

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SUS REPERCUSIONES EN EL DESEMPEÑO LABORAL

AUTORES:

EDWARD JIMMY CADENA FIGUEROA

ANDRES EDUARDO PAZ MAYA

TUTOR:

VICENTE FERNANDO SALAS SALAZAR

ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS - FACEA

UNIVERSIDAD DE NARIÑO – UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO

SAN JUAN DE PASTO

2021

TABLA DE CONTENIDO

TITULO	PAG.
1. TITULO	3
2. AUTORES	3
3. TUTOR	3
4. RESUMEN DEL PROYECTO	4
5. INTRODUCCION	6
6. DESCRIPCION DEL PROBLEMA	8
7. PLANTEAMIENTO GENERAL DEL TEMA Y EL PROBLEMA DE INVESTIGACION	10
8. JUSTIFICACION	11
9. ANTECEDENTES	13
10. OBJETIVOS	18
11. METODOLOGIA	19
12. CRONOGRAMA	22
13. PRESUPUESTO	23
14. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	24
15. LISTA DE TABLAS	26
16. LISTA DE FIGURAS	27

1. TITULO

El clima organizacional y sus repercusiones en el desempeño laboral

2. AUTORES

EDWARD JIMMY CADENA FIGUEROA

ANDRES EDUARDO PAZ MAYA

3. TUTOR

VICENTE FERNANDO SALAS SALAZAR

4. RESUMEN DEL PROYECTO

El mundo organizacional actual representa un desafío intelectual para los ejecutivos y para los líderes de los distintos procesos de mejoramiento empresarial, quienes en el afán de posicionarse competitivamente en los distintos mercados existentes no deben dejar al azar ninguna situación que pueda llegar a convertirse en un problema para la calidad del servicio prestado a los clientes, las finanzas y para la imagen corporativa de la organización.

Bajo esta óptica y en el entendido de que el talento humano constituye el capital intelectual y el motor de toda organización, se hace necesario llevar a cabo el presente anteproyecto como una herramienta que permita conocer a mayor detalle, los aspectos que inciden en el clima laboral y la manera en que este incide en el desempeño laboral de los trabajadores, de tal manera que ante el conocimiento de las dinámicas que afectan la motivación y el rendimiento empresarial, sea posible el establecimiento de procesos y planes que al ser incluidos dentro de una planeación estratégica, sean capaces de favorecer los intereses personales de los empleados y la misión empresarial.

Así las cosas, el propósito de la presente investigación consiste en describir la forma en la que el ambiente organizacional incide en la motivación y en el desempeño laboral del talento humano, intentando mostrar al lector interesado como la percepción de una determinada atmósfera de trabajo puede incidir en la consecución de los objetivos establecidos para los empleados. En términos específicos, el documento mostrará como los ambientes locativos pueden incidir en el desempeño laboral del talento humano y para tal fin, se recurrirá a la teoría fundamentada como diseño de investigación cualitativo en razón a que su naturaleza permitirá acercarse a los hechos y a la realidad social del contexto laboral de la Corporación de Profesionales para el Desarrollo Integral Comunitario - CORPRODINCO.

De esta manera, el presente anteproyecto consta de una introducción en la que se brinda información del contexto y de los datos previos del tema a tratar, familiarizando al lector con lo que se expondrá a lo largo de todo el documento. Posee también un planteamiento general del tema y la descripción del problema de investigación, apartado en el que será posible encontrar la descripción de la importancia relacionada con el clima laboral y su repercusión en el desempeño del talento humano, haciendo especial énfasis en el modo en el que los ambientes locativos organizacionales pueden llegar a representar un aspecto fundamental en el cumplimiento de las obligaciones laborales, recurriendo para tal fin al establecimiento de las diversas preguntas de investigación.

Seguidamente se muestra la justificación del trabajo, en la que podrán encontrarse los argumentos técnicos y la pertinencia de la investigación en las dimensiones profesional, disciplinar y personal, haciendo hincapié en la relevancia del estudio para el favorecimiento del talento humano y de la competitividad organizacional. Por su parte, los antecedentes de la investigación muestran la forma en la que estudios previos han aportado en la comprensión del tema mediante la implementación de distintos tipos de investigación en diferentes ambientes empresariales, tanto nacionales como internacionales, orientando en cierta forma el modo en el que el presente estudio se debe dirigir.

En última instancia, los objetivos y la metodología del anteproyecto surgen de la descripción del problema de investigación en su intento de trazar claramente las metas y las tareas a realizar por los investigadores, especificando la manera sistemática en que las actividades de recolección de información, tabulación e interpretación de datos aportarán con el cumplimiento de los propósitos investigativos.

