

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Determinación del Clima Organizacional al Establecimiento Público
Ambiental, ubicado en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y
Ecoturístico de Buenaventura para el periodo 2023

Bairon Yesid Castro Caicedo y Garlan Gregory Gordon Rodríguez
Universidad del Valle Sede Pacífico

Notas del Autor

Bairon Yesid Castro Caicedo y Garlan Gregory Gordon Rodríguez,
Programa de administración de empresas

Universidad del Valle Sede Pacífico

Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle

La correspondencia en relación con este estudio debe dirigirse a Universidad
del Valle Sede Pacifico. Av. Simón Bolívar Km 9, Valle del Cauca

Dirección de correo electrónica: **bairon.castro@correounivalle.edu.co**

garlan.gordon@correounivalle.edu.co

Buenaventura – Valle del Cauca

2023

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Determinación del Clima Organizacional al Establecimiento Público Ambiental, ubicado en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura para el periodo 2023.

Notas del Autor:

Bairon Yesid Castro Caicedo y Garlan Gregory Gordon Rodríguez,
Programa de Administración de Empresas

Asesora: Patricia Perlaza

Docente Universidad del Valle Sede Pacífico

Universidad del Valle Sede Pacífico

Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle

La correspondencia en relación con este estudio debe dirigirse a Universidad del Valle Sede Pacifico. Av. Simón Bolívar Km 9, Valle del Cauca

Dirección de correo electrónica: **bairon.castro@correounivalle.edu.co**

garlan.gordon@correounivalle.edu.co

Buenaventura – Valle del Cauca

2023

Agradecimientos

“Somos los sueños más salvajes de nuestros antepasados”

- Autor desconocido

Primero, agradecer a mis ancestros por abrir el camino para que hoy sea el primer profesional de mi familia, a mi madre, mi hermana y el profe Isaías, estoy seguro de que desde el cielo o donde se encuentren están orgullosos de lo que soy. Así mismo, quiero agradecer a mi familia: hermanos, primos, tíos, tías, sobrinos y demás miembros de mi familia, quienes gestaron el ser humano que me he convertido. También, quiero dar gracias a Univalle por abrirme las puertas cuando no había luz en el camino, ha sido la mejor experiencia de mi vida. A Yaiza por su amor y apoyo incondicional; a Cristian por la motivación y las ayudas académicas; a Farid por cada explicación en las áreas contable, sin esa ayuda todo se hubiera complicado; a la profesora Patricia Perlaza: nuestra asesora, gracias por su paciencia, dedicación y aporte para sacar esta investigación adelante; a Mabel (la señora de las mangas) por hacerme conversa cuando me notaba distraído y desanimado por los pasillos de la U; a mi tía Luz Estela, la Yuye (la señora del servicio general en la Universidad) por cada vaso de café y conversa mientras estudiaba y no entendía algún tema; a Vergara (el vigilante de la Universidad) por permitir que me quedara más tiempo en la Universidad cuando no tenía internet en la casa, todos hacen parte de este logro. En definitiva, este título es por y para la comunidad negra, un título colectivo.

Bairon Yesid Castro Caicedo.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Quiero darle gracias a mi madre por apoyarme en esta etapa de mi vida en los cuales que me ha dado a lo largo de los años, sin ella este proceso no hubiera sido posible.

Agradecerle a mi novia Yuseth, ella ha sido un gran soporte para mí, Así mismo, quiero agradecer a los docentes que ayudaron en el transcurso de la carrera me han brindado conocimiento que me ayudara en mi etapa profesional y en especial a nuestra asesoría Patricia Perlaza por su paciencia y comprensión en este proceso de terminación de la carrera profesional. Para finalizar, agradecer a la Universidad del Valle por las experiencias que he tenido y el crecimiento personal que tuve en la institución.

Garlan Gregory Gordon Rodríguez.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen

La presente investigación tiene como propósito realizar una determinación del clima organizacional al Establecimiento Público Ambiental en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura para el periodo 2023, con el fin de que se puedan conocer las percepciones de los colaboradores y diferentes factores que inciden al momento de evaluar el clima laboral de esta entidad.

Según García, el clima laboral representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de variables o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras. (García, 2009)

Dado lo anterior, queremos evaluar la incidencia que pueden tener los directivos, colaboradores y/o procesos en el clima laboral en la organización objeto de estudio, a través, de las dimensiones que mide el IMCOC (índice de medición del Clima en Organizaciones Colombianas) posterior a ello, proponer acciones que permitan mejorar o mantener el ambiente organizacional según lo hallado en la prueba de medición.

Realizar una determinación del clima laboral a esta organización es necesario porque, es la entidad del Distrito encargada del tema ambiental en cuanto a; educación, preservación y conservación de espacio ambientales, por ello, su rol en una ciudad biodiversa como Buenaventura es fundamental para un buen desarrollo del ecoturismo y el turismo sostenible, en este objetivo los colaboradores juegan un papel esencial en aras de prestar el mejor de los servicios y para esto se requiere un clima laboral favorable.

