarrollo de las actividades que se ejecutan a diario.
Decreto 1567 de 1998. Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos.	Mediante este Decreto se determina el sistema Nacional para la capacitación y el sistema de Estímulos para los empleados en Colombia, de manera que se encarga de velar por que los empleados estén debidamente capacitados y reciban incentivos de acuerdo a los avances de sus actividades, según este documento es de tipo Decretos y pertenece a la normatividad del marco Legal de la Entidad.

Resolución 1111 de 2017.	Esta Resolución busca cumplir y garantizar los requisitos Legales en base a la Seguridad y Salud en el trabajo dentro de las Empresas.
Estándares mínimos se SGSST.	<p>Medir el cumplimiento de las responsabilidades en cuanto a la gestión, prevención y recuperación; ante cualquier situación presentada.</p> <p>Los estándares mínimos del SST son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Señalar personal que diseña SST - Afiliación SST - Capacitación SST - Programa anual de trabajo - Evaluaciones medicas ocupacionales - Identificación de amenazas, valoración y evaluación de los riesgos.
Ley 1815 de 2016.	Acomodar los horarios de trabajo, para facilitar el cumplimiento de los deberes de protección y acompañamiento de estos a su conyugue u otra persona que haga parte de su familia mediante el 3 grado de consanguinidad de esta manera el empleado estará cumpliendo satisfactoriamente a sus compromisos y se sentirá protegido y atendido por su empresa.
Establece dos nuevas obligaciones para los empleadores, que consisten en:	Hacer jornadas una vez al mes, donde los empleados puedan compartir y disfrutar de sus familias en espacios armoniosos suministrados por parte de empleador.
ley 1636 del 2013	Artículo 1. Objeto. Esta ley establece protección al cesante, mediante mecanismos de articulación y ejecución de un sistema integral de políticas, cuya finalidad es mitigar los efectos del desempleo y la reinserción de la población cesante, en calidad de mejorar las condiciones de vida, la dignidad y la permanencia laboral.
Objeto y creación del mecanismo de protección al cesante.	<p>Artículo 2. Creación del mecanismo de protección al cesante.</p> <p>Servicio público de empleo, herramienta destinada a la búsqueda laboral.</p> <p>Capacitación laboral por medio del Sena, caja de compensación familiar o instituciones que realizan su debida formación para dichos trabajos.</p> <p>Las cuentas de cesantías de los empleados.</p>

Fuente: elaboración propia.

Metodología de investigación

Enfoque

El enfoque empleado en este estudio investigativo es de naturaleza cualitativa, ya que los datos recopilados no se pueden medir o contar, es decir que sus estudios los hace a través de las encuestas, observación, y análisis interpretativo y analítico.

Tipo de estudio.

Esta investigación es de tipo descriptiva – cualitativa.

Población y muestra.

Para el presente estudio investigativo se contó con la participación de 16 empleados que cuenta la empresa Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S del municipio de San Martín Cesar, de los cuales 12 son obreros de campo, encargado de la cosecha del racimo de fruta fresca (RRF), 3 de sanidad vegetal, encargados del control y monitoreo de plagas y enfermedades de la palma de aceite y 1 un cargo administrativo, encargado de llevar las tareas administrativas y la nómina de la empresa. Entonces de los 16 empleados, se trabajó con una muestra de 8 pertenecientes del área de campo, sanidad y administrativo.

Fuentes y técnicas o instrumentos de medición de información.

Para el estudio investigativo se necesitó de fuentes de información primaria, donde por medio de la observación y de un cuestionario digital creado en Google formularios, que fue difundido por correo electrónico y vía WhatsApp a todo el personal de la empresa Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S del municipio de San Martín Cesar, lo cual este cuestionario consta de 11 preguntas para medir el clima organizacional.

Análisis y discusión de los resultados.

Encuesta sobre para medir el clima organizacional en la empresa Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S.

Tabla 2: Preguntas de la encuesta.

Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
1. Recibe algún reconocimiento de parte de la dirección, por su esfuerzo y dedicación para cumplir con los objetivos de la empresa.			
2. Su jefe lo anima para que desarrolle sus actividades diarias.			
3. Considera que la organización tiene claro cuál es su misión y visión.			
4. Considera que la empresa aplica las políticas de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes laborales.			
5. Existe un buen clima laboral dentro de la organización.			
6. La dotación que la empresa le otorga a los trabajadores es adecuada para cumplir con sus funciones.			
7. Trata con respeto a sus compañeros.			
8. Su jefe tiene en cuenta a los empleados cuando tienen alguna duda o sugerencia.			
9. En cuanto a su remuneración considera que es adecuada para las actividades que usted desempeña.			
10. Considera que existe igualdad de género en cuanto a la remuneración dentro de la organización.			
11. Se siente orgulloso de pertenecer a esta compañía.			

Fuente elaboración propia

Resultados de la encuesta

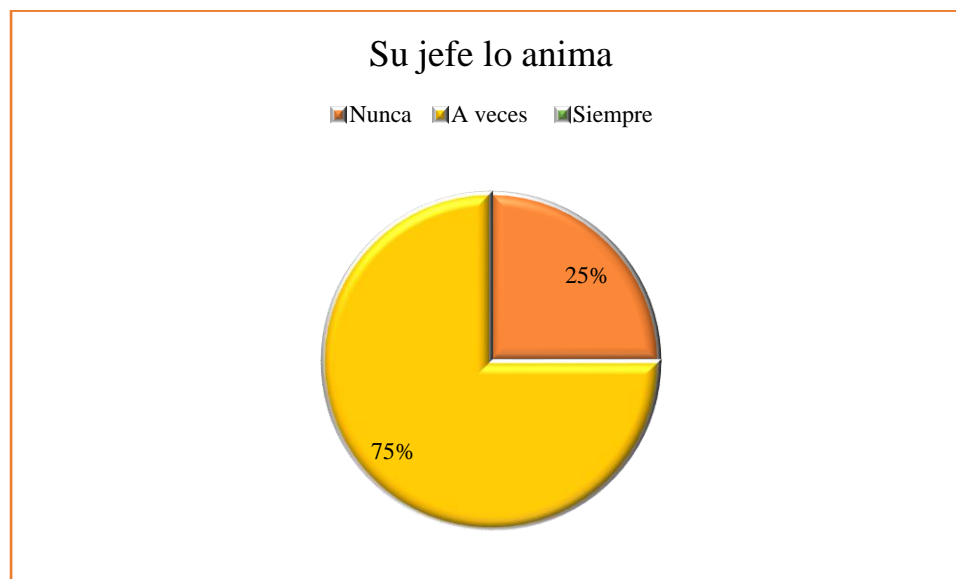
Esta encuesta se aplicó a 8 trabajadores de la empresa Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S.

1. Recibe algún reconocimiento de parte de la dirección, por su esfuerzo y dedicación para cumplir con los objetivos de la empresa.



Podemos evidenciar que un 75% de los encuestados afirman que nunca han recibido algún tipo de reconocimiento por parte de la empresa y el 25% dice que a veces; esto es una gran desventaja para la compañía ya que siempre los directivos deben reconocer el esfuerzo que realizan algunos de sus trabajadores para cumplir con las expectativas de la organización.

2.Su jefe lo anima para que desarrolle sus actividades diarias.