Para finalizar, es importante mencionar que en la presente investigación participan los estudiantes Edward Jimmy Cadena y Andrés Eduardo Paz con el apoyo del docente Vicente Salazar, precisando que las distintas actividades académicas del citado estudio tuvieron lugar en la ciudad de Pasto entre los meses de octubre del 2020 y febrero del 2021.

5. INTRODUCCION

El clima laboral constituye un tema de especial importancia por cuanto puede entenderse como la percepción que el talento humano posee de la cultura y de la filosofía organizacional, todo ello en el entendido de que elementos constitutivos de dicha cultura tales como el tipo de liderazgo gerencial, los valores institucionales, las costumbres y las maneras en que se hacen las cosas, inciden en la sensación de bienestar laboral, en la satisfacción profesional y en el desempeño de los colaboradores.

Por su parte, las organizaciones pueden reconocerse como aquellos escenarios en donde confluyen variables ambientales y culturales que sin lugar a dudas inciden en el plano psicológico de quienes en ellas trabajan, desencadenando comportamientos individuales y colectivos que pueden afectar positiva o negativamente la consecución de los objetivos empresariales (Bordas, 2016). Así las cosas, puede considerarse entonces que el clima laboral es el resultado de la interacción de las características objetivas de una organización y de las percepciones de sus miembros, mostrando la íntima relación existente entre factores objetivos y subjetivos.

De esta manera, vale destacar que el presente trabajo de investigación surge a partir del reconocimiento de que la forma en la que el talento humano percibe y describe los aspectos tangibles e intangibles de su entorno laboral resulta fundamental para el establecimiento de estrategias gerenciales destinadas a promover una apropiada sensación de bienestar, todo ello bajo la lógica de que el tipo de experiencia organizacional vivenciada por el grupo de colaboradores incide en la motivación, la productividad y en el desempeño laboral.

A partir de ello, se recurre a la teoría fundamentada como diseño cualitativo de investigación gracias a que esta permitirá realizar una correcta aproximación al conocimiento de la percepción que el talento humano de CORPRODINCO posee respecto del clima organizacional que se experimenta en dicha organización, diseño dentro del cual los autores centrarán específicamente su atención en la forma en la que este repercute en el desempeño laboral de quienes hacen parte de la nombrada corporación.

Los resultados encontrados por el presente estudio a partir del desarrollo del modelo metodológico aquí propuesto, servirán de insumo para el mejoramiento de las actuales prácticas en la gerencia del talento humano, pues le permitirán a CORPRODINCO conocer la opinión de sus trabajadores respecto de la atmosfera laboral percibida diariamente así como la forma en que dicha percepción puede llegar a ser modificada con la implementación de mejoras organizacionales, las cuales pueden estar representadas en cambios en los estilos de liderazgo, optimización de los procesos de participación,

ajustes locativos y al mobiliario institucional, implementación de mecanismos de reconocimiento al buen desempeño e inclusión de sistemas de compensación.

Finalmente, se espera que la investigación adelantada sea de utilidad para el público en general y que despierte el interés de nuevos investigadores por adelantar trabajos académicos de similares características técnicas, todo ello con la intención de aportar al mejoramiento de los ambientes organizacionales y de la administración del capital intelectual de la región.

6. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

La complejidad del ser humano en términos de sus posturas actitudinales y motivacionales en los ambientes organizacionales contemporáneos, trae consigo un desafío mayúsculo para los nuevos especialistas en la gerencia del talento humano, pues ahora deben prestar mucha más atención a las condiciones contextuales que influyen en la adquisición del conocimiento, su sostenibilidad en el tiempo y la forma en la que este se aplica efectivamente en favor de la consecución de los resultados establecidos por una determinada organización o compañía. De acuerdo con lo expuesto por Goncalves, el clima organizacional puede entenderse como el fenómeno que media entre las características propias de una organización y los aspectos motivacionales de los colaboradores, interacción que resulta en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización en cuanto a la satisfacción y la productividad (Goncalves, 2011).

Bajo esta lógica, la construcción de un perfil psicográfico de una organización en el que se detallan y describan variables tales como número de empleados por género, rangos etarios, niveles educativos y procedencia por nombrar solo algunas, resulta indispensable para los líderes interesados en el conocimiento del capital intelectual con el que cuentan, aproximándose así a la comprensión de los intereses y de las motivaciones de los colaboradores y de la manera en la que estos elementos influyen en el desempeño laboral y la productividad. No obstante, muchas organizaciones parecen no haber comprendido la importancia trascendental que lleva consigo la promoción de un adecuado ambiental laboral a partir del conocimiento de las necesidades, intereses y motivaciones del talento humano, olvidando que la vivencia de un ambiente agradable, amistoso y cómodo promueve el pensamiento creativo, la innovación y la solución de problemas, favoreciendo significativamente el desempeño laboral.