Palabras claves: Motivación, Clima organizacional, Buenaventura, Funcionarios públicos, IMCOC, objetivos organizacionales, Establecimiento Público Ambiental, dimensión, variable.

CONTENIDO

Introducción.....	12
1. Caracterización de la empresa Establecimiento Público Ambiental de Buenaventura. ...	14
1.1 Historia	14
1.2 Misión.....	14
1.3 Visión	15
1.4 Objetivo general de la empresa	15
1.5 Principios éticos.....	15
1.6 Recursos económicos	16
1.7 Organigrama	17
1.8 Gestión de procesos	17
2. Identificación del problema	20
2.1 Planteamiento del Problema	20
2.2 Formulación del problema.....	22
3. Objetivos.....	23
3.1 Objetivo general	23
3.2 Objetivos específicos.....	23
4. Justificación	24
5. Marcos de referencia	26
5.1 Marco contextual	26
5.1.1. Análisis Sectorial y Organizacional	27

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

5.2 Marco teórico.....	32
5.2.1 Teoría de la Administración Científica	34
5.2.2 La Escuela de las Relaciones Humanas.....	35
5.2.3 Teorías del Clima Organizacional	35
5.2.4 Teoría del Clima organizacional Rensis Likert	36
5.2.5 Teoría del Clima Organizacional de Litwin y Stringer	41
5.2.6 Cultura Organizacional.....	42
5.2.6 Teoría de la Motivación.....	43
5.2.7 Instrumento de Medición.....	45
5.3 Marco conceptual	47
5.4 Marco legal	49
5.5 Estado del arte	50
6.Aspectos metodológicos	55
6.1. Tipos de Estudio	55
6.1.1. Estudios exploratorios.	55
6.1.2. Estudios descriptivos.	55
6.1.3. Método de Investigación.	56
7. Población.	58
8. Procesos metodológicos	59
9. Instrumentos metodológicos.....	61
9.1 Encuesta.....	62

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

10. Aplicación de la encuesta	64
11. Recomendaciones y estrategias de mejoramiento.	92
12. Plan de Acción.....	95
13. Conclusión.	106
BIBLIOGRAFIA	109
Anexos	112

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Organigrama	17
Ilustración 2. Jurisdicción del EPA	30
Ilustración 3. Pirámide de Maslow	44
Ilustración 4. Dimensión de Objetivos	66
Ilustración 5. Cooperación.....	68
Ilustración 6. Dimensión de Liderazgo	71
Ilustración 7. Toma de Decisiones	74
Ilustración 8. Dimensión Relaciones Interpersonales.....	76
Ilustración 9. Dimensión de Motivación	78
Ilustración 10. Dimensión de Control	81
Ilustración 11. Determinación del Clima Organizacional	91

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables de Likert	37
Tabla 2 Tipo de Climas	38
Tabla 3. Cultura y Clima conceptos	42
Tabla 4. Marco Legal.....	49
Tabla 5. Estado del Arte	50
Tabla 6. Procesos Metodológicos.....	59
Tabla 7 Dimensión de Objetivos.	65
Tabla 8. Dimension de Cooperación	67
Tabla 9. Dimensión de Liderazgo.....	70
Tabla 10. Toma de Decisiones	73
Tabla 11. Relaciones Interpersonales	75
Tabla 12. Dimensión de Motivación	77
Tabla 13. Dimensión de Control	80
Tabla 14. Dimensiones Calificación General.	84
Tabla 15. Variable	90
Tabla 16. Plan de Acción - Objetivos.....	96
Tabla 17. Plan de Acción – Cooperación	97
Tabla 18. Plan de Acción – Liderazgo	98
Tabla 19. Plan de Acción - Toma de Decisiones.....	99
Tabla 20. Relaciones interpersonales	100
Tabla 21. Plan de Acción – Control	101
Tabla 22. Plan de Acción – Motivaciones.....	102
Tabla 23. Cronograma del Plan de Acción.....	103

Introducción

En los últimos años, las diferentes teorías organizacionales enfocadas en el ser humano y en el personal han tenido una gran importancia para las organizaciones, donde se reconoce a los colaboradores como el eje central de cada entidad y/o empresa. Es por lo que, realizar una determinación del clima organizacional adecuado es una oportunidad para conocer las distintas variables que se presentan en el entorno laboral y, así mismo, contrarrestar los factores negativos que pueden disminuir la productividad y desmotivar a los trabajadores para el incumplimiento de sus funciones y los objetivos organizacionales.

