

**Plan de mejora para el clima organizacional en la Corporación para el Desarrollo
Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA) en la sede del departamento del Guainía**

Blanca Yamile Barrios Rincón

Fredy Augusto Rey Trujillo

Jefersson Adrián Gómez González

Liceth Viviana Zúñiga Gutiérrez

Ramón Andrés Saboya

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Ciencias administrativas, contables, económicas y de negocios

Administración de empresas

Noviembre 2022

Plan de mejora para el clima organizacional en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA) en la sede del departamento del Guainía

Blanca Yamile Barrios Rincón

Fredy Augusto Rey Trujillo

Jefersson Adrián Gómez González

Liceth Viviana Zúñiga Gutiérrez

Ramón Andrés Saboya

Grupo: 101007_86

Tutora

Sandra Patricia Vargas Vargas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Administración de empresas

Noviembre 2022

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a Dios y a nuestras familias que son el pilar fundamental en trabajo amor, constancia y motivación para cumplir nuestras metas y propósitos y esforzarnos durante el proceso de aprendizaje para llegar a cumplir con nuestra visión a futuro.

A cada uno de los compañeros y tutores que han hecho parte de los diferentes grupos de trabajo mediante la construcción social del conocimiento en nuestro proceso de formación, somos profesionales con convicción social, liderazgo, sentido de pertenencia con la Universidad que nos ha formado y nos ha llevado a ser ciudadanos que fomentan los criterios de investigación, producción, trabajo en equipo y dinamismo de la economía para aportar a una sociedad equitativa e incluyente, bajo principios y valores del cuidado y desarrollo sostenible, pertenecientes a una población con diversidad étnica y cultural en nuestro país Colombia.

Agradecimientos

En primer lugar agradecemos a Dios y a nuestras familias, a la UNAD que nos dio la oportunidad de formar, adquirir y ampliar nuestros conocimientos, a los tutores de formación que tuvimos y fueron parte fundamental en la formación porque nos ayudaron en la construcción crítica y acertada, y en la mejora continua de nuestra formación profesional, con respeto frente a nuestras ideas o temáticas abordadas, agradecemos por la facilidad de continuar con nuestra formación en medio de una crisis de salud que enfrentamos a nivel mundial, con los problemas de conectividad y demás situaciones que nunca hicieron que se dieran por vencidos y siempre buscaron los medios para poder atender en la formación, agradecemos a nuestros compañeros en cada etapa de formación que en su momento inicial y hasta el final fueron de apoyo, así mismo es importante auto felicitarlos por ser esas personas que, a pesar de las adversidades, hemos sabido ser resilientes y llegar al punto de cumplir un sueño y ser profesionales integrales con vocación de servicio para nuestras poder aportar valor y conocimientos útiles para las comunidades y la sociedad colombiana.

Resumen

El propósito de este trabajo de investigación referente al clima organizacional en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA), en la sede del departamento del Guainía, considerando la gran importancia que tiene para el buen desempeño laboral y personal de los colaboradores conforme a su ambiente y entorno de trabajo; por lo cual será de gran utilidad para que la Corporación CDA posea información real y valiosa para diseñar un plan de mejora con estrategias más convenientes en pro de fortalecer el clima organizacional de la entidad. La investigación se ha desarrollado en la metodología y aspecto de tipo descriptiva, con el diseño de una encuesta previamente planeada bajo una estructura que permita atribuir la información recopilada a una estadística, y ésta a una ponderación porcentual de acuerdo a cada punto o temática de análisis, realizado con una población objeto compuesta por 26 colaboradores de la planta de personal de la sede principal ubicada en el departamento del Guainía de la Corporación CDA, como técnica principal se utilizó la encuesta y como instrumento formato de Google, la cual detalla y enfoca cada pregunta entre las percepciones de los colaboradores respecto al clima organizacional, para medir el grado de satisfacción, insatisfacción, falencias y aspectos positivos de recolección en conocimiento y mejora de las mismas. Se programo una muestra de 26 colaboradores, de la cual se obtuvo una muestra efectiva de 19 colaboradores, equivalente al 73% de la población objeto de la investigación. El trabajo de campo llevo a concluir que existe un clima organizacional con aspectos a mejorar como: actualización de funciones, trabajo colaborativo, comunicación asertiva, incentivos, etc.

Palabras clave: Clima organizacional, ambiente laboral, colaborador, desempeño laboral, plan de mejoramiento, corporación.

Abstract

The purpose of this research work regarding the organizational climate in the Corporation for the Sustainable Development of the North and East Amazon (CDA), at the headquarters of the department of Guainía, considering the great importance it has for the good work and personal performance of the collaborators according to their environment and work environment; Therefore, it will be very useful for the CDA Corporation to have real and valuable information to design an improvement plan with more convenient strategies in order to strengthen the organizational climate of the entity. The research has been developed in the methodology and aspect of a descriptive type, with the design of a survey previously planned under a structure that allows the information collected to be attributed to a statistic, and this to a percentage weighting according to each point or theme of analysis. , carried out with an object population made up of 26 collaborators of the personnel plant of the main headquarters located in the department of Guainia of the CDA Corporation, as the main technique the survey was used and as an instrument Google format, which details and focuses each question between the perceptions of the collaborators regarding the organizational climate, to measure the degree of satisfaction, dissatisfaction, shortcomings and positive aspects of knowledge collection and improvement of the same. A sample of 26 collaborators was programmed, from which an effective sample of 19 collaborators was obtained, equivalent to 73% of the population under investigation. The field work led to the conclusion that there is an organizational climate with aspects to improve such as: update of functions, collaborative work, assertive communication, incentives, etc.

Keyword: *Organizational climate, work environment, collaborator, work performance, improvement plan, corporation.*

Tabla de Contenido

Introducción	13
Justificación	14
Objetivos.....	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos	16
Reseña Corporación CDA.....	17
Historia de la Corporación	17
Misión.....	18
Visión	18
Subdirecciones	19
Organigrama.....	19
Planteamiento del Problema	20
Antecedentes del Problema.....	22
Pregunta del Problema	24
Marco Teórico.....	25
Clima Organizacional.....	25
Incidencia del Clima Organizacional	26
Clima Organizacional en Entidades Públicas.....	27
Marco Legal	28
Metodología	32
Método de Investigación	32
Enfoque de la Investigación	32

Población de Estudio.....	33
Materiales y Métodos.....	33
<i>Diagnostico Organizacional</i>	33
<i>Conclusión del Diagnostico</i>	36
<i>Encuesta a Colaboradores</i>	36
<i>Ficha Técnica de Encuesta</i>	37
Análisis de Resultados.....	38
Cronograma de Actividades.....	56
Propuesta de Mejoramiento.....	57
Actividad 1. Estudio de Cargas Laborales.....	57
<i>Recursos Requeridos Actividad 1</i>	58
Actividad 2. Capacitaciones Sobre Comunicación Asertiva.....	59
<i>Recursos Requeridos Actividad 2</i>	60
Actividad 3. Actualización Programa de Bienestar e Incentivos.....	61
<i>Recursos Requeridos Actividad 3</i>	62
Recomendaciones.....	64
Conclusiones.....	65
Referencias Bibliográficas.....	66

Lista de Tablas

Tabla 1 Ficha técnica encuesta a colaboradores	37
Tabla 2 Pregunta 1 ¿Cuál es su género?	38
Tabla 3 Pregunta 2 ¿En qué rango se encuentra su edad?	39
Tabla 4 Pregunta 3 ¿En qué nivel de la planta de personal de la Corporación CDA se encuentra usted?	40
Tabla 5 Pregunta 4 ¿Cómo califica el clima laboral en la Corporación CDA?	41
Tabla 6 Pregunta 5 ¿Cómo califica el trabajo colaborativo de la Corporación CDA?	42
Tabla 7 Pregunta 6 ¿Cree usted que su trabajo en la Corporación CDA aporta en el crecimiento y buen desempeño de la entidad?.....	43
Tabla 8 Pregunta 7 ¿Existen en la Corporación CDA oportunidades de crecer y desarrollarse profesionalmente?.....	44
Tabla 9 Pregunta 8 ¿Qué tan satisfecho se siente con los elementos (equipos de cómputo, elementos de oficina) que le brinda la Corporación CDA para desempeñar su labor?	45
Tabla 10 Pregunta 9 ¿Qué tan satisfecho se siente con los elementos de seguridad y salud en el trabajo que le brinda la Corporación CDA para desempeñar su labor?.....	46
Tabla 11 Pregunta 10 ¿Siente usted que sus logros laborales son reconocidos en la Corporación CDA?	47
Tabla 12 Pregunta 11 ¿Cómo se siente como colaborador en la Corporación CDA?	48
Tabla 13 Pregunta. 12 ¿Usted ha participado en programas de bienestar social Corporación CDA?	49
Tabla 14 Pregunta 13 ¿En la Corporación CDA se da una comunicación asertiva?	51

Tabla 15 Pregunta 14 ¿Cómo califica los espacios físicos donde desempeña sus labores en la Corporación CDA?	52
Tabla 16 Pregunta 15 ¿Considera que la cantidad de funciones realizadas en su cargo en la Corporación CDA son?.....	54
Tabla 17 Pregunta 16 ¿Cree que en la Corporación CDA se practica el código de ética del que se habló en la inducción?	55
Tabla 18 Tabla de actividad 1. Estudio de cargas laborales	58
Tabla 19 Presupuesto financiero requerido actividad 1. Estudio de cargas laborales	59
Tabla 20 Tabla de actividad 2. Capacitación comunicación asertiva	60
Tabla 21 Presupuesto Financiero requerido actividad 2. Capacitación comunicación asertiva ..	61
Tabla 22 Tabla de actividad 3. Actualización Programa de Bienestar e Incentivos	62
Tabla 23 Presupuesto Financiero requerido actividad 3. Actualización Programa de Bienestar e Incentivos	63

Lista de Figuras

Figura 1 Logo Corporación CDA	17
Figura 2 Organigrama CDA	19
Figura 3 Árbol de Problemas	21
Figura 4 Pregunta 1 ¿Cuál es su género?.....	38
Figura 5 Pregunta 2 ¿En qué rango se encuentra su edad?	39
Figura 6 Pregunta 3 ¿En qué nivel de la planta de personal de la Corporación CDA se encuentra usted?	40
Figura 7 Pregunta 4 ¿Cómo califica el clima laboral en la Corporación CDA?.....	41
Figura 8 Pregunta 5 ¿Cómo califica el trabajo colaborativo de la Corporación CDA?.....	42
Figura 9 Pregunta 6 ¿Cree usted que su trabajo en la Corporación CDA aporta en el crecimiento y buen desempeño de la entidad?.....	43
Figura 10 Pregunta 7 ¿Existen en la Corporación CDA oportunidades de crecer y desarrollarse profesionalmente?.....	44
Figura 11 Pregunta 8 ¿Qué tan satisfecho se siente con los elementos (equipos de cómputo, elementos de oficina) que le brinda la Corporación CDA para desempeñar su labor?	45
Figura 12 Pregunta 9 ¿Qué tan satisfecho se siente con los elementos de seguridad y salud en el trabajo que le brinda la Corporación CDA para desempeñar su labor?.....	46
Figura 13 Pregunta 10 ¿Siente usted que sus logros laborales son reconocidos en la Corporación CDA?	47
Figura 14 Pregunta 11 ¿Cómo se siente como colaborador en la Corporación CDA?.....	48
Figura 15 Pregunta 12 ¿Usted ha participado en programas de bienestar social Corporación CDA?	49

Figura 16 Pregunta 13 ¿En la Corporación CDA se da una comunicación asertiva?.....	50
Figura 17 Pregunta 14 ¿Cómo califica los espacios físicos donde desempeña sus labores en la Corporación CDA?	52
Figura 18 Pregunta 15 ¿Considera que la cantidad de funciones realizadas en su cargo en la Corporación CDA son?.....	53
Figura 19 Pregunta 16 ¿Cree que en la Corporación CDA se practica el código de ética del que se habló en la inducción?	54
Figura 20 Cronograma de Actividades	56

Introducción

El recurso humano es un pilar fundamental para la ejecución de programas, actividades, metas y objetivos establecidos por cada una de las organizaciones, sin este apoyo oportuno y eficaz no sería posible la implementación de procesos y mejoras continuas necesarias para la organización. Es por esto, que debemos enfocarnos más y brindar acompañamiento en cada uno de estos pilares. (Blasco, 2018)

El clima organizacional es un entorno creado por la práctica de los empleados de la empresa, y se entiende que deben estar conectados. El problema interno de la empresa puede ser vínculos u obstáculos que contribuyan a los resultados del grupo de trabajo o inhiben. En la actualidad hemos establecido que es común ver situaciones que en ocasiones perjudican a la organización y por ende suponen una amenaza para el funcionamiento efectivo de los colaboradores en la organización y el logro de las metas planteadas por la organización. (Ramos, 2015)

La situación antes mencionada está asociada a muchas situaciones relacionadas con la organización, lo que genera un clima organizacional negativo que interfiere en el desarrollo de las actividades normales, no permite trabajar en equipo, y por el contrario, genera desacuerdos y desencuentros entre colegas, lo que socava el logro de las metas; por lo tanto, crear un buen clima organizacional es importante para aumentar la productividad y satisfacción de los colaboradores que prestan servicios en la entidad.