Frente a esta problemática, Litwin y Stinger plantean una alternativa para estudiar y conocer el clima organizacional a partir de la aplicación de un cuestionario que comprende nueve dimensiones (estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad), las cuales explicarían el clima existente en una determinada compañía entregando información valiosa para la implementación de acciones destinadas a mejorarlo, todo ello en el entendido de que este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento (Litwin y Stinger, 1968).

Gracias al aporte profesional de estos autores, la presente investigación tomará como referencia el cuestionario para la medición del clima organizacional por ellos creado, identificando la manera en la que podrá ser evaluado el ambiente locativo y su incidencia en la sensación de bienestar laboral de sus colaboradores, identificando la forma en que las características estructurales y locativas de la organización pueden estar afectando las motivaciones y el desempeño del talento humano de CORPRODINCO.

Para finalizar, es preciso manifestar que con este anteproyecto se pretende aportar a la superación de la discusión aun presente en las organizaciones respecto al fomento o no de un clima organizacional positivo al interior de ellas, situando sus esfuerzos gerenciales en un plano mucho más funcional como lo es el análisis de las estrategias a implementar para diseñar una atmósfera de trabajo acorde con las características de los colaboradores y en línea con la propia filosofía institucional.

7. PLANTEAMIENTO GENERAL DEL TEMA Y EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

Al considerar la elevada importancia que tiene la sensación de bienestar en el talento humano de las organizaciones y la incidencia que esta puede llegar a tener respecto al desempeño laboral y a la productividad empresarial, se plantea el siguiente interrogante a modo de pregunta central de investigación:

¿Cómo entender la influencia de la atmósfera organizacional en el desempeño laboral del trabajador de CORPRODINCO?

Para dar respuesta a esta incógnita, es necesario tener presente que el concepto de bienestar laboral engloba un conjunto amplio de variables que relacionadamente y también de manera independiente, pueden repercutir positiva o negativamente en la percepción del clima organizacional por parte del grupo de colaboradores de una empresa, pues elementos tales como el tipo de vinculación laboral, la cultura organizacional, las relaciones socio-laborales y los mecanismos de compensación internos constituyen solo una pequeña muestra del tamaño real del tema asociado con la relación existente entre la atmosfera de trabajo y el desempeño que el talento humano puede llegar a mostrar en un determinado momento de la vida empresarial.

En este sentido y con el ánimo de circunscribir el asunto, el presente anteproyecto se limitará al estudio de una variable específica y que a criterio de los autores ha sido poco estimada en el contexto nariñense, la cual se relaciona con el análisis de la incidencia que poseen los entornos físicos en la productividad de los colaboradores de una empresa, en este caso CORPRODINCO. De este modo, a continuación se presentan las sub-preguntas de investigación con las que se pretende conocer el modo en el que el ambiente físico de la organización repercute en el desempeño laboral de sus empleados:

¿De qué manera los ambientes locativos pueden incidir en el correcto cumplimiento de las obligaciones laborales del talento humano de CORPRODINCO?

¿La restructuración locativa garantiza la productividad de los colaboradores de la organización?

¿Cómo el acceso a oficinas confortables y a espacios comunes promueve relaciones laborales respetuosas y responsables?

¿Los ambientes laborales modernos y amigables constituyen un elemento clave para atraer y retener al talento humano de la organización?

8. JUSTIFICACION

CORPRODINCO es una organización social sin ánimo de lucro que trabaja para mejorar la calidad de vida y el bienestar de la comunidad, a través del diseño, desarrollo, gestión y formulación de proyectos, direccionados a promover el desarrollo integral de la comunidad mediante convenios y alianzas que permitan la ejecución de los mismos y ayuden a la construcción y fortalecimiento del tejido humano. La atención a población en situación de desplazamiento, la erradicación de la pobreza, el trabajo infantil, la atención a la primera infancia y la prevención de la violencia de género son los temas centrales de la Corporación de Profesionales para el Desarrollo Integral Comunitario, brindada en sus diferentes sedes ubicadas en Bucaramanga, Barrancabermeja, Cúcuta y Pasto.

En este sentido, la necesidad y la importancia del presente estudio relacionado con el clima laboral surge a raíz de la preocupación de la organización respecto al conocimiento de la sensación de bienestar o no que poseen sus colaboradores en términos psicológicos, físicos y materiales, todo ello en el entendido de que esta experiencia puede incidir en la calidad de la prestación del servicio que se otorga a los socio-estratégicos, proveedores y clientes directos de CORPRODINCO.