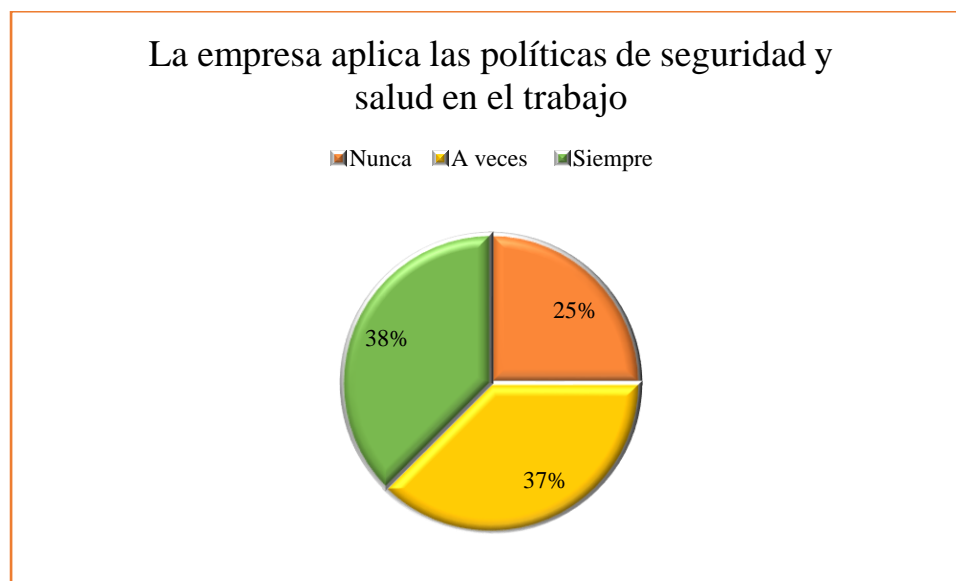
El 75% de los encuestados afirman que a veces reciben ese apoyo de iniciativa para que los trabajadores estén más atentos a las actividades que deben realizar dentro de la organización, y un 25% afirma que nunca ha recibido de parte de su jefe inmediato ese apoyo de fuerza para que se puedan cumplir con los objetivos y metas que la empresa pretende cumplir a largo plazo.

3. Considera que la organización tiene claro cuál es su misión y visión.



El 75% de los encuestados afirman que la organización no tiene bien definido su misión y visión, el 13% dicen que la empresa Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S no la tienen bien definida y el 12% consideran que a veces se nota cuál es su misión y visión.

4. Considera que la empresa aplica las políticas de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes laborales.



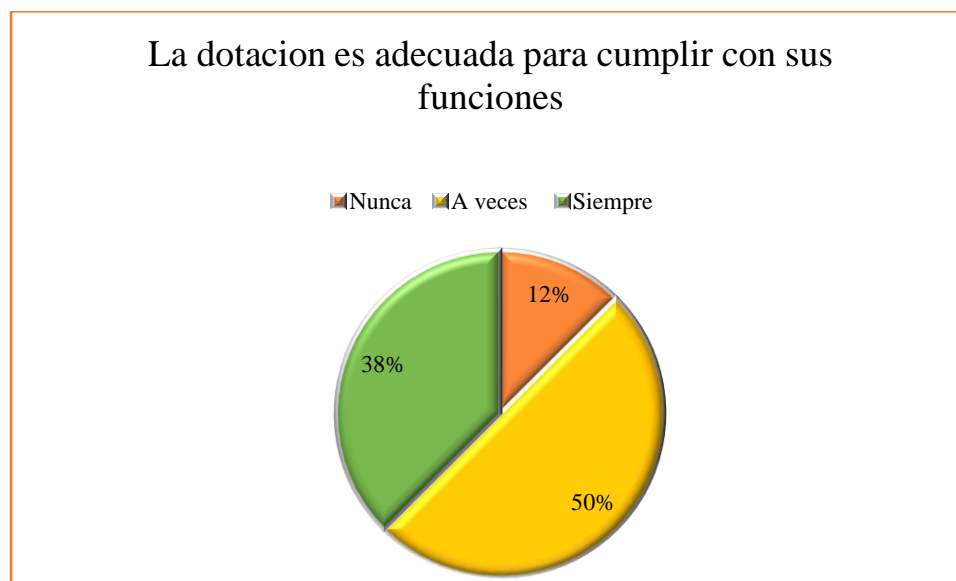
Un 38% de los trabajadores afirman que siempre aplica todas las políticas seguridad y salud en el trabajo, un 37% dice que a veces lo aplican y un 25% afirman que esta empresa a veces nunca aplica las normas con el fin de prevenir los accidentes laborales.

5. Existe un bien clima laboral dentro de la organización.



El 62% afirman que a veces existe un bien clima laboral, el 25% dice que nunca hay un buen clima dentro de la organizacional y un 13% reconoce que siempre hay buena convivencia.