Justificación

Las tendencias administrativas han demostrado que el éxito o fracaso de una organización dependen en gran medida de la motivación de sus colaboradores, no en vano, diferentes estudios han demostrado la relación e influencia existente entre la motivación de los colaboradores y los resultados de las organizaciones. En tal sentido, esta motivación se acrecienta o disminuye según el clima organizacional en el que los colaboradores desarrollan sus funciones. Como lo indica (Solarte, 2009) “el clima organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización”.

Dentro del ámbito organizacional las entidades públicas se caracterizan por el desarrollo de una cultura organizacional cambiante, producto del cambio periódico de su enfoque originado por el cambio constante de directivos. La inestabilidad de directivos repercute en un clima organizacional cambiante y promovedor de la incertidumbre y desmotivación en los colaboradores de planta de las entidades. La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA) como entidad pública no es ajena a este fenómeno de incertidumbre y desmotivación debido al clima organizacional. Comprender el impacto del clima organizacional en el desempeño empresarial es importante porque indudablemente afecta positiva o negativamente el alcance de las metas en la organización, teniendo en cuenta que el recurso humano es fundamental en una organización y esto hace necesario que los colaboradores tengan paz, armonía y felicidad para que este sentimiento se refleje en su desempeño y productividad. El desempeño de los colaboradores depende de la condición moral de los compañeros de trabajo, por lo tanto, debe existir un buen manejo del ambiente laboral para lograr un equipo de trabajo positivo para el logro de las metas y objetivos trazados por la entidad.

Teniendo en cuenta lo descrito, el presente trabajo de investigación se torna importante para la entidad objeto de estudio, este permitirá conocer su situación actual frente a diferentes factores que inciden en el clima organizacional y por ende en el desempeño de sus colaboradores. Por medio del presente diagnostico los directivos de la entidad conocerán según la percepción de su talento humano, qué aspectos están afectando negativamente su clima organizacional y qué acciones de mejora han de desarrollarse como estrategias que optimicen el clima organizacional para la consecución de un mejor servicio y desempeño del personal de planta de la corporación CDA. El diagnóstico del clima organizacional de La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA) permite identificar los factores que influyen en los resultados del trabajo de los colaboradores y dependiendo de estos resultados, sean positivos o negativos, se posibilita proporcionar diferentes alternativas que lleven incluso a modificaciones desde el punto de vista del participante, y así implementar acciones como aporte de todos, para encaminar los procesos hacia el fortalecimiento de la cultura organizacional de la entidad.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el clima organizacional presente en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA), en la sede del departamento del Guainía.

Objetivos Específicos

Determinar el estado actual del clima organizacional y su relación con el desempeño y bienestar del talento humano de planta en la corporación CDA.

Diseñar un instrumento acorde a la empresa para recolectar información para identificar factores que influyen en el bajo desempeño del rendimiento laboral del talento humano en la sede de Guainía de la corporación CDA.

Proponer acciones de mejora con estrategias que optimicen el clima laboral para la consecución de un mejor servicio y desempeño del personal de planta de la corporación CDA.

Reseña Corporación CDA

Figura 1

Logo Corporación CDA



Fuente. (CDA, s. f.)

La Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico como autoridad ambiental de la jurisdicción del departamento del Guainía, es aquella que se encarga de identificar, definir y contar con políticas, programas y proyectos que se dirijan hacia la preservación, protección y recuperación del ambiente y aprovechamiento de los recursos naturales renovables de manera sostenible, dando a conocer la riqueza natural de las áreas en las que opera, promoviendo la investigación, innovación, el desarrollo y estudios científicos. De igual manera, se ocupa del uso del suelo para prevenir afectaciones y potencializar beneficios mediante el uso sustentable de los recursos, propiciando la cooperación de entidades nacionales y de todo el mundo y la generación de tecnologías (CDA, s. f.).

Historia de la Corporación

La reseña histórica de la CDA se remonta a la Ley 99 de 1993 bajo la cual se constituye la CDA y le otorga la obligación de ejercer como Autoridad Ambiental en su jurisdicción, una zona de enorme trascendencia y sentido para el territorio y el mundo; donde se hace presencia del Estado en el control a tráfico de madera, prevención de los impactos del ambiente por la

actividad minera, desempeño sustentable sobre los residuos sólidos en las 8 cabeceras municipales, licencias del medio ambiente, sanciones a los procesos ilegales y entendimiento para el funcionamiento de la diversidad biológica amazónica regional que contribuya a mejorar la calidad de vida (CDA, s. f.).

Durante los últimos 20 años de administración ha tenido un aporte importante a la promoción del desarrollo sostenible para nativos en Guainía, Guaviare y Vaupés. La CDA determina que la colaboración de los actores es importante para la obra colectiva de los planes y programas, con talleres con el propósito de propender paralelamente por la sostenibilidad ambiental.

Misión

La Corporación CDA es una autoridad pública que ejerce facultades de protección ambiental en las provincias de Guainía, Guaviare y Vaupés, liderando y participando en la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos estratégicos de desarrollo ambiental de acuerdo con la normativa y personal vigente. Contribuir a la exploración, protección, restauración y conservación de los recursos naturales y el medio ambiente de la Amazonía en el norte y oriente de Colombia para el desarrollo sostenible de todos (CDA, s. f.).

Visión

El CDA, como organismo ambiental, será en 2030 el organismo rector para la gestión sostenible e incluyente de la Amazonía norte y oriente colombiana y consolidará un modelo ambiental regional viable, próspero, incluyente, equitativo, adaptable, seguro y sostenible, aprovechando la diversidad cultural, geográfica, ecosistémica y productiva, utilizando la innovación y el conocimiento para transformar la Amazonía en una región sostenible de oportunidades para todos (CDA, s. f.).

Subdirecciones

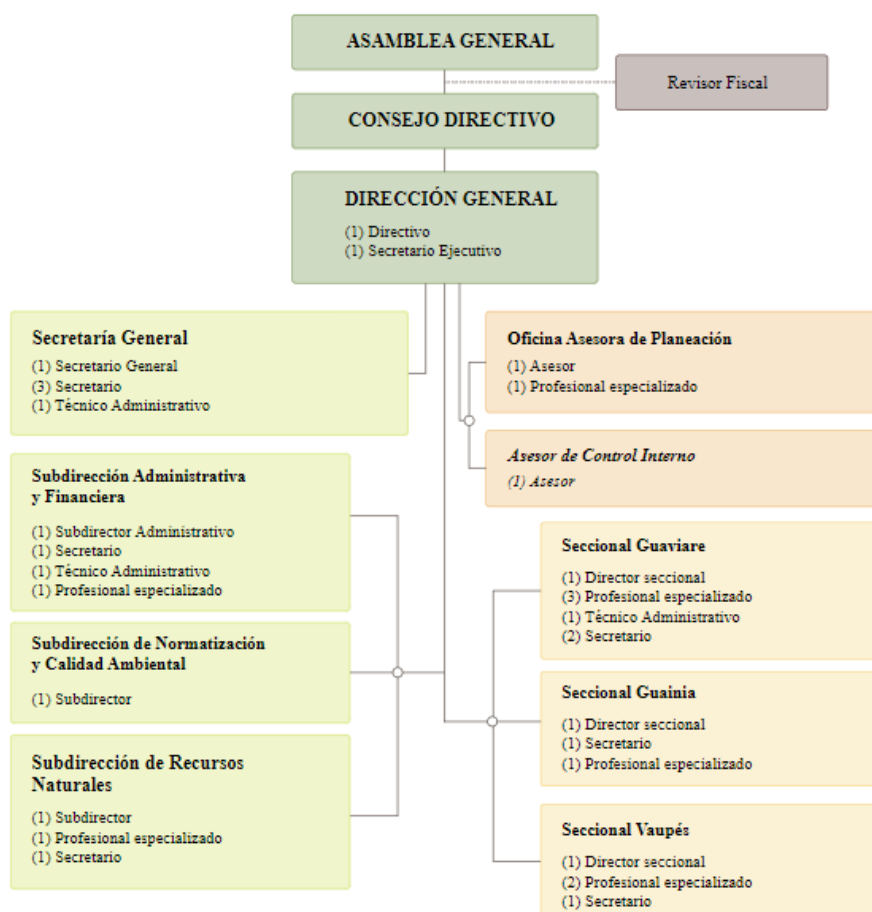
Con respecto a la estructura de la CDA, es posible determinar que esta se divide en un Consejo Directivo, Asamblea Corporativa y Direcciones Seccionales. De igual forma, en cuanto a los funcionarios, actualmente cuenta con una nómina de 37 colaboradores en planta.

Organigrama

A continuación, se presenta el organigrama que, es posible resaltar, se encuentra publicado con vigencia actual en la página web de la entidad CDA (CDA, s. f.):

Figura 2

Organigrama CDA



Fuente. (CDA, s. f.)

Planteamiento del Problema

El bajo rendimiento, producción y entrega de la información por fuera de los tiempos establecidos, son características comunes del personal que labora en las diferentes áreas y sedes de la corporación CDA, que generan un clima laboral tenso y negativo. Lo anterior, teniendo en cuenta que, es de gran relevancia tener en cuenta que un clima laboral adecuado podrá traer múltiples beneficios para la organización como pueden ser la motivación, eficiencia y lealtad de los colaboradores y, por consiguiente, la productividad de cualquier compañía o institución.

Las exigencias en el cumplimiento de las actividades se ven afectadas por la falta de equipos apropiados y herramientas de trabajo que son primordiales para la operación, el desempeño y el rendimiento del personal de planta en las diferentes áreas de la corporación CDA. La administración en pro de fomentar un mejor entorno laboral ha proyectado la adquisición de nuevos equipos y sistemas de información, pero a la fecha es imposible cumplir con este propósito por la lentitud en la contratación de la misma, asimismo, como opción de mejora temporal se ha implementado el uso de unas herramientas en equipos tecnológicos para diferentes áreas lo cual ha sido imposible por el flujo normal del trabajo del personal, toda vez que se satura y no se cuenta con equipos suficientes para la cantidad de personal que labora y requiere de hacer uso de estos.