Chiavenato sugiere que, el clima organizacional se constituye en expresión de la atmósfera organizativa. De entre los elementos que ayudan a su comprensión como son: Las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo y la etapa de la vida del negocio, por citar sólo algunos, no resulta trivial, ni mucho menos el papel del componente tecnológico. (Chiavenato, 1990 citado por Olaz, 2013)

Por otro lado, Álvarez enfatiza en la idea del ambiente y de cómo éste, sea favorable o no, para los miembros de la organización, terminará repercutiendo en la definición del concepto de clima y, por extensión, impulsando en mayor o menor medida el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral. (Álvarez, 1992 citado por Olaz, 2013)

Por tal motivo, es necesario aplicar la determinación del Clima Organizacional en el Establecimiento Público Ambiental en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, entidad que tiene como objetivo principal, administrar, dentro del área de su jurisdicción urbana y suburbana, el ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible y evitar la degradación ambiental. Esta organización es fundamental para el desarrollo y la conservación ambiental de la ciudad,

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

por ello se requiere una entidad fortalecida y con colaboradores motivados al momento de realizar sus labores.

Dado lo anterior, dentro de este trabajo de investigación el lector tendrá la oportunidad de conocer varios puntos: entre ellos, el planteamiento del problema, este determina el desarrollo de la investigación. Después, hallará los objetivos: general y específicos. Luego, la justificación, este punto evidencia el por qué se realiza la investigación sobre dicho tema, también, tendrá la posibilidad acceder y conocer los marcos de referencia (marco contextual, marco conceptual y marco teórico) que dan un contenido técnico y estructurado a la investigación, además, podrá descubrir los aspectos metodológicos usados.

1. Caracterización de la empresa Establecimiento Público Ambiental de

Buenaventura.

La entidad pública EPA desde 24 de junio del 2015 se responsabilizó de la función del manejo, aprovechamiento de los recursos naturales y el medio ambiente en Buenaventura. (EPA - Buenaventura, s.f.)

1.1 Historia

El Establecimiento Público Ambiental es la autoridad ambiental descentralizada con autonomía administrativa, financiera, patrimonio propio y personería jurídica, autorizada por la ley 1617 de 2013 y creada por el concejo Distrital mediante el acuerdo 34 de 2014; encargado de administrar, dentro del área de sus jurisdicción urbana y suburbana, el ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible y evitar la degradación ambiental. (EPA - Buenaventura, s.f.).

El presente trabajo de investigación se realizará en la sede principal de la entidad de carácter público Establecimiento Publico Ambiental, ubicado en la Calle 6 número 7-48 Av. Simón Bolívar – Barrio Nayita en Buenaventura.

1.2 Misión

El Establecimiento Público Ambiental tiene la misión gestionar, liderar y garantizar el manejo sostenible de los recursos naturales, así como la preservación y conservación de los ecosistemas presentes en ámbito de su jurisdicción con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población, la competitividad del Distrito y del buen ambiente. (EPA - Buenaventura, s.f.)

1.3 Visión

El Establecimiento Público Ambiental Distrito de Buenaventura, en calidad de responsable en materia ambiental, para el año 2024 ejecutará acciones en forma sostenible y sustentable, con los procesos medioambientales buscando contribuir al fortalecimiento y racionalización del medio, a fin de dejar a las generaciones futuras los recursos ecológicos necesarios, para su subsistencia con un ambiente que garantice el desarrollo con categorías humanas. (EPA - Buenaventura, s.f.)

1.4 Objetivo general de la empresa

El Establecimiento Publico Ambiental ejerce la función de máxima autoridad ambiental en el área de su jurisdicción, de acuerdo con las normas de carácter superior y conforme a los criterios y directrices trazados por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, través de la implementación de sus proyectos con el fin de contribuir al desarrollo sostenible de la región y ejecutar las políticas, planes y programas nacionales en materia ambiental. (EPA - Buenaventura, s.f.)

1.5 Principios éticos

Los principios éticos del servidor público del Establecimiento Público Ambiental son los contemplados en el artículo 209 de la constitución política de Colombia:

- Igualdad
- Moralidad
- Eficacia
- Celeridad
- Imparcialidad
- Publicidad.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

1.6 Recursos económicos

Tributarios: Sobretasa ambiental (art. 44, Ley 99 de 1993) Impuesto que se cancela a través del impuesto predial.