6. La dotación que la empresa le otorga a los trabajadores es adecuada para cumplir con sus funciones.



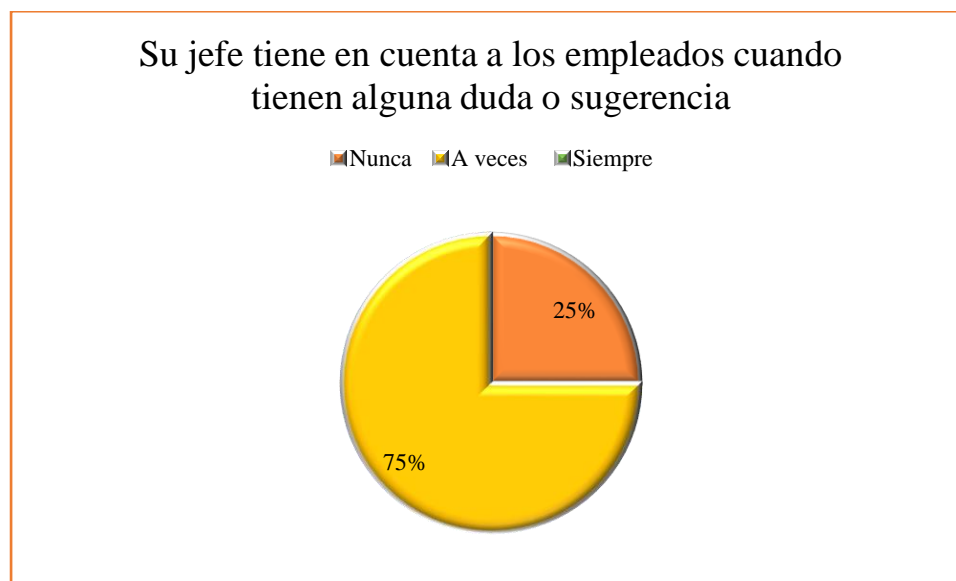
El 50% dice que a veces la empresa otorga uniformes adecuados, un 38% afirma que siempre la empresa le otorga dotación teniendo en cuenta las actividades que se realiza en las diferentes áreas, y el 12% de los encuestados afirman que la organización nunca da a sus empleos uniformes adecuados dependiendo el área de trabajo.

7. Trata con respeto a sus compañeros.



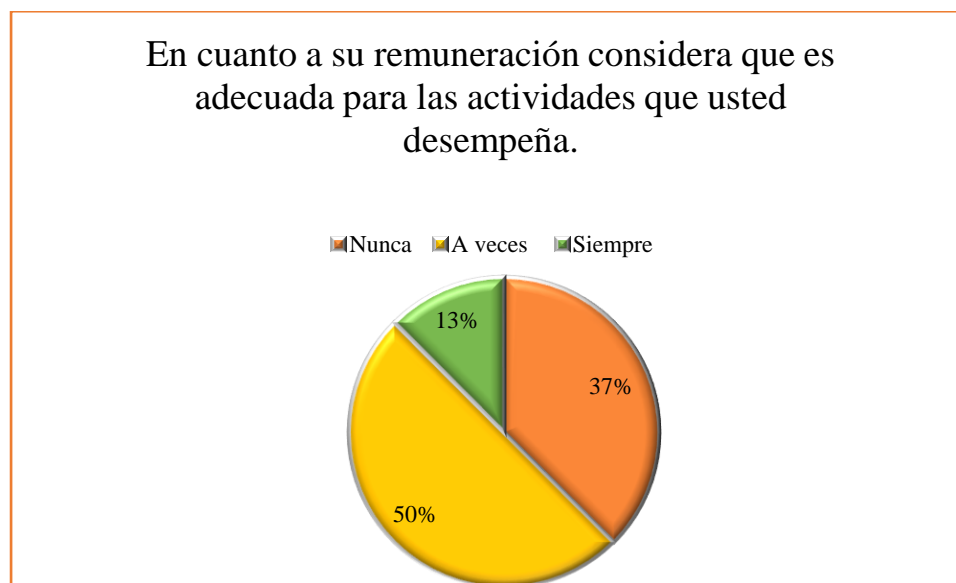
El 73% de los empleados trata con respeto a cada uno de sus compañeros de trabajo y el 37% a veces trata con respeto a sus compañeros.