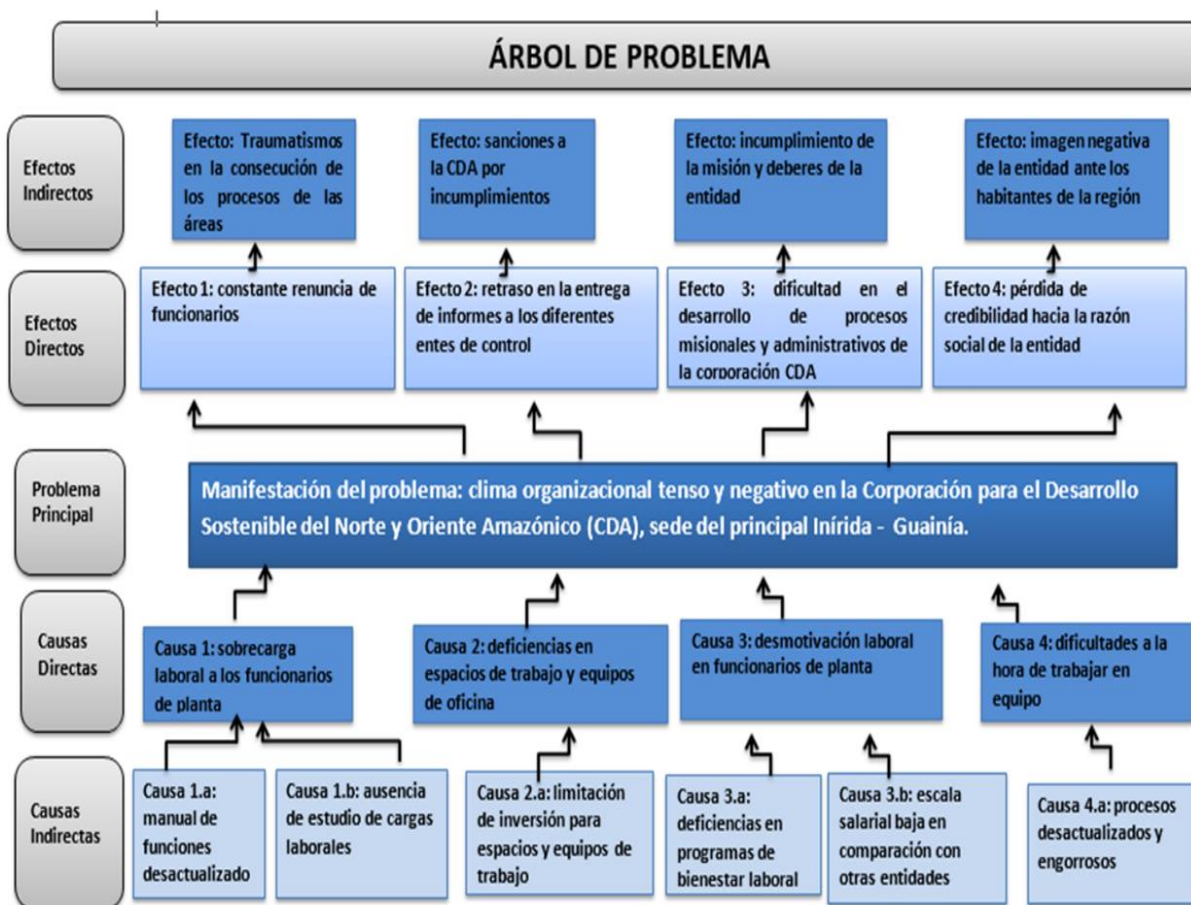
De acuerdo con lo anterior es evidente la necesidad de mejora, en una mayor dotación ya que esto genera una actitud negativa y estrés al querer cumplir las actividades y entregar los informes a tiempo, ya que el personal ha mostrado bajo interés, poca credibilidad y falta de sentido de pertenencia frente a sus superiores. Por lo mencionado previamente, se logran identificar dificultades en la institución objeto de estudio, relacionadas con los procesos y, específicamente con el área de Recursos Humanos en cuanto a su clima laboral, que juega un

papel fundamental en las entidades con el fin de evitar y prevenir acciones como la falta de motivación y satisfacción laboral, los problemas físicos, la mala gestión o experiencia del cliente o los daños a la reputación de una organización determinada.

Como lo indica el siguiente árbol de problema son diversos los efectos que causan las situaciones mencionadas y que impiden el correcto funcionamiento de la organización, estancan los procesos e impiden el alcance de los objetivos.

Figura 3

Árbol de Problemas



Fuente. Autoría Propia

Antecedentes del Problema

Es necesario reconocer el talento humano como el principal recurso de las organizaciones, pues es este el que operativiza los demás recursos, el estudio del clima organizacional donde se desenvuelve el recurso humano ha ganado gran relevancia. Al realizar una indagación frente al análisis del clima organizacional en entidades públicas de Colombia se encuentra un número significativo de trabajos investigativos enfocados al abordaje del clima organizacional desde diferentes intenciones.

El primer trabajo a destacar es el “Mediciones de Clima Organizacional de la Corporación Autónoma Regional del Valle Cauca – Región Centro Sur 2017” desarrollado por (Lozano, 2018), con el objetivo de medir a la empresa para proponer un plan de mejora. Permitiría a la organización destacarse y sobresalir en esta materia. El estudio se llevó a cabo en un marco descriptivo más que experimental; Se utilizaron métodos deductivos. La población de estudio incluyó a 50 oficiales de todos los niveles organizacionales de las unidades participantes. La recolección de información se realizó a través de encuestas en las que se completaron dos tipos de cuestionarios; el primero estaba dirigido a altos directivos o ejecutivos y el segundo estaba dirigido a personas de nivel medio que trabajan en una organización. Además, se utilizan entrevistas estructuradas para conocer los síntomas que tiene la unidad frente al clima organizacional. Este trabajo se relaciona con la investigación en curso, ya que su propósito fue similar respecto al análisis del clima organizacional de la entidad y la propuesta de un plan de mejoramiento, adicionalmente la entidad abordada se enmarca en el mismo campo y razón social de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA).

Un segundo trabajo es el desarrollado por (Bolaños, 2017) denominado “diagnóstico y plan de mejoramiento del clima organizacional de la Corporación Universitaria Autónoma de

Nariño - extensión Cali- 2017”, el trabajo de grado tuvo como fin realizar un diagnóstico del clima organizacional de la institución y proponer un plan de mejoramiento del mismo. Utilizo un tipo de investigación de enfoque cualitativo adoptando un carácter descriptivo, se soporta en técnicas cuantitativas para la ponderación de la información recolectada a través de instrumentos estructurados donde se utilizó un cuestionario de preguntas cerradas y concretas para explorar la percepción de los empleados frente a variables que miden el clima organizacional. La población objeto de la encuesta son 56 funcionarios de la institución, de la cual se logró abordar un total de 44 personas entre personal directivo, coordinadores, operativos y docentes. Este trabajo se relaciona con la investigación planteada, ya que aborda el clima organizacional de una entidad desde un diagnóstico de su estado actual para posteriormente elaborar un plan de mejoramiento para mitigar los factores adversos, siendo similar al fin del trabajo que se desarrolla en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA).

Un tercer trabajo de (Oliveros & Ripol, 2015) lleva por título “análisis del clima organizacional en una empresa de suministro de agua de la ciudad de Cartagena-Bolívar”. Se trata de un proyecto relevante por su objetivo enrutado a analizar el Clima Organizacional de la empresa objeto de estudio, para lo cual dentro de sus objetivos específicos plantean el determinar cómo el clima organizacional incide en la productividad y competitividad de la empresa. El proyecto utilizo la investigación de tipo descriptiva, abordando una población conformada por 570 empleados que laboran con contrato directo con la empresa, de la cual se trabaja con una muestra de 48 empleados. El instrumento a utilizar para la recolección de la información es la encuesta diseñada por la Universidad Javeriana, denominada “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial”. El proyecto de (Oliveros & Ripol, 2015) es relevante para la investigación que se desarrolla en la Corporación para el Desarrollo Sostenible

del Norte y Oriente Amazónico (CDA), porque su objetivo va encaminado a analizar el clima organizacional de una entidad y suministra elementos esenciales a considerar a la hora de realizar el ejercicio de análisis.

Pregunta del Problema

¿Qué solución podemos brindar para mejorar el clima organizacional en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA) en la sede del Departamento del Guainía?

Marco Teórico

Reconocer el recurso humano como el pilar de toda organización demanda líderes empresariales con bases conceptuales sólidas frente a la gestión del recurso humano, desde el diseño de la política institucional, la ejecución de esta y su constante retroalimentación y actualización frente a las cambiantes dinámicas de la sociedad. Dentro de esta política institucional el clima organizacional donde los colaboradores desarrollan sus funciones, se consolida como un estamento esencial a la hora del diseño y ejecución de las estrategias empresariales. A continuación, se desarrolla un acercamiento teórico al clima organizacional como sustento del proyecto de investigación desarrollado.

Clima Organizacional

El actuar de los colaboradores de la organización está inmerso en un ambiente característico e influenciado por diferentes aspectos de la organización, dicho ambiente es concebido como el clima organizacional. Si bien es cierto el clima organizacional es un concepto que en la actualidad presenta gran protagonismo dentro del campo organizacional; cuando se intenta consolidar una definición conceptual del mismo se evidencia la no existencia de unificación teórica en su concepto. “El concepto se ha desarrollado recientemente, y es tal vez por esa juventud que de su estudio no existe una unificación de definiciones y metodologías que permitan elaborar una clara definición y distinción” (Solarte, 2009, p. 45).

El concepto de clima organizacional se propone a partir de diferentes enfoques: la evaluación de las condiciones físicas y ambientales en la organización, la percepción común de los empleados sobre el trabajo y su organización, las reglas y normas que afectan a la organización, los elementos de identidad de las tareas y la satisfacción. La dinámica de las organizaciones y la dinámica de su gestión generan diferentes corrientes de enfoques del clima

organizacional, y no en vano el concepto nació del supuesto de que los servidores públicos actúan como individuos en el entorno complejo y dinámico propio de las organizaciones.

Comportamiento diferente Las personas y los grupos de personas consisten en comportamientos que afectan su entorno. Desde diferentes corrientes epistemológicas se ha creado el concepto de clima organizacional, para efectos de este estudio, concepto propuesto por (Solarte, 2009, p. 48), quien ofreció su propia definición de clima organizacional:

Las percepciones y evaluaciones de los empleados sobre los aspectos estructurales (procesos y procedimientos), la relación entre las personas y el entorno físico (infraestructura y elementos de trabajo) que afectan las relaciones y afectan las respuestas conductuales de los empleados, ya sean positivas o negativas, cambiando así su trabajo y productividad. Desarrollo organizacional.

Incidencia del Clima Organizacional

Teniendo como premisa que el clima organizacional incide en el comportamiento de los colaboradores de una organización, tanto positiva como negativamente, es indudable la importancia del clima organizacional entorno al desarrollo productivo en las organizaciones. Al respecto (Eraso, 2021, p. 12) indica que “el clima organizacional influye directamente en el ambiente laboral, las condiciones en las que una persona labore influyen directamente en el rendimiento de la empresa”.

El ambiente laboral es producto de la percepción de los colaboradores dentro de la organización, esta percepción está condicionada por factores propios al clima organizacional que determinan la calidad de la experiencia de las personas en su lugar de trabajo, en tal sentido el ambiente laboral se ve influenciado por el clima organizacional. Como lo plantea (Chirinos Araque et al., 2018, p. 59) “cada integrante de la empresa es un mundo diferente, cada uno de ellos tiene la posibilidad de brindar diferentes ideas o hacer diferentes aportes, la empresa se constituye a partir de la cultura y costumbres de cada uno de los trabajadores”.