No Tributarios: Transferencias del sector eléctrico (art. 45, Ley 99 de 1993); Tasas retributivas y compensatorias: vertimientos y uso de agua (art 42 y 43, Ley 99 de 1993, respectivamente)

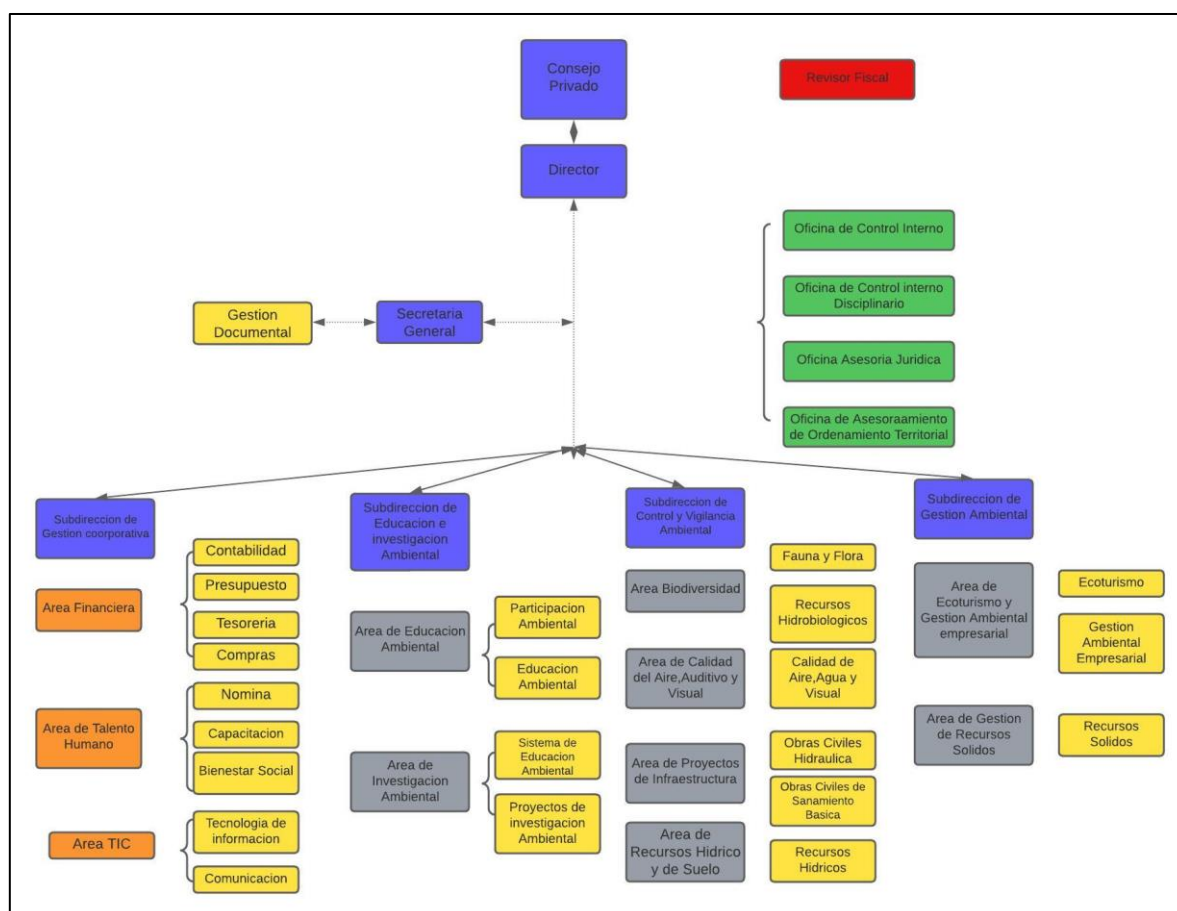
Otros Ingresos: Ingresos propios por la expedición de salvoconductos, permisos, licencias ambientales, multas, entre otros que se generen en el ejercicio de la autoridad ambiental.

Recursos de Capital: Rendimientos y excedentes financieros, así como cuentas por cobrar de vigencias anteriores.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

1.7 Organigrama

Ilustración 1. Organigrama



Fuente. Página del EPA www.epabuenaventura.gov.co

1.8 Gestión de procesos

Consejo Directivo: Máximo ente de la Institución, el cual tiene sus funciones definidas en el artículo 11 del Acuerdo No. 34 del Concejo Distrital de Buenaventura. (EPA - Buenaventura, s.f.)

Director: Tiene a cargo dirigir, coordinar y controlar las actividades del Establecimiento Público Ambiental EPA y ejercer su representación legal, para dar desarrollo al objeto dado por la Ley 99 de 1993. (EPA - Buenaventura, s.f.)

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Control Interno: Tiene como función asesorar y asistir a la Dirección en la consolidación y seguimiento del sistema de Control Interno, ejerciendo la verificación y evaluación del cumplimiento de los mecanismos de control y sujeción a las normas y procedimientos. (EPA - Buenaventura, s.f.)

Secretaría General: Tiene a cargo proporcionar asistencia jurídica al director y demás dependencias de la Entidad, en el desarrollo de sus funciones, estableciendo directrices en los procesos relacionados con la gestión jurídica, administrativa y ambiental de acuerdo con las normas aplicables. (EPA - Buenaventura, s.f.)