Así las cosas, el presente anteproyecto busca inicialmente investigar la incidencia que ejerce el ambiente organizacional en la motivación y en el desempeño laboral del talento humano de CORPRODINCO, dando respuesta a los interrogantes planteados en las preguntas de investigación mediante el cumplimiento de los objetivos establecidos previamente, todo ello en el entendido de que en la actualidad no se cuenta con propuestas o alternativas que permitan mejorar el clima laboral a partir del mejoramiento de las condiciones locativas específicamente.

La relevancia del estudio propuesto en el campo profesional radica en el hecho de que los resultados obtenidos realizarán una importante contribución a la organización en aspectos relacionados con la implementación de buenas prácticas en la gerencia del talento humano, la incorporación de estrategias de bienestar laboral y el establecimiento de métodos de medición de la percepción del clima laboral por parte de los colaboradores, elementos técnicos con los cuales CORPRODINCO podrá contar con información real en periodos de tiempo breves y específicos relacionados con el sentir de sus trabajadores y su grado de adaptación a la organización para la cual laboran, identificando oportunidades de mejora que favorezcan integralmente al capital intelectual de la organización.

De otra parte, en el plano disciplinar el estudio es pertinente por cuanto representa una herramienta organizacional importante para la toma de decisiones gerenciales, pues mostrará la relación existente entre clima laboral y desempeño facilitando el análisis de datos fiables asociados con el mejoramiento del clima organizacional en procura de la estabilidad del personal y de la consecución de la misión, del cumplimiento de sus objetivos y de la vivencia de los valores corporativos de las distintas organizaciones.

Finalmente, su importancia dentro de la dimensión personal se ubica en la gestión del conocimiento de dominio público, pues los resultados y las conclusiones finales del presente estudio servirán de base para la construcción de políticas institucionales claras en materia de compensación y bienestar laboral, las cuales podrán ser socializadas e implementadas oficialmente en las distintas organizaciones para la consulta, el análisis y el ajuste a que haya lugar por parte de colaboradores de distintos niveles jerárquicos.

9. ANTECEDENTES

Históricamente, los individuos se han visto sometidos a grandes cambios a través del tiempo en términos de las acciones y de los comportamientos que desarrollan en el ámbito laboral, cambios que directamente se han encontrado relacionados con las transformaciones que también han tenido lugar en las nuevas tendencias propias del entorno organizacional.

Es así como a partir de las contribuciones de grandes pensadores se tiene que el clima organizacional es definido como una cualidad o propiedad del ambiente interno organizacional que: (a) es percibida o experimentada por los miembros de una organización, (b) influye en sus comportamientos y (c) tiene una duración relativa (Litwin y Stringer, 1968).

Hay que notar que con la descripción de las diferentes escuelas podemos entender la evolución del concepto a tratar en este caso el clima organizacional y como ahora puede experimentarse de manera personal o colectiva, teniendo hoy día gran importancia en las organizaciones ya que se puede establecer el buen funcionamiento de las organizaciones respecto al capital humano que poseen.

Para el complemento informativo de esta investigación se han consultado cinco tesis a nivel nacional e internacional, las cuáles servirán de soporte para los antecedentes del presente estudio que estará enfocada hacia el clima organizacional y sus repercusiones en el desempeño laboral.

9.1 Antecedentes internacionales

1. Tesis de Maestría en Recursos Humanos de la Universidad de las Fuerzas Armadas del Ecuador titulada: **“PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL MINISTERIO DE COORDINACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL”** (Rodríguez, 2015).

A través de esta tesis el investigador se enfoca específicamente en una institución pública ecuatoriana, como lo es el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social, entidades que se ven regidas por la nueva normatividad que de alguna forma genera un impacto que podría ser negativo o positivo para los servidores públicos de esta entidad.

Para el desarrollo de la propuesta el investigador se enfoca en la situación actual del clima laboral en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social (MCDS) mediante la observación, la aplicación de encuestas cuantificables y entrevistas a funcionarios públicos.

Finalmente, el investigador llega a la conclusión en la cual se debe mejorar un aspecto importantísimo como lo es la estructura burocrática, la cual comprende procedimientos rígidos y ajustados, políticas y limitaciones, así como la negación al cambio.

Por esta razón se ve necesario el mejoramiento en la estructura organizacional enfocándose en la innovación, el cambio y la modificación en los procesos en todas las áreas para hacerlas más eficientes y eficaces, teniendo en cuenta la normatividad actual, a la cual se ven sujetas este tipo de entidades u organizaciones.

Esta conclusión es de suma importancia para nuestra investigación ya que nos permite entender un claro ejemplo de clima laboral y productividad en el sector público.

2. Trabajo de investigación titulado: **“EL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA COMSA INSTALACIONES Y SISTEMAS INDUSTRIALES”** de la UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN del Perú (Girón, 2017).