8. Su jefe tiene en cuenta a los empleados cuando tienen alguna duda o sugerencia.



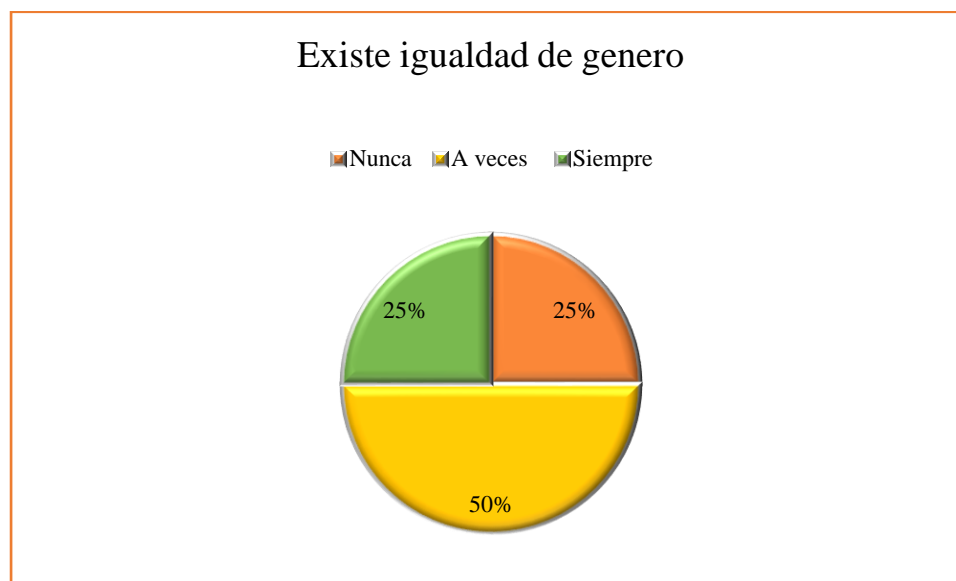
Según la encuesta realizada el 75% de los trabajadores afirman que a veces sus superiores los tienen en cuenta para cualquier duda o sugerencia que ellos desean expresar., y el 25% a firman que nunca los han tenido en cuenta.

9. En cuanto a su remuneración considera que es adecuada para las actividades que usted desempeña.



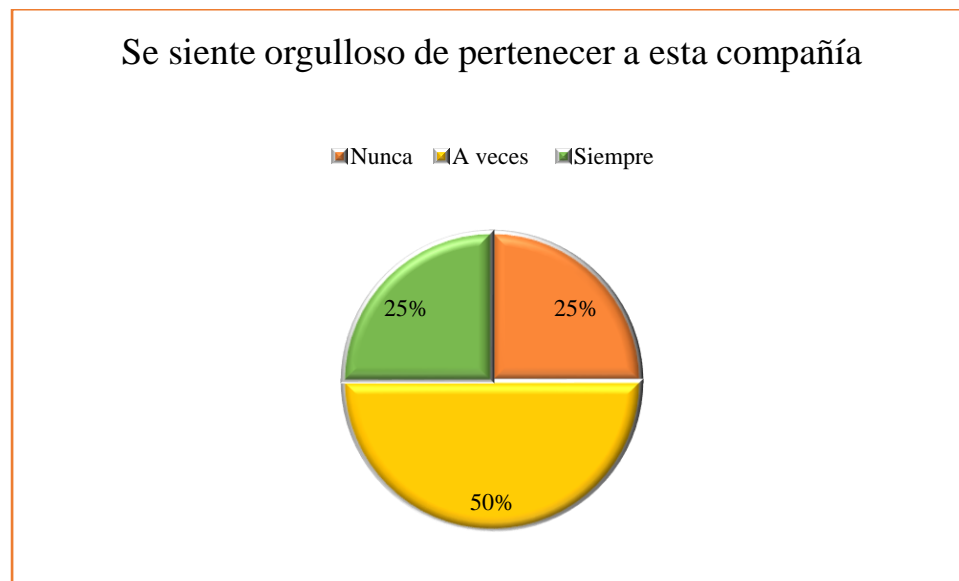
El 50% confirmaron que a veces su remuneración es acorde con las actividades que realizan diariamente., el 37% considera que los sueldos que ellos devengan no son adecuados y el 13% afirman que siempre reciben un sueldo adecuado según sus funciones.