Control Interno Disciplinario: Garantizar el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los servidores públicos de la entidad, para evitar la comisión de faltas que ocasionen perjuicio o daños que impidan su ejercicio en la función pública; ejecutando acciones correctivas con garantía de imparcialidad y transparencia en los procesos adelantados en contra de los funcionarios. (EPA - Buenaventura, s.f.)

Oficina Asesora Jurídica: Tiene a cargo orientar la gestión jurídica en los procesos ambientales que adelante la Entidad, para la aplicación de las normas de conservación, mantenimiento y recuperación de los recursos naturales renovables. (EPA - Buenaventura, s.f.)

Oficina de Planeación y Ordenamiento Territorial: Tiene a cargo liderar la formulación de planes, programas, proyectos y objetivos hacia el desarrollo institucional y de gestión de proyectos de inversión de la entidad y la obtención de recursos interinstitucionales para apoyar el cumplimiento de la misión. (EPA - Buenaventura, s.f.)

Subdirección Administrativa y Financiera: Tiene a cargo dirigir, coordinar, supervisar las actividades que permitan el adecuado manejo de las relaciones entre los diferentes órganos de Dirección y Administración de la entidad, con el propósito de hacer

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

efectiva la conducción de la Entidad, coordinando las actividades de la Gestión de Talento Humano, la administración de Bienes y servicios, la Gestión contable y financiera de la entidad. (EPA - Buenaventura, s.f.)

Subdirección de Educación e Investigación Ambiental: Fórmula y lidera la ejecución de planes y estrategias de participación y educación ambiental; así como la generación, difusión y utilización del conocimiento científico y tecnológico para la conservación de los recursos naturales y el mejoramiento de la calidad ambiental del Distrito Especial de Buenaventura. (EPA - Buenaventura, s.f.)

Subdirección de Control y Vigilancia Ambiental: Tiene a cargo dirigir, coordinar, supervisar las actividades que permitan ejercer el control, vigilancia y seguimiento de los recursos naturales en el área de la jurisdicción de la Entidad, promoviendo el aprovechamiento sostenible y sustentable de los recursos naturales, a través del otorgamiento de los diferentes permisos, licencias y demás autorizaciones de su competencia. (EPA - Buenaventura, s.f.)

Subdirección de Gestión Ambiental: Dirige, orienta y evalúa la gestión de la oferta ambiental y fortalecimiento de la educación y la cultura ambiental ciudadana, para dar cumplimiento a las políticas, planes y funciones de la Entidad. (EPA - Buenaventura, s.f.)

2. Identificación del problema

2.1 Planteamiento del Problema

Las organizaciones y/o empresas del sector público e institucional, con el tiempo, han desarrollado diversas formas de mejorar sus servicios y generar satisfacción en los clientes, todo esto gracias a las constantes capacitaciones y estrategias que se realizan en el sector público con el objetivo de generar mayor credibilidad de las personas en las instituciones públicas.

El Establecimiento Público Ambiental es la autoridad ambiental descentralizada con autonomía administrativa, financiera, patrimonio propio y personería jurídica, autorizada por la ley 1617 de 2013 y creada por el concejo Distrital mediante el acuerdo 34 de 2014; encargado de administrar, dentro del área de sus jurisdicción urbana y suburbana, el ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas ambientales y evitar la degradación ambiental. (EPA - Buenaventura, s.f.)

Durante las visitas realizadas en la organización se evidenciaron algunas falencias como; ausentismo laboral o llegadas tarde de los colaboradores a sus respectivas oficinas o centros de trabajo, se pudo observar desmotivación por parte de algunos funcionarios debido al poco incentivo para el desarrollo de sus funciones, baja remuneración y poco empoderamiento para la toma decisiones. Por otro lado, en las oficinas se evidencia que los equipos laborales no son los adecuados para la comodidad de los trabajadores, por ejemplo; sillas sin espaldares o sillas sin brazos, lo cual puede causar riesgo en la salud física de quienes laboran en dicha entidad, además bajar el rendimiento y la productividad ocasionando el atraso en el cumplimiento de los objetivos organizaciones. En esa medida,

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

se requieren planes de acción que permitan mejorar dicha situación tanto en la motivación como ambiente físico en el trabajo.

Es necesario entender que, el Establecimiento Público Ambiental, es una entidad reciente en el Distrito de Buenaventura, se crea bajo la 1617 de 2013 o ley de Distritos, esto permite a la organización ser la encargada del cuidado, preservación y conservación del medio ambiente en la ciudad. Por tal razón, es importante mejorar el ambiente laboral en la institución para tener mejores condiciones de trabajo que en consecuencia aumentaría la productividad a nivel laboral y a su vez será clave en el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de la ciudad.