En este trabajo el investigador se centra en determinar si el clima laboral se relacionará con la productividad en la Empresa COMSA INSTALACIONES Y SISTEMAS INDUSTRIALES, la cual se dedica a las actividades de consultoría, ejecución y mantenimiento de redes eléctricas, y justificar la presión que viven las organizaciones por ser cada vez más competitivas como consecuencia de los cambios en el entorno, de igual manera el factor desmotivación que influye en los profesionales y técnicos, lo que genera su falta de compromiso en sus funciones asignadas observando una baja productividad.

Las técnicas que se emplearon para esta investigación teniendo en cuenta el tamaño de la muestra fueron las encuestas y entrevistas orientadas a la recolección de datos proporcionados por los trabajadores de COMSA.

La conclusión principal a la cual llega el investigador en relación a las áreas evaluadas es que el clima laboral si está relacionado directamente con la productividad, de igual manera opta por la implementación de una gestión organizacional por procesos, la cual agilice la gestión organizacional en todas las áreas. De igual manera se propone el diseño e implementación de un plan de beneficios y recompensas que contribuyen a la motivación y por ende al mejoramiento en el desempeño de las actividades de los colaboradores de COMSA.

Esta investigación nos da a conocer de manera general la percepción del talento humano sobre el clima laboral y su incidencia en la productividad en esta organización.

9.2 Antecedentes nacionales

3. Maestría en Gestión Social Empresarial de la Universidad Externado de Colombia titulada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA MINERÍA TEXAS COLOMBIA”**, compañía especializada en la explotación minera de esmeraldas (Wilches, 2018).

El investigador nos da a conocer cómo un mal clima organizacional afecta la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Minería Texas Colombia, de manera que se pueda tener un diagnóstico de clima organizacional que permita generar una propuesta metodológica para llevar a cabo un plan de mejoramiento.

El investigador utiliza encuestas y entrevistas tipo Likert las cuales sirven para medir actitudes o reacciones de los trabajadores de la Empresa Minería Texas Colombia y su incidencia en la satisfacción laboral.

El investigador concluye identificando una de las problemáticas actuales de Minería Texas Colombia relacionada con el alto nivel de rotación del personal durante los últimos años debido al incumplimiento de los trabajadores con las políticas corporativas, directrices de los procesos de seguridad y deberes del reglamento interno de trabajo, generando en los colaboradores incertidumbre y desmotivación.

El investigador llega a la conclusión de que es necesario implementar un programa de estímulos que se podría entregar a las diferentes áreas de la compañía, lo cual haría que se retuviera personal de valor y generaría trabajadores integrales, acción que se complementarían con la revisión de la nómina de pagos y la equidad en la entrega de servicios vs beneficios que se generan para los empleados en la empresa.

La presente investigación nos permite comprender la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores, identificando aspectos importantes como el estilo de liderazgo, motivación e incentivos, convivencia y comunicación, elementos de los cuales se debe hacer partícipe a todos los niveles jerárquicos de una organización.

4. Tesis de la Universidad Cooperativa de Colombia titulada: **“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA TORONTO DE COLOMBIA LTDA”**, empresa que ofrece Servicios de Seguridad Privada (Bastidas, Jiménez y Vanegas, 2019).

La tesis en mención se centra en determinar cómo influye el clima organizacional en la productividad laboral de la Empresa TORONTO DE COLOMBIA LTDA - Sede Santa Marta y determinar que un mal clima organizacional afecta la salud mental y física de sus trabajadores, dando como resultado la aparición de impactos negativos en su proceso de productividad.

El investigador utiliza instrumentos con base en las lógicas cualitativa y cuantitativa, como las encuestas y las entrevistas para el desarrollo del trabajo en mención, llegando a la conclusión de que la organización debe enfocarse en el personal a través de la generación de acciones continuas encaminadas a mejorar el clima organizacional. En igual sentido, el investigador concluye que acciones específicas tales como seguir priorizando las actividades en beneficio del personal, desarrollar charlas motivacionales para que los colaboradores participen y logren desarrollar un sentido de pertenencia hacia la empresa, efectuar capacitaciones que fomenten el desarrollo y crecimiento del trabajador e implementar conversatorios que promuevan una mejor convivencia empresarial, constituyen la solución requerida para optimizar la productividad en base al disfrute de un apropiado clima organizacional.

Este trabajo de investigación nos sirve como referencia importante en lo relacionado al enfoque que se les debe dar a los colaboradores en un aspecto sobresaliente como lo es la motivación constante, la cual generará un sentido de pertenencia hacia la organización que contribuye a optimizar el ambiente laboral y la productividad de la empresa.

5. Tesis de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD - Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN titulada: **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE DESEMPEÑO EN LA EMPRESA MELTEC DE ORIENTE LTDA”**, Empresa comercializadora de productos de comunicación en el departamento de Boyacá (Vásquez, 2016).