10. Considera que existe igualdad de género en cuanto a la remuneración dentro de la organización.



El 50% de los trabajadores consideran que a veces ellos son remunerados de manera adecuada sin importar su género, 25% dice siempre hay igualdad de género y el otro 25% afirman que si hay discriminación en cuanto a su género y función.

11. Se siente orgulloso de pertenecer a esta compañía.



El 50% de los trabajadores encuestados a veces sienten orgullosos de pertenecer a la empresa, el 25% afirma que nunca se sienten orgullosos de estar en esta empresa y el 25% considera que siempre esta y estará muy orgulloso de pertenecer a esta organización.

Presupuesto

Tabla 3: Presupuesto de la investigación.

Recurso	Cantidad	Total
Humano		
• Investigadores	5	\$0
Equipo		
• Internet (para creación y análisis de la encuesta), computadores, teléfonos	10	\$ 100000
Materiales		
• Fotocopias (Trabajo de campo).	20 hojas	\$ 12000
TOTAL		112.000

Fuente: Elaboración propia.

Cronograma de actividades.

Tabla 4: Cronograma de actividades.

Actividad	Días	Ago.	Sep.	Oct	Nov	Dic
Identificación de una organización, tema de investigación y planteamiento del problema del proyecto.	13	23	5			
Planteamiento del título, introducción y objetivos del proyecto de investigación.	16		6	22		
Se realizo los antecedentes del problema y justificación de proyecto de investigación.	22		23	15		
Identificación del marco teórico, marco legal y metodología de investigación.	20			16	5	
Se presenta los resultados, recomendaciones, conclusiones y anexos del proyecto de investigación.	22				6	28
Sustentación y argumentación del proyecto de investigación.	14				29	12

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

En conclusión, cabe resaltar, la importancia de mantener y mejorar el clima organizacional en una compañía, ya que es una parte fundamental el cual permitirá que todos los miembros de la empresa cumplan los objetivos trazados, y es importante enfatizar que un empleado motivado es mucho más eficiente en sus labores diarias, lo que le permite tener un sentido de pertenencia óptimo para con la empresa.

Así mismo, conservar el buen clima organizacional en una compañía radica e influye circunstancialmente en el comportamiento de los empleados, el cual repercute en el desempeño y permanencia laboral de todas las áreas de la empresa.

Mejorando el clima laboral de la empresa Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S se podrá estimular los valores tales como: Competitividad, innovación, comunicación, y principalmente la permanencia y trabajo en equipo de todos los colaboradores.

Recomendaciones

Se recomienda mejorar el clima laboral a través del desarrollo personal, en cuanto a la formación directa como cursos, los cuales serían reuniones específicas para el aprovechamiento de claridad y mejora continua de escucha por parte de los empleados.

Se recomienda mejorar el clima laboral a través del desarrollo organizacional, donde se activen los procesos en la gestión de los recursos humanos, el apoyo directo a los empleados con buenas garantías, comunicación efectiva y estabilidad laboral bien recompensada.

Se recomienda valorar y reconocer los esfuerzos realizados dentro del grupo de trabajo, que a su vez le dan reconocimiento y generan espacios tranquilos y agradables dentro de la organización. Los premios y beneficios han de estar dirigidos por recursos humanos y sería conveniente realizarle exaltaciones de manera grupal donde ellos perciban que la empresa está pendiente de los empleados, demostrándole su agradecimiento por su labor y sacrificio.

Bibliografía

Artículo 184, https://leyes.co/codigo_general_del_proceso/184.htm

Collazo, G. (2017). Propuesta de Mejoramiento del Clima Organizacional de la

Comercializadora de Ropa la Casa del Jean.