Clima Organizacional en Entidades Públicas

Es característico en las entidades públicas el cambio constante de los objetivos y metas organizacionales debido al cambio periódico de directivos o como se conoce comúnmente al cambio de gabinete. Los cambios direccionales producen modificaciones esenciales y en muchos casos contradictorias a los planteamientos de la anterior administración. Este fenómeno cultural en la administración pública dificulta la toma de decisiones de mediano y largo plazo, entorpeciendo el desarrollo de una planeación estratégica en las diferentes entidades públicas.

La planeación estratégica repercutirá positiva o negativamente en el clima organizacional, “al existir una acertada planificación, se podrá delegar responsabilidades a los colaboradores, responsabilidades como el otorgamiento de poder y autoridad para que tomen decisiones, lo cual propiciará un buen clima organizacional” (Del Catillo Escobedo & Valqui Castañeda, 2018, p. 1).

Evidentemente los cambios en la administración afectan el estilo gerencial de la entidad, el liderazgo dentro del talento humano, la gestión de recursos, y en algunas ocasiones la estructuración de la planta de personal. Este hecho común dentro de las organizaciones públicas origina una sensación de incertidumbre que influye directamente en el ambiente laboral; razón por la cual se torna fundamental el diagnóstico periódico del clima organizacional en las entidades públicas, según el (DAFP) “el clima laboral se debe medir en cada entidad por lo menos cada dos años, donde las entidades por medio de un diagnóstico deberá definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”.

Marco Legal

Para sustentar el trabajo de investigación el cual es el diseño un plan de mejora para el clima organizacional en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA) en la sede del Departamento del Guainía, se presentan las siguientes leyes, artículos y párrafos.

En la Ley 100 del 93 Min Protección Social Artículo 8o. Conformación Del Sistema De Seguridad Social Integral. Seguro social integral es un compendio conforme de entes, normas y procedimientos públicos como privados, integrando técnicas frecuentes como pensión, salud, peligros laborales y valores sociales adicionales definidos en esta ley. Esta regla es significativa a partir del panorama de estudio, porque define los establecimientos prestadores de efectos de salud relacionados con riesgos laborales y los servicios de salud relacionados con riesgos psicosociales para el sujeto de estudio.

Ley 1616 De 2013 Congreso De La República Se utiliza para aprobar la Ley de Salud Mental e introducir otras reglamentaciones. Este estándar es importante para la investigación porque los miembros de la organización están expuestos a riesgos para su salud mental todos los días y deben garantizar la prevención para reducir los riesgos.

La CPC precisa trabajo como: “Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”

Ley 1562 DE 2012 (julio 11) por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, Artículo 32. Asimismo, según la orientación e inspección del Ministerio del Trabajo o actuando en su nombre, se creará un sistema nacional de inspección del trabajo, integrado por inspectores de seguridad del trabajo,

inspectores de seguridad del trabajo y reguladores de investigación. , Supervisión e inspección, propia de sostén multidisciplinario y para convenir en todas las dependencias de las distintas dependencias gubernamentales, las cuales, como parte de sus cargos, realizan revistas de investigación a las diversas compañías situadas en cualquier zona del país.

Resolución 2013 De 1986. Artículo 11. Oficios de la Comisión Mixta de SST:

- a) Plantear al administrador de la empresa la comunidad laboral la implementación y desarrollo de medidas para asegurar y mantener la salud en el lugar de trabajo y en el medio ambiente.
- b) Decreto 1567 1998: Establecimiento del sistema de incentivos, programas de protección social y transmisiones de estímulos. Artículo 13. Régimen preferencial para los empleados del Estado. Crear un método de incentivos que incluya habilidades, procedimientos, objetos, reglamentos y programas de protección social, y estímulos que estén estrechamente relacionados y trabajen en conjunto para aumentar la eficiencia, la satisfacción, el crecimiento y la felicidad del negocio.

Ley 1010 2006 Implementa medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros acosos laborales. Artículo 1. Objeto De La Ley Y Sus Bienes Protectores. Esta ley apalea por esencia tipificar, advertir, increpar y corregir las desiguales formas de ataque, abuso, vejación, trato indiferente e injurioso y, en general, todos los ultrajes contra la dignidad humana, dirigidos a quienes ejercen sus acciones financieras en el sentido del contexto como una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por esta ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la dignidad y la salud mental de los empleados,

trabajadores, la armonía entre quienes tienen el mismo ambiente de trabajo y el buen ambiente en la empresa.

La ley material del trabajo (1990) En este Código, se entiende por trabajo toda actividad personal, material o intelectual gratuita que una persona realiza a sabiendas para otra, independientemente de su finalidad, siempre que se realice en relación con la ejecución de un contrato de trabajo definido como actividad social.

Respecto a la Ley del Psicólogo (Ley 1090 de 2006) ejemplifica los compendios generales que guían a los psicólogos en Colombia en el ejercicio de su profesión. Un psicólogo ofrece sus servicios a las personas ya la sociedad, por lo tanto, aplica su profesión a una persona o población que lo necesite sin límite, sólo a lo estipulado por la ley; rechazo de actuaciones contrarias a la integridad de un experto.

En el Artículo 9 establece como psicólogos especialistas que realizan trabajos de investigación son responsables del análisis y divulgación de los argumentos de tesis, la metodología utilizada para desarrollar el trabajo de investigación, sus conclusiones y resultados de acuerdo con los principios éticos de obediencia y decencia, protección del bienestar y los derechos de los colaboradores.

El artículo 3 precisa la salud mental así: cambio dinámico que se manifiesta en la vida diaria de maneras que permitan a los individuos y colectivos utilizar sus recursos entusiastas, epistemológicos y anímicos para pilotar su vida cotidiana, trabajar, formando relaciones características y participar en el comportamiento y la comunicación de las comunidades.

En consecuencia, la salud mental es un beneficio, una prioridad, un derecho fundamental, un bien público y parte integral para mejorar el bienestar general y la salud pública en la República de Colombia.

El Código de Ética del Departamento del Trabajo se basa en el concepto básico de la ética y define la ética como un conjunto de reglas y prácticas que rigen nuestras relaciones, nuestras relaciones con nosotros mismos y nuestras relaciones con los demás. Relaciones humanas. En segundo lugar, son temas y entornos.

Metodología

La metodología que se lleva a cabo en el proyecto es investigativa descriptiva, ya que permite por medio de una encuesta identificar y analizar las variables que afectan el clima organizacional en la Corporación CDA, teniendo en cuenta la percepción que tienen los colaboradores frente al clima organizacional predominante en la entidad. Se utiliza este tipo de estudio con el fin de conocer la relación y percepción que tienen los colaboradores sobre las características de la organización a la hora de desempeñar sus responsabilidades laborales.

Método de Investigación

La investigación descriptiva permite recopilar la información necesaria y atribuirla estadísticamente a una población, y permite conocer de manera más acertada y cercana su opinión, comportamiento y actitud frente a un tema o situación específica. El método de investigación utilizado a lo largo de la investigación es el método de análisis, el cual permite establecer una relación causa-efecto entre los elementos que componen el clima organizacional de la entidad con la percepción que tienen los colaboradores sobre el ambiente a la hora de laborar.

Enfoque de la Investigación

El proceso investigativo se realiza bajo un enfoque de tipo mixto, donde se utilizan variables de índole cuantitativas y variables de índole cualitativas, posibilitando la indagación en datos de corte numéricos como de corte teórico. El enfoque mixto posibilita la recolección y el análisis de datos cualitativos y cuantitativos, permitiendo la comprensión y el entendimiento del objeto estudiado desde dos enfoques. Según Sánchez Valtierra (2013) “los métodos de investigación mixta son la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una "fotografía" más completa del fenómeno.”

Población de Estudio

La población objeto de investigación son los 26 colaboradores adscritos a la sede del departamento del Guainía de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA).

Materiales y Métodos

La obtención de los datos se realiza a través de dos fases investigativas:

La primera el diagnóstico y análisis de documentos técnicos que soportan los procesos de la entidad: manual específico de funciones y competencias laborales, la Resolución 142 del 06 de mayo de 2019, Resolución 024 del 24 de enero de 2022 (Programa de bienestar social e incentivos vigencia 2022), Resolución 025 de 24 de enero de 2022 (Plan institucional de formación y capacitación), Misión y Visión, Manual de calidad, Estudio técnico para el rediseño de la Corporación CDA, Organigrama, Mapa de procesos, esta fase de análisis documental arroja un diagnóstico organizacional.

La segunda es el análisis de la percepción que tienen los colaboradores de la entidad sobre aspectos inherentes al clima organizacional en la corporación. Para el desarrollo de esta fase, se construye una encuesta para ser aplicada a 26 colaboradores de planta adscritos a la sede principal de la Corporación CDA, esta herramienta de recolección de datos, permite obtener información para realizar un diagnóstico interno del clima organizacional y proponer acciones de mejora en la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA) en la sede del Departamento del Guainía.

Diagnostico Organizacional

Dentro de la corporación CDA, es posible notar la existencia de algunas fallas en los procesos, especialmente relacionados con el área de los RRHH (Recursos Humanos), por lo que,

se han presentado deficiencias en cuanto al manejo de la información, el incumplimiento en plazos de entrega ya establecidos, lo cual sucede en varias áreas de la Corporación y, como consecuencia, crea un clima laboral en el que el ambiente se torna incómodo, con poca motivación de los colaboradores y emociones negativas que influyen en el desarrollo de las funciones y actividades de cada uno de los miembros.

La Corporación CDA cuenta con herramientas de trabajo que ayudan en la orientación del personal en cuanto la implementación de los planes adoptados mediante resolución No. 025 de fecha 24 de enero de 2022 “Por la cual se adopta el Plan Institucional de formación y de capacitación Corporación-CDA, vigencia 2022”, este eje temático busca que la entidad:

Valide el aprendizaje adaptativo para mejorar los análisis y los escenarios de retroalimentación.

Reducir las pérdidas de capital intelectual.

Crean espacios y procesos de ideas, experimentos, innovaciones e investigaciones para fortalecer su enfoque de grupo de valor y la gobernanza nacional.

Uso y difusión de tecnología para facilitar el acceso de los grupos de valor a la información pública.

Promover una cultura de medición y análisis en las instituciones y la gestión estatal.

Identificar y transferir conocimiento y fortalecer canales y facilidades para su aplicación.

Promover una cultura de difusión e intercambio de conocimiento en los servidores de la empresa CDA.

Propiciar la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

Estén en la vanguardia en los temas de su competencia.

Mediante resolución No. 24 de fecha 24 de enero de 2022 se construye el programa de bienestar laboral e incentivos 2022, mediante los siguientes componentes:

Implementar acciones que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los colaboradores al servicio de la Institución y sus familias, con el fin de mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y formación.

“Desarrollar actividades encaminadas al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, mediante estrategias que generan bienestar y motivación, impactando positivamente en el desempeño laboral.”

Generar estrategias orientadas al reconocimiento de la labor y resaltar la importancia que representan los colaboradores para la Institución, con el fin de generar motivación y mayor sentido de pertenencia.

Implementando el sistema de gestión de calidad con el propósito de definir los requisitos a cumplir por parte de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico CDA, de conformidad con la Norma ISO 9001:2015.

Así mismo demostrar su capacidad para proporcionar regularmente los servicios que satisfagan los requisitos del cliente, los legales y reglamentarios aplicables.

Aumentar la satisfacción del cliente a través de la aplicación eficaz del sistema, incluidos los procesos para la mejora del sistema y el aseguramiento de la conformidad con los requisitos del cliente, los legales y reglamentarios aplicables.

Como acción de mejora la entidad ha proporcionado en la búsqueda de satisfacer las necesidades tanto de la entidad como de los funcionarios para promover un mejor ambiente de

trabajo en equipo y esto realizando un estudio técnico para el rediseño institucional de la Corporación Para El Desarrollo Sostenible Del Norte Y Oriente Amazónico – CDA.