A través de este trabajo el investigador permitirá en MELTEC de Oriente Ltda., conocer la situación actual del clima organizacional con el objetivo de reforzar sus fortalezas y tomar medidas a tiempo para mejorar en sus debilidades. En este sentido, las técnicas que utiliza el investigador son la encuesta aplicada a los empleados y la entrevista realizada a uno de los expertos de la organización, lo cual permite plantear conceptos para mejorar las relaciones que se dan en la empresa.

El investigador identifica a través de los resultados obtenidos que la empresa posee varias debilidades como lo es la falta de comunicación a nivel general en donde predomina el ausentismo en cuanto a la toma de decisiones y por ende la autonomía en sus funciones. De igual manera, observa que los colaboradores no se sienten motivados ni mucho menos valorados en la medida de su buen desempeño

laboral, reconociendo también que no hay evidencia de trabajo en equipo, lo cual genera individualismo y la falta de colaboración.

El investigador recomienda fomentar el trabajo en equipo mediante la ejecución de actividades lúdicas como capacitaciones, convivencias o seminarios, aspecto que generaría el desarrollo de una buena comunicación entre los grupos involucrados. Igualmente, propone establecer un programa de incentivos para los empleados que se destaquen en el cumplimiento de sus metas y objetivos, concientizando a todos los jefes, directivos y colaboradores sobre la importancia del clima organizacional como factor de desempeño en la empresa, buscando que esta se constituya como uno de los mejores lugares del departamento de Boyacá para trabajar tanto por el bienestar generado para los colaboradores, la calidad de vida y el clima organizacional construido.

Finalmente, cabe señalar que esta tesis brinda un gran aporte a nuestro trabajo de investigación en lo relacionado al liderazgo, la comunicación asertiva, la convivencia y las relaciones interpersonales, conceptos que deben llevarse a la praxis continua en todas las áreas de una empresa, pues es notorio que su implementación genera un aporte fundamental en la consolidación de un clima organizacional y de una satisfacción laboral favorables.

10. OBJETIVOS

10.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar la forma en la que el clima organizacional incide en el rendimiento laboral del talento humano de CORPRODINCO.

10.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Conocer la percepción del clima organizacional propia de los trabajadores de la corporación así como la opinión que estos poseen respecto de los ambientes físicos en los que desarrollan su actividad laboral.

Determinar la influencia que los ambientes de trabajo generan en la sensación de bienestar de los trabajadores y el modo en que estos afectan el desempeño laboral al interior de CORPRODINCO.

Descubrir la forma en la que los espacios locativos generan comportamientos organizacionales positivos orientados hacia el logro de los objetivos institucionales.

Entender la incidencia que generan las características propias de los espacios locativos de CORPRODINCO en el marco de su proceso de selección y la manera en que estas repercuten en los índices de rotación de los colaboradores.

11. METODOLOGIA

La teoría fundamentada es una metodología de investigación cualitativa orientada a construir una teoría que permita entender el tema del clima organizacional y el desempeño laboral a partir del conocimiento de la realidad y de las percepciones que posee el talento humano de CORPRODINCO, todo ello a partir de la necesidad de aproximarse al origen de las mismas e íntimamente relacionado con las experiencias laborales vivenciadas al interior de la organización (Corbin y Strauss, 1998).

Para tal fin, se contempla la realización de una serie de pasos que finalmente conlleven a comprender la experiencia actual del clima organizacional desde la perspectiva de los propios trabajadores de la organización, pasos que se basan en la interacción presencial o virtual entre los investigadores y el talento humano a fin de entender como este último concibe la atmosfera de trabajo a partir de su interacción con el medio.

En este sentido, a continuación se presentan las distintas fases que constituyen la metodología de investigación elegida para el presente estudio, describiendo las actividades puntuales a desarrollar en cada una de ellas:

a. Recogida de información

Observación participante: la observación consiste en la utilización de los sentidos directamente enfocados en los colaboradores de CORPRODINCO para obtener de forma consciente y dirigida, datos que proporcionen elementos para el desarrollo del trabajo de investigación. Los aspectos que resulten relevantes para el proceso de investigación serán documentados por los autores en pequeñas fichas denominadas memos.

Entrevista al experto: es una técnica que busca obtener información expresada espontáneamente por el entrevistado, mediante una guía estructurada con una serie de preguntas que son respondidas de forma verbal, en este caso por un experto con amplio conocimiento del entorno organizacional.