[https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/9633/T07302.pdf?sequence=1&isAllowed](https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/9633/T07302.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[=y](#)

Decreto 1567, (1998).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1815_2016.html

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.169-

198). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Gan, F. y Trajiné, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-

307). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>

García, M (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Goncalves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Extraído el 9 de enero de 2009,

en www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm

Hellriegel, D.; Slocum, J. y Woodman, R. (2004). Comportamiento Organizacional. Décima

Edición. México: Thompson Paraninfo S. A

León, S. (2016). Influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de la Institución

Fondo Mi vivienda S.A. - Lima 2015. Lima.

ley 1010, (2006). http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Méndez, A (2006). Clima organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Ley 1815, (2016).

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1815_2016.html

Naranjo, F. (2017). El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad (Tesis de Titulación). Universidad Central del Ecuador, Quito.

Resolución 2404 (2019).

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Resolución 1111,(2017),

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADnimos-marzo+27.pdf>

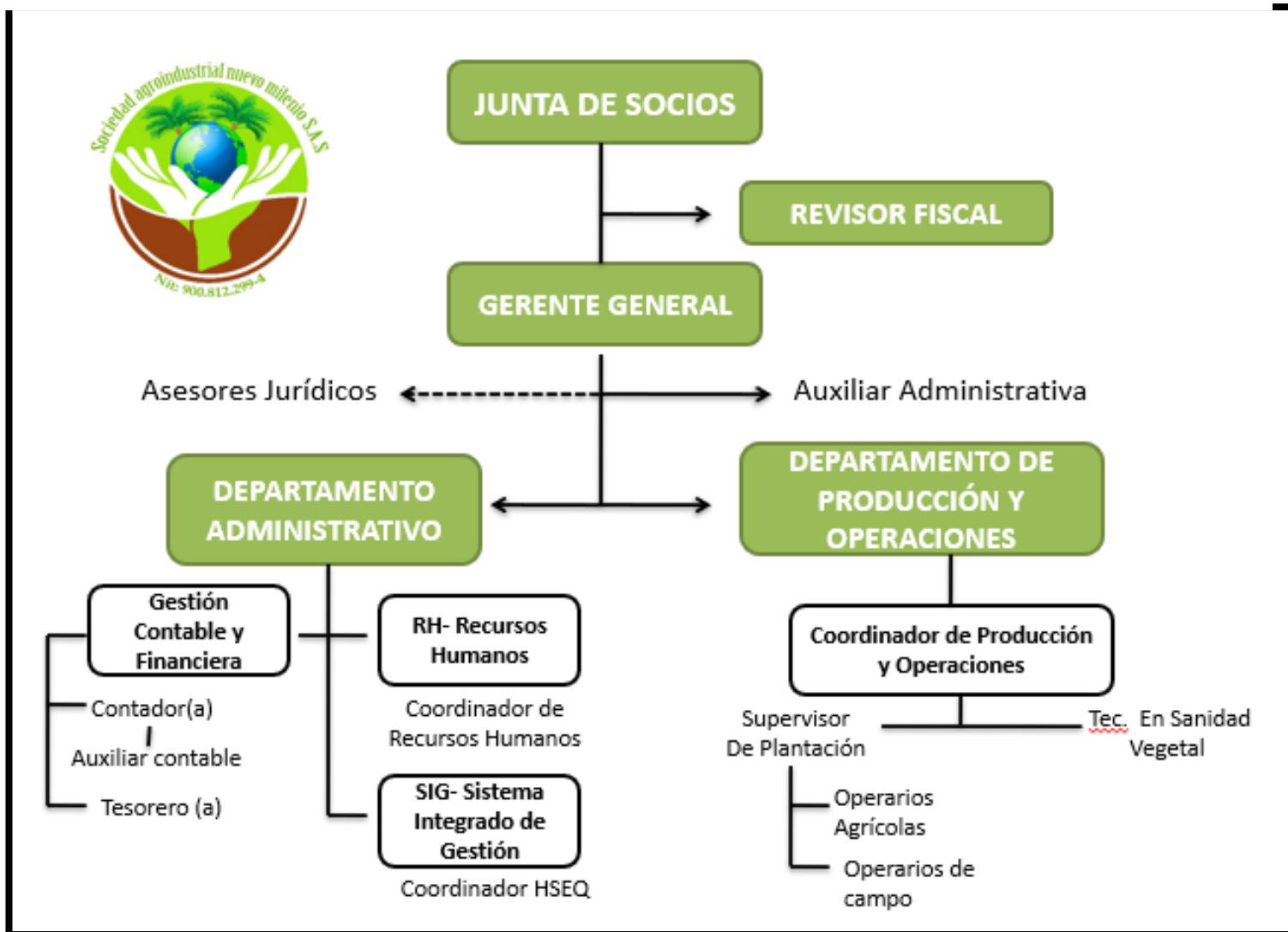
Solorzano, L. 2015. Diagnóstico del Clima Organizacional en la Gasolinera CVGas, Estación Talpetate. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Solorzano-Lucia.pdf>