La determinación de un clima organizacional en el Establecimiento Público Ambiental es un factor importante y una oportunidad para que la organización pueda conocer el nivel de compromiso y satisfacción de los trabajadores con la entidad, además, esto permitiría que, la institución entienda el rol fundamental de los colaboradores y su bienestar en aras de que puedan realizar sus funciones optimizando tiempo y siendo más eficaces.

Una investigación en donde se determine el clima organizacional permitirá que, los colaboradores puedan tener más herramientas para prestar un mejor servicio a la comunidad y a su entorno. Además, crear estrategias para el control ambiental y la concientización del cuidado del territorio, ya que la percepción ciudadana sobre las entidades públicas es que, los procesos son lentos y la tramitología agudiza los servicios para que los usuarios puedan ser atendidos y darle cumplimiento a sus necesidades.

Otra de las variables que se destacan para determinar el clima organizacional en el Establecimiento Público Ambiental es, el tipo de contrato que tienen los colaboradores, ya que, es perjudicial a la hora de ser productivos, por lo que varios de los contratos se

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

ejecutan bajo la modalidad de “prestación de servicios” con periodos de tiempo muy cortos (3 – 6 meses) y cómo este tipo de vínculos laborales afecta el rendimiento y motivación de los colaboradores a la hora de cumplir con las actividades designadas.

Cabe resaltar que, de no llevarse a cabo la determinación del clima laboral en el Establecimiento Público Ambiental (EPA), puede aumentar el riesgo de la tramitología para la atención de problemas medioambientales tanto en la comunidad como en las empresas de diferentes sectores que requieren los servicios de esta institución. Además, se podría incurrir en el incumplimiento de metas organizacionales y desmotivación en los coladores debido a la falta de garantías en la estabilidad laboral.

Por lo anterior, es necesario realizar la determinación del clima organizacional al Establecimiento Público Ambiental (EPA) con el fin de que se implemente un plan de acción, se le dé cumplimiento y los colaboradores puedan mejorar su desempeño y así lograr de mejor forma la consecución de objetivos.

2.2 Formulación del problema

¿Cuál es el clima organizacional del Establecimiento Público Ambiental, ubicado en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, para el periodo 2023?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Determinar el clima organizacional al Establecimiento Público Ambiental, ubicado en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, para el periodo 2023.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar las variables que inciden en el clima organizacional de los colaboradores del Establecimiento Publico Ambiental
- Analizar la información recolectada a través del IMCOC que indique el estado en el que se encuentra el clima organizacional en el Establecimiento Público Ambiental.
- Proponer un plan de acción para el mejoramiento del clima organizacional en el Establecimiento Público Ambiental para el periodo 2023.

4. Justificación

El cuidado del medio ambiente es un derecho esencial y fundamental en Colombia, esto permite que las personas gocen de un ambiente sano, eco-amigable y pueda ser un lugar sostenible para las futuras generaciones. Por lo tanto, las entidades encargadas de velar por el derecho a un buen ambiente deben cumplir con los requisitos y estándares de calidad, además, prestar servicio idóneo, brindar formación y educación sobre el medio ambiente para que las personas se concienticen de su responsabilidad y cuidado de su entorno.

El presente trabajo de grado tiene como propósito; analizar las variables o dimensiones que inciden y determinan el clima organizacional en el Establecimiento Público Ambiental. Esta investigación permitirá tener datos claros, verificables y certeros que servirán como insumos para crear nuevas estrategias, planes de acción y programas que ayuden a mantener y mejorar el entorno interno de la organización en donde los colaboradores interactúan y se relacionan. Es importante destacar que, en una organización donde prevalece un buen clima laboral, tienden a haber buena comunicación, consecución de objetivos, liderazgo efectivo y motivación por parte de los colaboradores al momento de realizar sus funciones.

Por otro lado, también se pretende analizar los factores negativos que pueden derivar cuando hay un clima laboral desfavorable, como; inadecuadas relaciones interpersonales, ausentismo laboral, falta de motivación de los colaboradores.

En un ambiente donde hay un clima laboral favorable, es una gran oportunidad de unir a los colaboradores en torno a un mismo objetivo. También, permite que haya un buen síntoma de bienestar, satisfacción y comodidad en el entorno organizacional, mayor trabajo

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

en equipo y mejor relacionamiento entre cada uno de los trabajadores y todo esto nos lleva al mejoramiento institucional.

Este trabajo de grado es realizado por estudiantes de la Universidad del Valle – Sede Pacífico, que entendieron la necesidad de poner al servicio de las organizaciones públicas de Buenaventura el conocimiento adquirido durante el proceso de formación, que con los aportes que se puedan brindar se logren mejoras para el entorno interno y externo de la organización, además, se avance en la implementación de un plan de acción para el desarrollo de adecuado clima organizacional. Así mismo, los autores buscan a través de esta investigación cumplir con los requisitos para optar por el título de administrador de empresas de la Universidad del Valle.