Encuestas: mediante esta técnica se recopila información a través de un formulario estructurado con preguntas a fin de recabar de forma escrita, datos significativos en relación a sus vivencias. El tipo de encuesta aplicable a esta investigación es descriptiva, la cual trata de documentar y develar condiciones presentes. En esta ocasión, se tratará de descubrir las características propias del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral mediante la aplicación de una encuesta anónima con preguntas de

múltiple respuesta y en las que a manera de datos básicos se solicitará información respecto a edad, genero, tipo de vinculación, nivel jerárquico del cargo ocupado y antigüedad en la organización.

Información secundaria: se llevará a cabo la consulta de los archivos de la gerencia administrativa, documentos relacionados con el área de talento humano y hojas de vida de algunos colaboradores con sus perfiles y su manual específico de funciones y competencias laborales.

b. Tabulación de información

Luego de la aplicación de las herramientas para recoger la información objeto de estudio, se procederá con la creación de categorías de análisis básicas que permitan desglosar, especificar y procesar lo datos obtenidos. En este sentido, además de cuantificarse las opciones de respuesta entregadas a cada pregunta de la encuesta, se realizará también el análisis de la información a partir de la aplicación de filtros asociados con los datos básicos solicitados en la encuesta, entre ellos la edad, el género y la antigüedad de los trabajadores por nombrar algunos.

Vale aclarar que teniendo en cuenta que en la organización solo trabaja un total de 120 personas, la aplicación de las encuestas se realizará a todo el talento humano con el fin de obtener mayor confiabilidad en los datos, los cuales se procesarán a través de la creación de una hoja de cálculo en Microsoft Excel.

c. Análisis de información

Los resultados del presente estudio incluyen en primer lugar, la realización de mesas de trabajo entre los autores de la investigación para exponer y debatir los datos encontrados a partir de la observación del entorno y de los colaboradores de la organización, estrategia en la que a su vez se incluirá el análisis de la información obtenida durante la entrevista realizada a uno de los expertos que labora en CORPRODINCO así como para la revisión de los datos encontrados mediante la consulta de las fuentes secundarias.

En este punto, es importante destacar que el análisis de la entrevista realizada al experto de la organización y en la cual se plantean preguntas relacionadas con la administración del talento humano de la empresa, permitirá identificar los aspectos positivos y negativos vinculados con el manejo del clima organizacional y la forma en la que buenas prácticas en la gerencia del capital intelectual pueden ser incluidas dentro de la corporación.

En segundo lugar, el manejo y el tratamiento de los datos que se agruparán en la base de datos permitirán realizar la representación gráfica de las opciones de respuesta entregadas a cada una de las preguntas de la encuesta, facilitando observar tendencias de opinión frente al tema del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. De la misma manera, el análisis cuantitativo de cada uno de los ítems básicos antes indicados (edad, antigüedad, cargo, etc.), hará posible segmentar la información entregada por los evaluados permitiendo establecer relaciones causales o condicionantes.

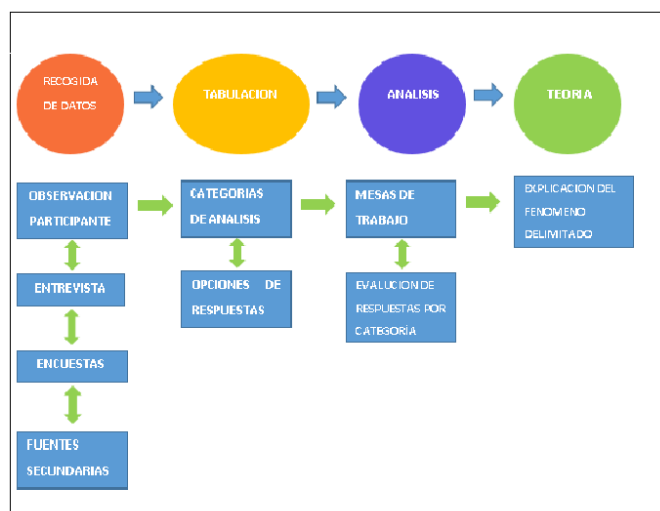
d. Desarrollo de la teoría

A partir del procesamiento sistemático de obtención y análisis de la información asociada con el tema investigado, el presente anteproyecto busca contribuir al desarrollo de un marco teórico en el campo organizacional mediante la descripción y la comparación de dos factores asociados entre sí como son el clima y el desempeño laboral.

Bajo esta lógica, los autores buscarán la integración de los datos obtenidos mediante la aplicación de las distintas herramientas de recolección de la información con el propósito de explicar un fenómeno que se encuentra delimitado a un factor particular y que en este caso tiene que ver con la infraestructura y los espacios locativos en función del desempeño de los colaboradores de CORPRODINCO.

Como se puede ver, la teoría fundamentada aportará al desarrollo del conocimiento relacionado con la forma en la que el clima organizacional repercute en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización, generando la posibilidad de mejorar las condiciones ambientales y locativas que rodean al talento humano en pro de la consecución de los objetivos institucionales.