Soto, E. (2001). Comportamiento Organizacional: Impacto en las emociones. México: Thomson Learning.

Anexos

Organigrama.

Ilustración 1: Organigrama Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S.



Fuente: empresa Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio S.A.S.

Actividades a desarrollar.

La empresa Sociedad Nuevo Milenio S.A.S debe crear estrategias de trabajo en equipo con el fin de crear ese vínculo entre los jefes superiores y los trabajadores de campo, cuando en una organización se fomenta trabajo en equipo esta puede lograr sus objetivos y metas propuestas.

Actividades que se pueden realizar para incentivar el trabajo en equipo:

- Actividades de participación: realizar actividades grupales donde cada miembro de la organización se presente ante sus compañeros de trabajo.
- Realizar la técnica 5.5.5: la cual consiste en crear grupos de 5 personas y escribir 5 ideas en un tiempo máximo de 5 minutos.
- Actividades de roles esta: consiste en que intercambien los cargos y según los cargos, se debe resolver una problemática real, esto con el fin de conocer que habilidades tiene los trabajadores.
- El juego de palabras: este consiste en que un empleado escribe una palabra y luego la interpreta y los demás compañeros deben adivinar cual es.
- Juego por medio de garabatos: esta actividad consiste en que un integrante realice un dibujo y los demás deben adivinar cual es en realidad.
- Actividades de dibujos.
- Realizar reuniones periódicamente.
- Capacitar a los empleados en cursos de bailes, cocina y manualidades
- Realizar actividades recreativas, donde se puedan integrar los trabajadores con sus familias.

Para tener un buen clima organizacional dentro de la empresa es muy importante el buen trato, capacitar al empleado en la importancia del respeto al prójimo, darles reconocimiento a los empleados por sus logros y esfuerzos, tener un buen sitio de trabajo, tener un horario flexible, dar ascensos, festejar fechas especiales.

Cuadro DOFA.*Tabla 5:Matriz DOFA.*

Debilidades	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Inconformidad de los trabajadores. • Retiro de los mismos. • Desmotivación. • Falta de comunicación. • Equidad en las compensaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que la administración genere cambios en los pagos de las compensaciones económicas. • Que mejoren las comunicaciones entre los colaboradores y la parte administrativa. • Que la empresa Sociedad Nuevo Milenio S.A.S. aproveche la oportunidad para generar cambios en beneficio de la empresa y los trabajadores. • Crear espacios de comunicación.
Fortalezas	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Que los trabajadores de la Sociedad Agroindustrial Nuevo Milenio SAS tienen toda la intención y disposición de arreglar el clima organizacional. • Que son cultivos propios de la sociedad. • Que la empresa cuenta con personal calificado para llevar a cabo el mejoramiento de la cultura organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que los trabajadores no tengan claro el direccionamiento de la sociedad. • Que mediante el ejercicio los trabajadores y la parte administrativa no se generen acuerdos. • Que la parte administrativa no genere una tabla de compensaciones económicas de acuerdo con el trabajo de los colaboradores. • La falta de contribución económica hacia los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

Imágenes Fotográficas Visita a Plantación.

Ilustración 2: Evidencia fotográfica.



Fuente: Fotografías tomadas por Yurley Viviana Reyes.