Con referencia a la Universidad del Valle – Sede Pacífico, este trabajo de grado es importante para el alma mater, porque permite mostrar el tipo de formación académica que se oferta dentro del claustro académico, además, es necesario para fortalecer los vínculos entre la academia y las organizaciones ubicadas en el Distrito de Buenaventura. Este trabajo de grado servirá de referencia para futuras investigaciones relacionadas con esta temática.

Por último, este trabajo de grado ayudara al Establecimiento Público Ambiental a tener un instrumento que les facilite la creación de planes de acción para la ejecución y mejora del clima laboral y con ello un aumento de la productividad y prestación de un mejor servicio acorde a las necesidades de la comunidad.

5. Marcos de referencia

5.1 Marco contextual

Para Taguiri y Litwin (1968) consideran al clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. (Arano, Macluf, & Delfin, 2016)

En el ámbito internacional el tema se enfoca en aspectos en lo formal e informal de las actitudes, valores, creencias y motivaciones debido a que estos factores ayudan a fortalecer los vínculos y el compromiso con las organizaciones. (Santana & Araujo, 2010) mediante investigaciones a nivel interno y externo en la empresa se pueden detectar cuales son los factores que inciden en términos de cultura laboral, en donde las relaciones formales e informales pueden afectar de forma positiva o negativa el rendimiento de los colaboradores, el impacto cultural y tener dinámicas de trabajo en las cuales los componentes psicológicos y sociales tienen una trascendencia en el clima organizacional se puede evidenciar en un buen o malo relacionamiento entre compañeros de trabajo.

Con relación al nivel nacional, (Forero, 2021) indaga en su investigación factores positivos en el clima organizacional en la cual los microclimas fueron un aspecto efectivo en las buenas interacciones y relaciones entre los colaboradores que generan ambientes efectivos en pro de los objetivos de la organización. “El Ambiente de trabajo también conocido como «microclima de trabajo» es el resultado de la interacción de las condiciones ambientales que se encuentran alrededor del trabajador en su puesto de trabajo, estas condicionan la sensación de agrado o desagrado en la realización de la tarea desarrollada.” (Galan, 2000), En Colombia en las organización es común observar microclimas laborales en los departamentos, en las cuales los trabajadores generan vínculos informales debido a

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

que pasan una cantidad tiempo lo suficiente en la cual se vuelven unidos y desarrollen dinámicas personales debido al sentido de compañerismo que son fundamentales para el crecimiento de la productiva y la motivación.

A nivel local, las empresas tienen un nivel regular existen factores que no han sido abordados (Alegria, 2012) en su investigación indaga que las empresas no ejecutan procedimientos adecuados para el mejoramiento del clima organizacional a pesar de estar respaldados mediante estudios. Las áreas de talento humano y gestión de calidad se deben fortalecer. A causa de lo antes mencionado deja en evidencia que, se deben crear políticas efectivas que integren programas y proyectos que generen entornos adecuados para el mejor rendimiento y motivación de los trabajadores, esto a su vez aumentará la productividad de la empresa.

5.1.1. Análisis Sectorial y Organizacional

Para entender el sector ambiental en Colombia es importante conocer cuáles son las entidades que desde el nivel nacional, regional y local se encargan de orientar y regular las políticas, planes y programas medioambientales. En el país hay 3 entidades principales esta materia.

- **Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible:** es el ente encargado de orientar y regular el ordenamiento ambiental del territorio y de definir las políticas y regulaciones a las que se sujetarán la recuperación, conservación, protección, ordenamiento, manejo, uso y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales renovables y del ambiente de la nación, a fin de asegurar el desarrollo sostenible, sin perjuicio de las funciones asignadas a otros sectores. (IDEAM, s.f.)

- **Autoridad Nacional de Licencias Ambientales:** Es una Unidad Administrativa Especial, creada mediante el Decreto 3573 del 2011, de orden nacional encargada de que los proyectos, obras o actividades sujetos de licenciamiento, permiso o trámite ambiental cumplan con la normativa, de tal manera que contribuyan al desarrollo sostenible. Con respecto al recurso hídrico, esta autoridad se ocupa de otorgar los permisos de concesión de aguas superficiales y subterráneas, de prospección y exploración de aguas subterráneas y de la autorización de construcción en zonas que ocupen el cauce de una corriente o depósito de agua, así como hacerles seguimiento a todas las licencias otorgadas. (IDEAM, s.f.)
- **Parques Nacionales Naturales de Colombia:** Es una Unidad Administrativa Especial, creada mediante el Decreto 3572 del 2011, de orden nacional encargada de la administración y manejo del Sistema de Parques Nacionales Naturales y la coordinación del Sistema Nacional de Áreas Protegidas. Con respecto al recurso hídrico, esta autoridad se ocupa de otorgar concesiones de los recursos hídricos presentes en los Parques Nacionales Naturales y las Áreas protegidas, así como de su administración, control y conservación. (IDEAM, s.f.)