Conclusión del Diagnostico

El clima laboral es una parte fundamental para alcanzar los objetivos de una entidad, por esto debemos contar con mecanismos para medir el clima laboral que además de ser esa parte que incluye todas las áreas de la organización afecta a todas las personas que intervienen en ella. Debemos lograr que la cultura organizacional permita el crecimiento personal y así mismo el compromiso y la responsabilidad con la entidad.

Encuesta a Colaboradores

En el desarrollo y aplicación de la encuesta se tuvo en cuenta una población objetivo de 26 colaboradores los cuales corresponden a la sede principal, como estrategia de recolección de la misma se dio inicio con la socialización del esquema de trabajo, la estructura y la finalidad, así mismo la importancia frente al desarrollo de la actividad de manera real y sincera, esto liderado por el área de talento humano.

Se compartió el link al personal involucrado dentro del proceso de clima organizacional de la corporación CDA para proceder el desarrollo de la misma.

Link de la encuesta: <https://forms.gle/2CuRoW4hxxKyCceu7>

Objeto: esta encuesta se realiza con el fin de medir la percepción que tiene usted como colaborador en la Corporación CDA, lo cual nos permitirá realizar una evaluación acerca del clima organizacional y laboral.

Ficha Técnica de Encuesta

En la siguiente ficha técnica se presenta el modo de recolección de información de datos basada en una técnica de muestreo, que se realizó a 26 colaboradores adscritos a la sede Principal de la Corporación CDA en Guainía.

Tabla 1

Ficha técnica encuesta a colaboradores

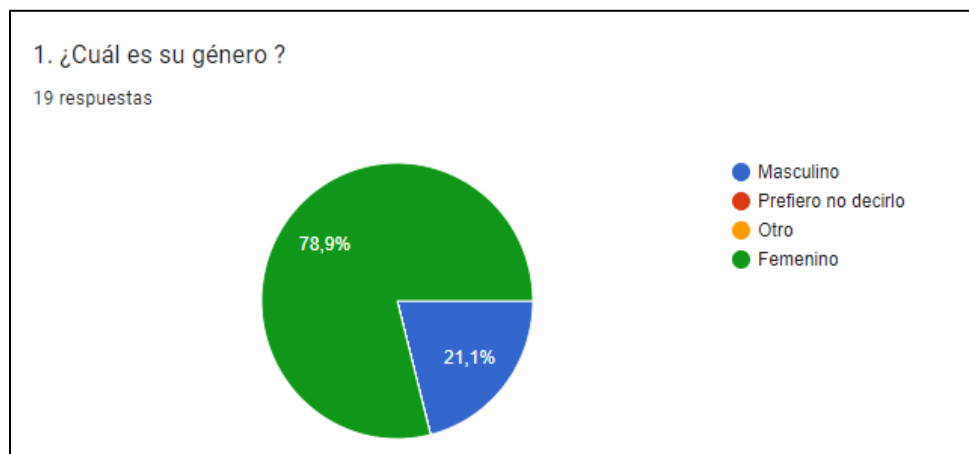
Nombre de la encuesta	Diagnóstico del clima organizacional en la corporación para el desarrollo sostenible del norte y oriente Amazónico (CDA) en la sede del departamento del Guainía
Objetivo de la encuesta	Medir el clima organizacional a través de la percepción que tienen los colaboradores de la Corporación CDA. con el fin de proponer acciones de mejora.
Encuestadores	Blanca Yamile Barrios Rincón Fredy Augusto Rey Trujillo Jefersson Adrián Gómez González Liceth Viviana Zúñiga Gutiérrez Ramón Andrés Saboya.
Fecha de recolección de la información de campo	Primera y segunda semana de octubre de 2022
Población	26 colaboradores de la planta de personal
Marco de muestra	19
Ciudades donde se realizó:	Inírida (Guainía)
Tamaño de la muestra	73%
Técnica de recolección	Encuesta- Preguntas cerradas

Fuente. Autoría Propia

Análisis de Resultados

Figura 4

Pregunta 1 ¿Cuál es su género?



Fuente. Autoría Propia

Tabla 2

Pregunta 1 ¿Cuál es su género?

Cantidad	Porcentaje	Genero
15	78.9%	Femenino
4	21.1%	Masculino
0	0%	Prefiero no decirlo
0	0%	otro

Fuente. Autoría Propia

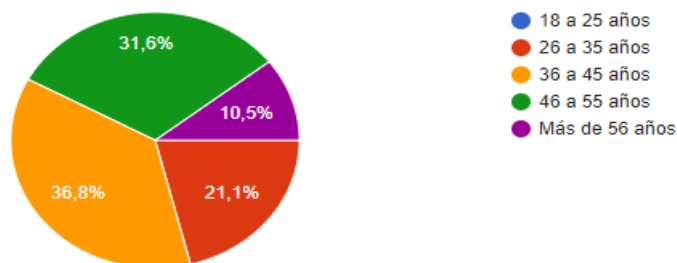
Los resultados de la primera pregunta indican que la mayoría de los colaboradores encuestados se identifican con el género femenino, representando el 78,9% del total de las respuestas y siendo constituido por 15 personas, el resto (21,1%) se identifican con el género masculino, siendo 4 hombres. Por lo que, la mayoría de los colaboradores son mujeres teniendo una diferencia significativa.

Figura 5

Pregunta 2 ¿En qué rango se encuentra su edad?

2. ¿En qué rango se encuentra su edad?

19 respuestas



Fuente. Autoría Propia

Tabla 3

Pregunta 2 ¿En qué rango se encuentra su edad?

Cantidad	Porcentaje	Rango de edad
0	0%	18 a 25 años
4	21,1%	26 a 35 años
7	36,8%	36 a 45 años
6	31,6%	46 a 55 años
2	10,5%	Más de 56 años

Fuente. Autoría Propia

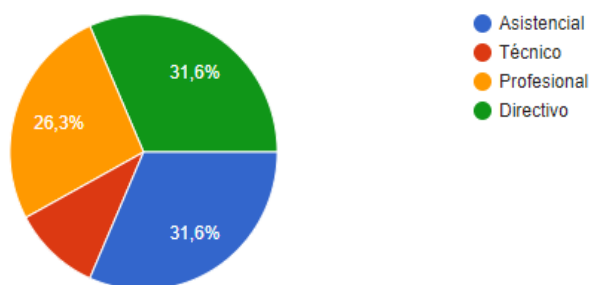
La segunda pregunta muestra los rangos de edad a los que pertenecen los encuestados, la mayoría (36,8%) están entre el rango de 36 a 45 años, es decir, 7 personas, seguido por el rango de 46 a 55 años que representan el 31,6% equivalente a 6 colaboradores, mientras que los últimos rangos de edad son el de 26 a 35 años con 4 personas (21,1%), el de más de 56 años con 2 (10,5%) y el rango de 18 a 25 años (0%). Por lo anterior, se puede definir que, en cuanto a los colaboradores de la corporación, no se cuenta con personas jóvenes.

Figura 6

Pregunta 3 ¿En qué nivel de la planta de personal de la Corporación CDA se encuentra usted?

3. ¿En qué nivel de la planta de personal de la Corporación CDA se encuentra usted?

19 respuestas



Fuente. Autoría Propia

Tabla 4

Pregunta 3 ¿En qué nivel de la planta de personal de la Corporación CDA se encuentra usted?

Cantidad	Porcentaje	Nivel de planta
6	31,6%	Asistencial
2	10,5%	Técnico
5	26,3%	Profesional
6	31,6%	Directivo

Fuente. Autoría Propia

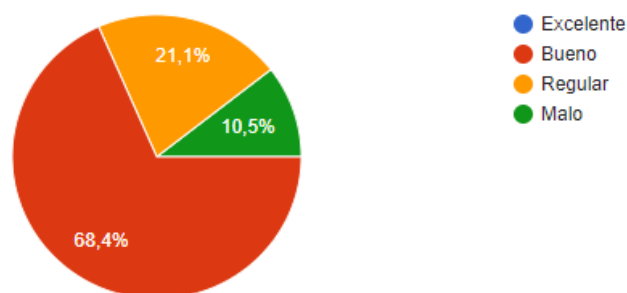
La tercera pregunta revela que la mayoría de colaboradores a los que se le realizó la encuesta pertenecen a la planta de asistencia y a la planta directiva ambas con un 31,6% (6 personas), seguido por la planta profesional (26,3%) siendo de 5 personas y por último el nivel técnico con un 10,5% influyendo en 2 personas. Esto permite concluir que, existe una proporción igual de colaboradores en la muestra en el nivel asistencial y directivo, y la menor parte es del nivel técnico.

Figura 7

Pregunta 4 ¿Cómo califica el clima laboral en la Corporación CDA?

4. ¿Cómo califica el clima laboral en la Corporación CDA?

19 respuestas



Fuente. Autoría Propia

Tabla 5

Pregunta 4 ¿Cómo califica el clima laboral en la Corporación CDA?

Cantidad	Porcentaje	Clima laboral
0	0%	Excelente
13	68,4%	Bueno
4	21,1%	Regular
2	10,5%	Malo

Fuente. Autoría Propia

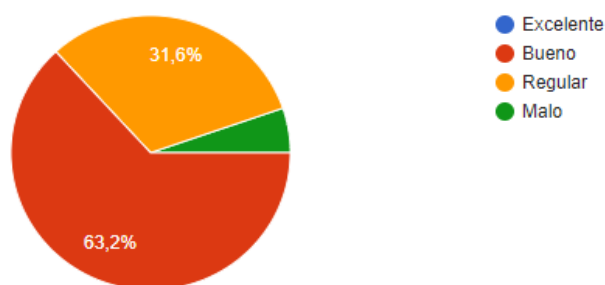
La cuarta pregunta evidencia el clima laboral percibido por los encuestados, donde un 68,4% que equivale a 13 colaboradores declara que el clima es bueno, un 21,1% regular (4) y un 10,5% malo (2); ninguno de los encuestados percibe al clima laboral como excelente. Por lo que se considera que, si bien la mayoría piensa que el clima laboral contribuye a elevar la productividad de los colaboradores y reforzar el sentido de pertenencia con la identidad de la empresa y es bueno, no es suficiente para ser considerado excelente.

Figura 8

Pregunta 5 ¿Cómo califica el trabajo colaborativo de la Corporación CDA?

5. ¿Cómo califica el trabajo colaborativo dentro de la Corporación CDA?

19 respuestas



Fuente. Autoría Propia

Tabla 6

Pregunta 5 ¿Cómo califica el trabajo colaborativo de la Corporación CDA?

Cantidad	Porcentaje	Trabajo colaborativo
0	0%	Excelente
12	63,2%	Bueno
6	31,6%	Regular
1	5,2%	Malo

Fuente. Autoría Propia

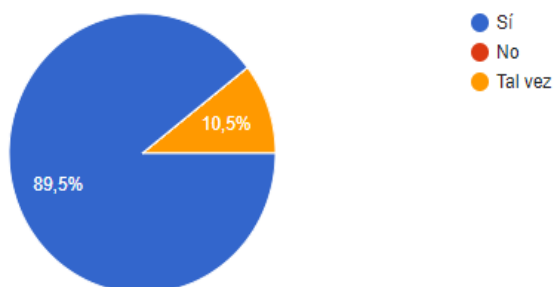
Así mismo, la quinta pregunta califica la percepción del trabajo colaborativo dentro de la corporación; la mayoría (63,2%) declara que es buena contando con 12 personas, el 31,6%, regular, siendo de 6 personas y el 5,2% como mala, siendo una sola persona; al igual que en la anterior pregunta, ninguno de los encuestados percibe el trabajo colaborativo como excelente, por lo cual, de esta manera, los colaboradores no se sienten cómodos por completo, así como unificados e identificados con la empresa y el trabajo que se está realizando, por lo que no generan la labor óptima y mejor realizada.