Figura 1. Representación gráfica de la metodología de investigación.



12. CRONOGRAMA

Con el propósito de dar respuesta a los objetivos de investigación establecidos, a continuación se presenta el cronograma de actividades en el que se especifican las distintas tareas que los autores llevarán a cabo con el talento humano de CORPRODINCO, las cuales buscan por una parte, recaudar información confiable respecto de la percepción que los colaboradores poseen frente al clima organizacional y su relación con los entornos locativos en los que desempeñan diariamente sus labores y por otra, analizar dicha información a fin de conocer los resultados de la investigación y elaborar las conclusiones del caso.

Como se verá, dichas actividades han sido planeadas para ejecutarse durante un periodo no inferior a dos meses, tiempo en el cual los investigadores harán uso de las técnicas de recolección de información y tabulación de datos citadas previamente en la metodología del presente documento.

Tabla 1. Cronograma de actividades.

TAREA	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	DIAS	FEBRERO				MARZO					
				SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5	
Diseño de formatos	01/02/2021	06/02/2021	6										
Desarrollo de entrevistas	08/02/2021	20/02/2021	12										
Aplicación de encuestas	22/02/2021	06/03/2021	12										
Tabulación de datos	08/03/2021	20/03/2021	12										
Análisis de la información	23/03/2021	30/03/2021	8										
Presentación de resultados	31/03/2021	31/03/2021	1										

13. PRESUPUESTO

Para materializar la investigación, es necesario que la organización disponga de un conjunto de elementos físicos e intangibles que faciliten el desarrollo de cada una de las actividades contempladas en la metodología del estudio, promoviendo el logro de los objetivos establecidos en los tiempos estipulados. Así las cosas, a continuación se muestran los recursos tecnológicos y financieros requeridos para llevar a cabo correctamente el proyecto de investigación.

Tabla 2. Presupuesto.

Elemento	Tipo de recurso	Unidades	Precio por unidad	Costo
Computador	Portátiles	2	1.200.000	2.400.000
Impresora	Láser	1	400.000	400.000
Hojas de papel	Resmas	4	11.200	44.800
Fotocopias	Uso permanente	600	50	30.000
Tóner	Negro y color	2	28.000	56.000
Lápices	Caja por 12	10	6.500	65.000
TOTAL			1.645.750	2.995.800

14. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bastidas, J., Jiménez, L., y Vanegas, P. (2019) *INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA TORONTO DE COLOMBIA LTDA*. [Tesis para optar el título profesional de Administrador de Empresas]. Santa Marta – Universidad Cooperativa de Colombia.
- Bordas, M. (2016) *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid. UNED Publicaciones. Recuperado de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=clima+la+boral&ots=o_BwvVFva4&sig=eCXU1EzA8Fhne0BvkrRTpHt8SS8#v=onepage&q&f=true
- Corbin, J., y Strauss, A. (1998) *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín. Editorial Universidad de Antioquia. Recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=0JPGDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=strauss+y+corbin+teoria+fundamentada+a%C3%B1o+de+publicacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjQsvPHt9PuAhVJu1kKHQRzBbAQ6AEwAHoECAYQAg#v=onepage&q=strauss%20y%20corbin%20teoria%20fundamentada%20a%C3%B1o%20de%20publicacion&f=false>
- Girón, R. (2017) *EL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA COMSA INSTALACIONES Y SISTEMAS INDUSTRIALES*. [Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Industrial]. Perú - Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Goncalves, A. (2011). *DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL*. Madrid. Interamericana S.A. Recuperado de: <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968) *Motivation and organizational climate*. Estados Unidos. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University. Recuperado de: <https://climaorganizacionalyulaimaduque.blogspot.com/2014/04/el-concepto-de-clima-organizacional.html?showComment=1612470476707#c6065821163721745784>

Rodríguez, H. (2015) *PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL MINISTERIO DE COORDINACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL*. [Tesis previa a la obtención del título de Magister en Recursos Humanos]. Sangolquí - Universidad de las Fuerzas Armadas.

Vásquez, A. (2016) *EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE DESEMPEÑO EN LA EMPRESA MELTEC DE ORIENTE LTDA*. [Tesis para optar el título profesional de Administrador de Empresas]. Tunja – Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

Wilches, N. (2018) *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA MINERIA TEXAS COLOMBIA*. [Tesis previa a la obtención del título de Magister en Gestión Social Empresarial]. Bogotá – Universidad Externado de Colombia.

15. LISTA DE TABLAS

TABLA	PAG.
Tabla 1. Cronograma de actividades	22
Tabla 2. Presupuesto	23

16. LISTA DE FIGURAS

FIGURA	PAG.
Figura 1. Representación gráfica de la metodología de la investigación	21