Figura 9

Pregunta 6 ¿Cree usted que su trabajo en la Corporación CDA aporta en el crecimiento y buen desempeño de la entidad?

6. ¿Cree usted que su trabajo en la Corporación CDA aporta en el crecimiento y buen desempeño de la entidad?

19 respuestas



Fuente. Autoría Propia

Tabla 7

Pregunta 6 ¿Cree usted que su trabajo en la Corporación CDA aporta en el crecimiento y buen desempeño de la entidad?

Cantidad	Porcentaje	Percepción aporte del trabajo al desempeño de la entidad
17	89,5%	Sí
0	0%	No
2	10,5%	Tal vez

Fuente. Autoría Propia

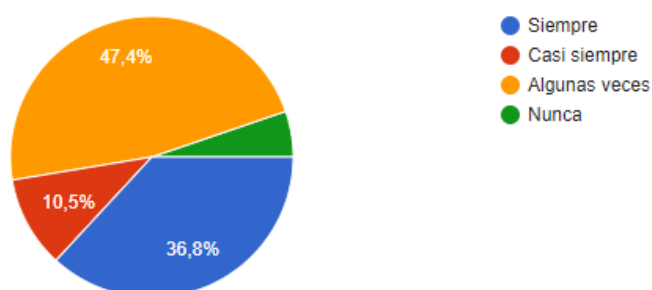
La sexta pregunta muestra que la mayoría de encuestados (89,5%) creen que su trabajo sí aporta en el crecimiento y buen desempeño de la corporación (17 personas), mientras que el 10,5% restante (2) creen que tal vez su trabajo tenga algún aporte; ninguno de los encuestados cree que su trabajo no aporta en el crecimiento y buen desempeño de la empresa.

Figura 10

Pregunta 7 ¿Existen en la Corporación CDA oportunidades de crecer y desarrollarse profesionalmente?

7. ¿Existen en la Corporación CDA oportunidades de crecer y desarrollarse profesionalmente?

19 respuestas



Fuente. Autoría Propia

Tabla 8

Pregunta 7 ¿Existen en la Corporación CDA oportunidades de crecer y desarrollarse profesionalmente?

Cantidad	Porcentaje	Existencia de oportunidades de crecer profesionalmente
7	36,8%	Siempre
2	10,5%	Casi siempre
9	47,4%	Algunas veces
1	5,3%	Nunca

Fuente. Autoría Propia

La séptima pregunta indica que un 47,4% de los encuestados, es decir, 9 personas, creen que algunas veces existen oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la corporación, un 36,8%, o sea 7, creen que siempre existen estas oportunidades, mientras que un 10,5%, es decir 2, creen que casi siempre existen y solo el 5,3% (1) creen que nunca existen, por

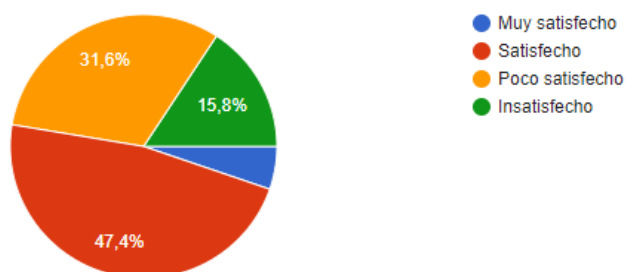
lo puede existir formación capaz de producir una transformación en el individuo, o acciones como cuidar los espacios de trabajo y compartiendo reflexiones y decisiones sobre esos espacios o algunos como descargar tensiones y recuperar el foco y la serenidad, así como promover encuentros humanos e informales.

Figura 11

Pregunta 8 ¿Qué tan satisfecho se siente con los elementos (equipos de cómputo, elementos de oficina) que le brinda la Corporación CDA para desempeñar su labor?

8. ¿Qué tan satisfecho se siente con los elementos (equipos de cómputo, elementos de oficina) que le brinda la Corporación CDA para desempeñar su labor?

19 respuestas



Fuente. Autoría Propia

Tabla 9

Pregunta 8 ¿Qué tan satisfecho se siente con los elementos (equipos de cómputo, elementos de oficina) que le brinda la Corporación CDA para desempeñar su labor?

Cantidad	Porcentaje	Satisfacción con elementos – equipos que brinda la entidad
1	5,2%	Muy satisfecho
9	47,4%	Satisfecho
6	31,6%	Poco satisfecho
3	15,8%	Insatisfecho

Fuente. Autoría Propia

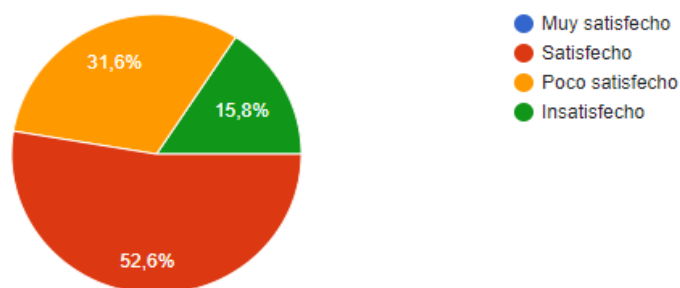
La octava pregunta mide el nivel de satisfacción que sienten los colaboradores con los elementos brindados por la empresa para el desempeño de sus labores; el 47,4% se sienten satisfechos (9), el 31,6% se sienten pocos satisfechos (6), el 15,8% insatisfecho (3) y solo el 5,2% (1) se sentían muy satisfechos.

Figura 12

Pregunta 9 ¿Qué tan satisfecho se siente con los elementos de seguridad y salud en el trabajo que le brinda la Corporación CDA para desempeñar su labor?

9. ¿Qué tan satisfecho se siente con los Elementos de seguridad y salud en el trabajo, que le brinda la Corporación CDA para desempeñar su labor?

19 respuestas



Fuente. Autoría Propia

Tabla 10

Pregunta 9 ¿Qué tan satisfecho se siente con los elementos de seguridad y salud en el trabajo que le brinda la Corporación CDA para desempeñar su labor?

Cantidad	Porcentaje	Satisfacción con elementos de seguridad-salud en el trabajo
0	0%	Muy satisfecho
10	52,6%	Satisfecho
6	31,6%	Poco satisfecho
3	15,8%	Insatisfecho

Fuente. Autoría Propia

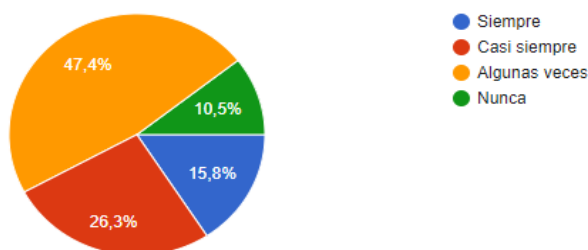
Continuando, la novena pregunta mide el nivel de satisfacción con los elementos de seguridad y salud brindados por la empresa; el 52,6% se sienten satisfechos (10), el 31,6% se sienten poco satisfechos (6) y el 15,8% insatisfechos (3); ningunos de los encuestados se sienten muy satisfechos. Lo anterior, considerando la importancia del grupo de reglas y métodos que están guiados hacia disminuir la relevancia de los accidentes, riesgos y enfermedades a nivel de actividades de trabajo y ocupación de los colaboradores, ya sea al interior o exterior del ambiente de trabajo.

Figura 13

Pregunta 10 ¿Siente usted que sus logros laborales son reconocidos en la Corporación CDA?

10. ¿Siente usted que sus logros laborales son reconocidos en la Corporación CDA?

19 respuestas



Fuente. Autoría Propia

Tabla 11

Pregunta 10 ¿Siente usted que sus logros laborales son reconocidos en la Corporación CDA?

Cantidad	Porcentaje	Percepción sobre reconocimiento de logros
3	15,8%	Siempre
5	26,3%	Casi siempre
9	47,4%	Algunas veces
2	10,5%	Nunca

Fuente. Autoría Propia

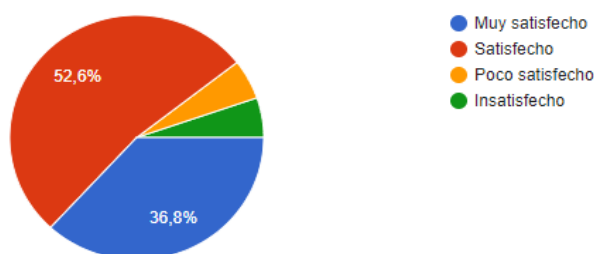
La décima pregunta evidencia que la mayoría (47,4%), es decir, 9 de los colaboradores encuestados sienten que sus logros algunas veces son reconocidos por la empresa, mientras que el 26,3%, es decir 5, creen que casi siempre son reconocidos, el 15,8%, o sea 3, creen que la corporación siempre reconoce sus logros y el 10,5% restantes (2) creen que nunca se ven reconocidos. Por ello, pueden hacer falta algunos planes de incentivos por parte del área directiva debido a que, aproximadamente el 25% no percibe que sus logros sean reconocidos.

Figura 14

Pregunta 11 ¿Cómo se siente como colaborador en la Corporación CDA?

11. ¿Cómo se siente como colaborador en la Corporación CDA?

19 respuestas



Fuente. Autoría Propia

Tabla 12

Pregunta 11 ¿Cómo se siente como colaborador en la Corporación CDA?

Cantidad	Porcentaje	Como se siente como colaborador
7	36,8%	Muy satisfecho
10	52,6%	Satisfecho
1	5,3%	Poco satisfecho
1	5,3%	Insatisfecho

Fuente. Autoría Propia

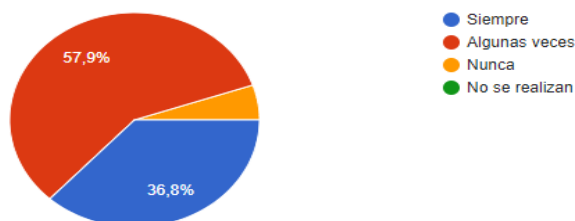
La undécima pregunta mide el sentimiento de satisfacción de los colaboradores como integrantes de la empresa, donde el 52,6%, es decir, 10 colaboradores se sienten satisfechos, el 36,8% (7) muy satisfechos, mientras que el 10,6% restante se divide entre poco satisfechos e insatisfechos cada uno con un 5,3% (1) respectivamente, por lo que se puede considerar que, en general la percepción de los colaboradores es positiva frente a su trabajo, no obstante, esta solo constituye un poco más de la mitad de los encuestados.

Figura 15

Pregunta 12 ¿Usted ha participado en programas de bienestar social Corporación CDA?

12. ¿Usted ha participado en programas de bienestar social desarrollados por la Corporación CDA?

19 respuestas



Fuente. Autoría Propia

Tabla 13

Pregunta. 12 ¿Usted ha participado en programas de bienestar social Corporación CDA?

Cantidad	Porcentaje	Participación en programas de bienestar
7	36,8%	Siempre
11	57,9%	Algunas veces
1	5,3%	Nunca
0	0%	No se realizan

Fuente. Autoría Propia

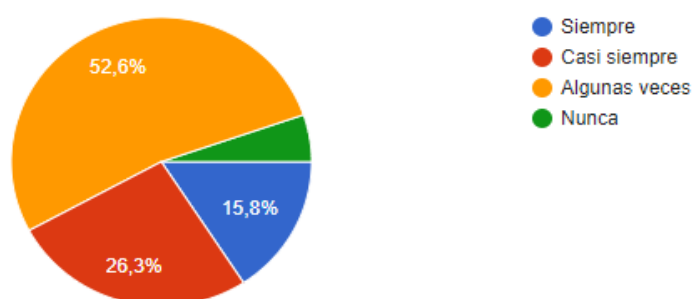
La doceava pregunta revela que un 57,9% de los encuestados, que significan 11 colaboradores, han participado algunas veces de los programas de bienestar social que desarrolla la corporación, mientras que un 36,8%, es decir, 7, siempre participan de estas y solo un 5,3% nunca lo ha hecho; ningún participante cree que no se realizan. Esto, teniendo en cuenta que varios programas de bienestar social contemplan una optimización de pensión para los adultos más grandes o jubilados, logran ampliar la oferta gremial, dan a conocer el ingenio humano poblacional para producir ferias de trabajo, logran dar capacitación, brindan apoyo económico, incentivos para aprender o emprender, entre otros que buscan mejorar la clase social gremial de los individuos. Ello se debería a que, en la definición de qué son los programas de bienestar social, se busca es el incremento y desarrollo económico y social.

Figura 16

Pregunta 13 ¿En la Corporación CDA se da una comunicación asertiva?

13. ¿En la Corporación CDA se da una comunicación asertiva?

19 respuestas



Fuente. Autoría Propia

Tabla 14

Pregunta 13 ¿En la Corporación CDA se da una comunicación asertiva?

Cantidad	Porcentaje	Se presenta la comunicación asertiva
3	15,8%	Siempre
5	26,3%	Casi siempre
10	52,6%	Algunas veces
1	5,3%	Nunca

Fuente. Autoría Propia

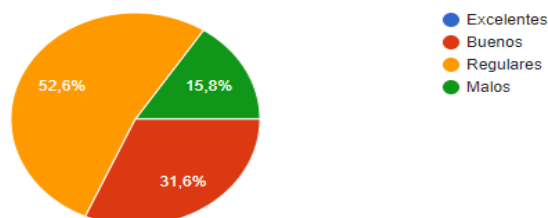
La tercera décima pregunta indica que la mayoría de los colaboradores (52,6%), es decir, 10 de ellos, consideran que algunas veces la corporación tiene una comunicación asertiva con ellos, seguido por el 26,3% o sea 5, que piensan que casi siempre la comunicación es asertiva, el 15,8% que equivalen a 3, creen que la comunicación siempre es asertiva y, por último, solo el 5,3%, es decir, 1 solo colaborador considera que nunca la empresa ha tenido una comunicación asertiva. Esto es importante porque una persona que se comunica de manera persuasiva con claridad y claridad expresa sus suposiciones, sentimientos o demandas, teniendo en cuenta los derechos, sentimientos y valores del interlocutor. En este entorno, el aprecio y el respeto por los demás se vuelve extremadamente importante. La confianza y la capacidad de innovación le permiten al trabajador enfrentar adecuadamente las tareas diarias que se manifiestan como contingencias en su trabajo, sabiendo que no hay tareas fijas en un entorno en constante cambio. El trabajo en grupo también mejora cuando todos los miembros se sienten seguros.

Figura 17

Pregunta 14 ¿Cómo califica los espacios físicos donde desempeña sus labores en la Corporación CDA?

14. ¿Cómo califica los espacios físicos donde desempeña sus labores en la corporación CDA?

19 respuestas



Fuente. Autoría Propia

Tabla 15

Pregunta 14 ¿Cómo califica los espacios físicos donde desempeña sus labores en la Corporación CDA?

Cantidad	Porcentaje	Calificación espacios físicos de trabajo
0	0%	Excelentes
6	31,6%	Buenos
10	52,6%	Regulares
3	15,8%	Malos

Fuente. Autoría Propia

La cuarto décima pregunta mide la calificación de los espacios físicos donde los colaboradores desempeñan sus labores, donde la mayoría (52,6%), es decir, 10 colaboradores, lo consideran como regulares, seguido por los que lo consideran como buenos (31,6%) es decir, 6 colaboradores y, por último, el 15,8% (3) lo perciben como malos; ninguno de los colaboradores cree que son excelentes. Esto, pensando en que el entorno e infraestructura física laboral

constituye un factor importante en el rendimiento y desarrollo de las labores cotidianas en la compañía. Además, influye en la interacción entre compañeros y la salud física y de la mente del colaborador, el sitio de trabajo es el sector donde el colaborador pasa la mayoría del tiempo en el desarrollo de sus funcionalidades, por ello se convierte en pieza clave para seguir estando atento y dispuesto a diario, no obstante, en la empresa es considerada mayormente regular. Es de esta forma que la responsabilidad de la organización es dotar a sus empleados de cada uno de los instrumentos para un óptimo funcionamiento.

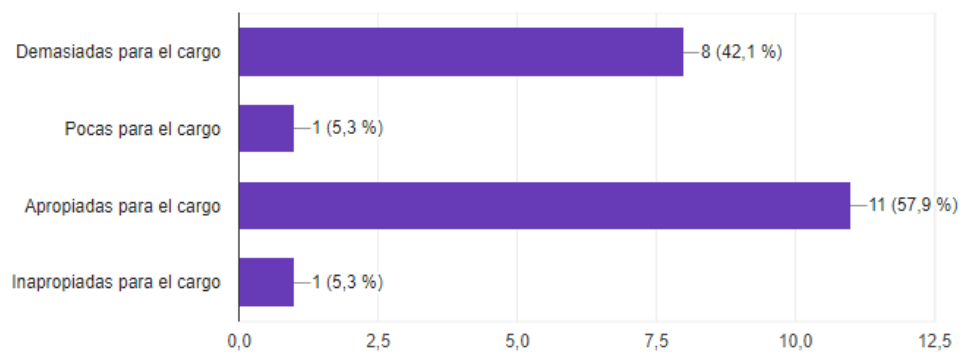
Figura 18

Pregunta 15 ¿Considera que la cantidad de funciones realizadas en su cargo en la Corporación CDA son?

15. ¿Considera que la cantidad de funciones realizadas en su cargo en la corporación CDA son?:



19 respuestas



Fuente. Autoría Propia

Tabla 16

Pregunta 15 ¿Considera que la cantidad de funciones realizadas en su cargo en la Corporación CDA son?

Cantidad	Porcentaje	Percepción de funciones
8	42,1%	Demasiadas para el cargo
1	5,3%	Pocas para el cargo
11	57,9%	Apropiadas para el cargo
1	5,3%	Inapropiadas para el cargo

Fuente. Autoría Propia

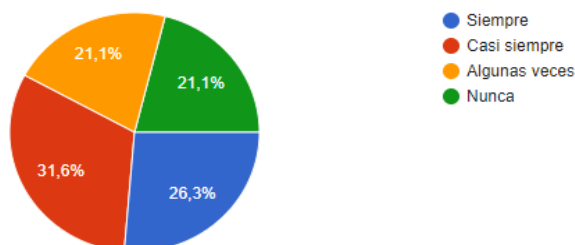
La quinta pregunta muestra que el 57,9%, 11 de los encuestados creen que las funciones que realizan son apropiadas para el cargo que tienen dentro de la corporación, seguido por el 42,1% (8) colaboradores que creen que sus funciones son demasiadas para el cargo; ninguno de los colaboradores cree que sus funciones son pocas o inapropiadas para su cargo. Ante ello, se puede observar una recarga de funcionalidades extras al colaborador de manera desmesurada, desproporcionada y constante en gran parte de los encuestados. El trabajador no se siente estimulado, llevando a cabo un trabajo de peor calidad y viendo afectada su salud.

Figura 19

Pregunta 16 ¿Cree que en la Corporación CDA se practica el código de ética del que se habló en la inducción?

16. ¿Cree que en la corporación CDA se practica el código de ética del que se habló en la inducción?

19 respuestas



Fuente. Autoría Propia

Tabla 17

Pregunta 16 ¿Cree que en la Corporación CDA se practica el código de ética del que se habló en la inducción?

Cantidad	Porcentaje	Práctica del código de ética de inducción
5	26,3%	Siempre
6	31,6%	Casi siempre
4	21,1%	Algunas veces
4	21,1%	Nunca

Fuente. Autoría Propia

Para finalizar, la sexto décima pregunta indica que una gran parte de los colaboradores (31,6%) que representan 6 personas creen que casi siempre la corporación practica el código de ética que se les enseña durante la inducción, el 26,3% (5) creen que siempre se practica el código, mientras que el 42,2% restante se divide en algunas veces y en nunca, ambas con un 21,1% (2) respectivamente. Por lo que existe una percepción diversa en cuanto a la aplicación de este código, como aquel archivo formado por una secuencia de reglas, reglamentos y valores que fueron establecidos para regular los comportamientos y reacciones de los individuos que son parte de un mismo entorno, bien sea con relación a una profesión u organización.

Cronograma de Actividades Investigación

Figura 20

Cronograma de Actividades

Actividades	Meses (semanas)																			
	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Definir la organización en la cual se realizará el proyecto.				X	X															
Realizar un diagnóstico de la organización seleccionada.						X														
Identificar la problemática presentada en la organización en lo relacionado a clima organizacional.							X													
Elaboración instrumento para la recolección de información.								X												
Realizar una prueba de la encuesta.								X	X											
Aplicar la encuesta a los colaboradores.									X	X										
Análisis de la información recolectada.										X	X									
Definir las estrategias necesarias para el plan de mejoramiento.												X								
Elaboración plan de mejora y recomendaciones													X	X	X	X				
Consolidar el proyecto, anexos y elaboración presentación.															X	X				
Preparación de sustentación.																X	X	X		

Fuente. Autoría Propia

Propuesta de Mejoramiento

Para responder adecuadamente a las diferentes situaciones negativas y regulares por las que presenta el clima organizacional de la corporación CDA, se hace necesario llevar a cabo un plan de mejora el cual permita realizar actividades para así obtener de manera positiva resultados, disminuir situaciones de riesgo y mejora continua, entre estos se hace necesario como factor principal el equipamiento o disponibilidad de herramientas tecnológicas, equipos a los colaboradores para así formar equipos de trabajo diligentes, eficaz, eficiente y capaces de enfrentar retos y se mantenga una correcta disposición para alcanzar las metas, actividades administrativas y misionales de la entidad.

Según el análisis del árbol de problemas y el diagnóstico realizado a través de la revisión de documentos técnicos que soportan los procesos de la entidad, y verificación de la percepción que tienen los colaboradores de la entidad sobre aspectos inherentes al clima organizacional de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y el Oriente Amazónico CDA por medio de encuesta, a continuación, se presenta propuesta de mejoramiento con el fin de que sea tomada en cuenta para el continuo desarrollo de la organización.

Actividad 1. Estudio de Cargas Laborales

Dentro de las causas evidenciadas para la generación de un clima organizacional tenso y negativo en la corporación CDA se encuentra la sobrecarga laboral en los colaboradores de la entidad, esta a su vez es generada por la ausencia de estudios de cargas laborales. Por otra parte, al preguntársele a los colaboradores de la entidad: “¿considera que la cantidad de funciones realizadas en su cargo en la corporación CDA son: apropiadas para el cargo, inapropiadas para el cargo, demasiadas para el cargo, ¿pocas para el cargo?, el 42.1% de los colaboradores abordados

indican que las funciones realizadas en su cargo son demasiadas para el cargo, por lo anterior se hace necesario un análisis de cargas laborales dentro de la entidad.

Llevar a cabo el análisis de cargas laborales permite diagnosticar dentro de la Corporación (CDA) en la sede del Departamento del Guainía, posibles sobrecargas en los diferentes puestos de trabajo, dichas sobrecargas comúnmente son manifestadas tanto física como emocionalmente por los colaboradores de la entidad y repercute en la generación de un clima organizacional tenso en la misma.

Tabla 18

Tabla de actividad 1. Estudio de cargas laborales

Área de mejora	Desarrollo estudio de cargas laborales
Descripción del problema	Un porcentaje alto de los colaboradores abordados indican que las funciones realizadas en su cargo son demasiadas para el cargo
Causas que provocan el problema	Manual de funciones desactualizado Ausencia de estudio de cargas laborales
Objetivo a conseguir	1. Optimización de procesos en la entidad 2. Fortalecimiento del trabajo en equipo 3. Mejoramiento del clima organizacional
Acciones de mejora	El análisis de cargas laborales permite diagnosticar posibles sobrecargas en los diferentes puestos de trabajo, además de una actualización de los procesos según nivel y responsabilidades
Beneficios esperados	Optimización de procesos, aumento de la motivación de los colaboradores, desarrollo de tareas efectivas y afectivas

Fuente. Autoría Propia

Recursos Requeridos Actividad 1

Humanos: Ingeniero industrial o administrador de empresas

Infraestructura: Oficinas de la entidad

Materiales: Computador y materiales de papelería

Responsable: Representante legal de la empresa.

Beneficiados: Todos los colaboradores de la entidad

Tabla 19

Presupuesto financiero requerido actividad 1. Estudio de cargas laborales

Ítem	Costo individual	Costo total
Contratación de profesional con experiencia en el desarrollo de análisis de cargas laborales en entidades publicas	\$ 10.000.000	\$ 10.000.000
Total		\$10.000.000

Fuente. Autoría Propia

Actividad 2. Capacitaciones Sobre Comunicación Asertiva

La comunicación asertiva es una de los factores que afecta de manera negativa el trabajo en equipo y por ende en clima organizacional de la Corporación CDA, lo que causa un ambiente laboral tenso que afecta el correcto funcionamiento y el alcance de los objetivos de la entidad, debido a que se provoca un ambiente de tensión entre los colaboradores, esto se ve reflejado en la pregunta No 13 ¿En la Corporación CDA se da una comunicación asertiva? Un 52.60% de los colaboradores manifieste que solo algunas veces se da esa comunicación asertiva, esto hace necesario que en todos los niveles jerárquicos de la entidad se capacite y concientice de la importancia de comunicarse de manera adecuada, ya que de esta manera es más fácil llegar a acuerdos, dando cabida a la motivación y compromiso de todos los colaboradores.

Teniendo en cuenta además que la comunicación asertiva puede trascender a otros entornos contribuyendo al crecimiento personal y afectando de manera positiva la calidad de vida de los colaboradores de la Corporación CDA.

Tabla 20

Tabla de actividad 2. Capacitación comunicación asertiva

Área de mejora	Comunicación asertiva
Descripción del problema	Un porcentaje alto de los colaboradores abordados indican que no todas las veces hay una comunicación asertiva en la Corporación CDA
Causas que provocan el problema	Baja motivación Desconocimiento de la situación
Objetivo a conseguir	Comunicación adecuada Trabajo en equipo Mejoramiento del clima organizacional
Acciones de mejora	Las capacitaciones permiten que los colaboradores reconozcan la necesidad de comunicarse de manera adecuada, dando a conocer sus puntos de vista sin pasar los límites del respeto.
Beneficios esperados	Se espera que, con una comunicación asertiva, haya más motivación de los colaboradores, un clima laboral idóneo para llevar a cabo las labores propuestas.

Fuente. Autoría Propia

Recursos Requeridos Actividad 2

Humanos: Capacitador, colaboradores de la entidad

Infraestructura: Oficinas de la entidad

Materiales: Materiales de papelería, materiales para dinámicas

Responsable: Jefe de recursos humanos, capacitador

Beneficiados: Los colaboradores de la entidad

Tabla 21

Presupuesto Financiero requerido actividad 2. Capacitación comunicación asertiva

Ítem	Costo individual	Costo total
Contratación del capacitador	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000
Materiales para dinámicas	\$2.000.000	\$2.000.000
Total		\$7.000.000

Fuente. Autoría propia

Actividad 3. Actualización Programa de Bienestar e Incentivos

El desempeño de los colaboradores de una organización se ve influenciado por el grado de motivación y satisfacción de estos al momento de realizar sus labores, dentro de los aspectos generadores de motivación se encuentra la compensación e incentivos recibidos en la entidad. Al analizar la Resolución 024 del 24 de enero de 2022 (Programa de bienestar social e incentivos vigencia 2022) de la corporación CDA se evidencia algunas falencias en lo concerniente al reconocimiento de los logros laborales de los funcionarios.

Así mismo, al preguntarle a los colaboradores de la entidad: ¿siente usted que sus logros laborales son reconocidos en la Corporación CDA?, un 47,4% siente que sus logros algunas veces son reconocidos por la entidad y un 10,5% creen que sus logros nunca son reconocidos, este alto porcentaje demanda el desarrollo de una actualización al programa de bienestar e incentivos de la entidad donde se incluya claramente planes de incentivos enfocados al alto desempeño laboral de los colaboradores.

Incluir incentivos enfocados al alto desempeño de los colaboradores de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Norte y Oriente Amazónico (CDA) en la sede del

Departamento del Guainía, generará motivación extra en los colaboradores para el desempeño de sus actividades laborales, esto repercutirá en mejores resultados institucionales de la entidad.

Tabla 22

Tabla de actividad 3. Actualización Programa de Bienestar e Incentivos

Área de mejora	Programa de bienestar social e incentivos
Descripción del problema	El programa de bienestar social e incentivos vigencia 2022 de la entidad presenta deficiencias en el reconocimiento de los logros laborales de los colaboradores
Causas que provocan el problema	Baja concertación en la elaboración del programa de bienestar e incentivos Deficiencia en recursos destinados al fortalecimiento del talento humano
Objetivo a conseguir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ofrecer incentivos para mejorar el desempeño de los colaboradores 2. Aumentar el cumplimiento de objetivos institucionales 3. Fomentar la fidelidad de los colaboradores
Acciones de mejora	Actualización del programa de bienestar e incentivos concertando con los colaboradores acciones según sus expectativas y tomando en cuenta las posibilidades presupuestales de la entidad.
Beneficios esperados	Con la actualización del programa de bienestar social e incentivos se espera que los colaboradores de la empresa estén más motivados en el desempeño de sus actividades diarias.

Fuente. Autoría propia

Recursos Requeridos Actividad 3

Humanos: Administrador de empresas

Infraestructura: Oficinas de la entidad

Materiales: Computador, materiales de papelería, refrigerios

Responsable: Representante legal

Beneficiados: Colaboradores de la entidad

Tabla 23

Presupuesto Financiero requerido actividad 3. Actualización Programa de Bienestar e

Incentivos

Ítem	Costo individual	Costo total
Refrigerios reunió de concertación	\$ 100.000	\$ 100.000
Papelería y logística	\$ 200.000	\$ 200.000
Total		\$300.000

Fuente. Autoría Propia

Recomendaciones

Dentro de las recomendaciones se propone un compromiso de todas las partes involucradas en el clima organizacional de la CDA, así como participar en dinámicas e iniciativas sociales y ambientales para promover la socialización del equipo a través de actividades dinámicas y juegos de integración que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional. Lo anterior, mediante la identificación de las falencias frente al trabajo colaborativo y la poca satisfacción de los colaboradores, para así fortalecer el indicador de esta percepción y de igual modo, fortalecer la comunicación asertiva, considerando igualmente las opiniones e ideas de los colaboradores en la toma de decisiones. También, se sugiere la verificación de los colaboradores que aplican para un cargo de nivel profesional o directivo para promover las oportunidades de crecimiento mediante ascensos o reconocimiento de logros laborales.

De igual modo, se recomienda buscar opciones de formación con instituciones como el SENA o diferentes universidades que fomenten al desarrollo y crecimiento bajo horarios flexibles. Por otro lado, se propone una inspección con un técnico para identificar las necesidades de elementos (equipos de cómputo, artículos de oficina) de la corporación, así como la verificación del estado de espacios físicos y la adecuación de herramientas para garantizar la seguridad laboral para los colaboradores. Asimismo, se pueden implementar estrategias para la difusión y aplicación del código de integridad ética y los valores institucionales desde la inducción y el análisis del manual de funciones, de igual forma, pueden elaborar un manual de buenas prácticas con el fin de contribuir a la creación de normas y principios para incrementar la productividad y mejorar el ambiente de trabajo.

Conclusiones

De acuerdo a la encuesta aplicada y la recolección de la información se puede evidenciar frente a la relación del clima organizacional, el desempeño y bienestar de los colaboradores de planta una percepción a nivel general BUENO toda vez que el número de encuestados 13 funcionarios para un porcentaje de 68.4%, así mismo los colaboradores resaltan la labor realizada bajo el aspecto de crecimiento y buen desempeño a la gestión, por lo cual es positivo frente a un número de 17 colaboradores consolidando el 89.5% de su labor desempeñada.

Se llevó a cabo el diseño de la herramienta de recolección de información denominada (encuesta), tomando temáticas importante frente al clima organizacional y abarcando en edad, género, cargo que desempeña, trabajo colaborativo, crecimiento y desempeño de la corporación frente a las actividades propias, crecimiento personal y profesional, elementos o herramientas de trabajo, SST, reconocimiento institucional, programa de bienestar social, comunicación asertiva, calificación de espacios físicos, funciones acorde al cargo, código de ética todos los aspectos fundamentales para dar criterio bajo fundamentos los resultados de cada una de la encuestas.

Una vez culminado el proceso de aplicación y análisis de la información se procede a levantar un plan de mejora con el fin de mejorar el servicio y desempeño del personal de planta de la corporación CDA.

Referencias Bibliográficas

- Asamblea Nacional Constituyente. (20 de octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi, Manabi, Ecuador: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Bolaños, C. A. M. (2017). *Diagnóstico y plan de mejoramiento del clima organizacional de la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño – extensión Cali - 2017* [Universidad del Valle].
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/13858/CB0577787.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.196-223). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=196>
- Chirinos Araque, Y. del V., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 43–61.
- Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. (pp.403-415). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=403>
- DAFP. (s. f.). *¿Cómo medir el clima laboral en mi entidad?* https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-como-medir-el-clima-laboral-en-mi-entidad-/28585938
- Del Castillo Escobedo, G. M., & Valqui Castañeda, C. A. (2018). *Planificación estratégica y el clima organizacional del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tarma, 2018* [Universidad César Vallejo].

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26992/delcastillo_eg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eraso, L. D. C. (2021). La importancia del clima organizacional dentro del ambiente laboral de una empresa. REPOSITORIO INSTITUCIONAL - UNICATÓLICA.
<https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2195>
- Fong Reynoso, C. (2017). La teoría de recursos y capacidades : un análisis bibliométrico = Resource based-theory: a bibliometric analysis. *Nova Scientia*, 9(19), 411–440.
<https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.21640/ns.v9i19.739>
- García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, (42), 43-65.
- Lozano, O. R. (2018). *Medición del clima organizacional de la Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca – Regional Centro Sur para el año 2017* [Universidad del Valle].
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/id/0cc0abad-29f6-4043-a618-9055ce5b83e1/CB-0536112.pdf>
- Metodología de la Investigación. Bittel S. (2000). *Administración de Personal*. México.
- Campbell P. (1993). *A theory of performance*. New York: Employee Selection.
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.18-51). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Oliveros, Á. R., & Ripol, Z. M. T. (2015). *Análisis del clima organizacional en una empresa de suministro de agua de la ciudad de Cartagena-Bolívar*. Universidad de Cartagena.

Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.253-266).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=253>

Palma Carrillo Balkar Betül. (27 de marzo de 2015). The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. International Online Journal of Educational Sciences, págs. 81 - 92. Bernal. (2010).

Peralta, R. (2002). El clima organizacional. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/elclima-organizacional>

Pérez, A. F. y Rodríguez, L. R. (2021). Principales teorías de la Gestión del Talento Humano.

[Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>.

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.61-123).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10>