Por otro lado, a nivel regional, el país cuenta con treinta y cuatro (34) Autoridades Ambientales Regionales - CAR, estas entidades son de carácter público y se encargan de dinamizar y orientar políticas medio ambientales en los departamentos, creados por la ley, integrados por las entidades territoriales que por sus características constituyen

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidro geográfica, dotados de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, encargados por la ley de administrar, dentro del área de su jurisdicción el medio ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del MADS.

(IDEAM, s.f.)

Las CAR, también se encargan del aprovechamiento sostenible y racional de los recursos naturales renovables y del medio ambiente en su respectiva jurisdicción, de la promoción de la investigación científica e innovación tecnológica, de dirigir el proceso de planificación regional de uso del suelo para mitigar y desactivar presiones de explotación inadecuada del territorio, y propiciar con la cooperación de entidades nacionales e internacionales la generación de tecnologías apropiadas para la utilización y la conservación de los recursos y del entorno de su área de influencia.

Después de la Autoridades Ambientales Regionales se encuentran las Autoridades Ambientales Urbanas es una institución están encargadas de promover y ejecutar programas y políticas nacionales, regionales y sectoriales en relación con el medio ambiente y los recursos naturales renovables -las mismas funciones de las Corporaciones Autónomas Regionales- en los municipios, distritos o áreas metropolitanas cuya población urbana fuere igual o superior a un millón de habitantes. (IDEAM, s.f.)

A nivel sectorial, en Buenaventura, el Establecimiento Público Ambiental cuenta con esta jurisdicción en la cual realiza sus funciones como ente regulador y de protección de Medio Ambiente en el Distrito Especial.

Ilustración 2. Jurisdicción del EPA



- La zona costera
- Bahía de Buenaventura
- La zona suburbana (se definió como suelo de protección ambiental)
- Los suelos de protección ambiental urbanos (Plano PU-07)
- Los elementos de la red hídrica ríos, quebradas y esteros
- Esteros y otras corrientes de agua menores.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

En el cual desarrolla 5 programas que están establecidos en el Plan de Acción 2020-2023 que son:

- **El primer programa:** está orientado en establecer alternativas para la recuperación, rehabilitación y restauración de la biodiversidad y recursos naturales existen en el área urbana y suburbana del Distrito de Buenaventura. (EPA, 2020)
- **El segundo programa:** se enfoca en el manejo de la fauna y flora, en el cual se establecen protocolos y planes para mejorar los procedimientos actuales con relación a la protección y cuidado de las especies existentes en el Distrito. (EPA, 2020)
- **El tercer programa:** está orientado a mejorar la capacidad institucional para formular, ejecutar y hacer seguimiento a la implementación de Planes de Ordenación y Manejo de los recursos hídricos (PORH) y los ecosistemas estratégicos. (EPA, 2020)
- **El cuarto programa:** busca apoyar y fortalecer capacidades de grupos focales en la toma de decisiones que afectan el territorio, el cual brindará apoyos que adelanten procesos, entorno a la conservación y recuperación de la biodiversidad y protección de los ecosistemas. (EPA, 2020)
- **El quinto programa:** busca el desarrollo de actuaciones coordinadas de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las medidas de adaptación orientadas a reducir los riesgos asociados al cambio climático y las acciones de mitigación de emisiones de gases efecto invernadero. (EPA, 2020)

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

En el Contexto a nivel organizacional, el Establecimiento Público Ambiental es la entidad técnica encargada de diligenciar, liderar y dar garantía al manejo sostenible de los recursos naturales en el distrito biodiverso en Buenaventura. Dentro de su jurisdicción debe preservar y conservar el ecosistema con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida en la población y la competitividad del distrito.

Dentro de las funciones del Establecimiento Público Ambiental se encuentra:

- Ejecutar políticas, planes y programas nacionales en materia ambiental que estén definidas por la Ley del Plan Nacional de Desarrollo.
- Ejercer la autoridad máxima en el área ambiental en la jurisdicción del Distrito.
- Promover y desarrollar la participación ciudadana y comunitaria en programas de protección ambiental.
- Celebrar contratos y convenios con las entidad públicas, privadas y entidades sin ánimo de lucro cuyos objetivos sea la defensa y la protección ambiental y recursos no renovables.

En términos de redención de cuentas de 2022 del Establecimiento Público Ambiental, se informa que el 60% del Plan de Acción 2020-2023 en lo que están proyectados 5 programas que componen el Plan “Buenaventura Biodiversa y Sostenible” en el cual se espera finalizar con los tiempos establecidos.

5.2 Marco teórico

La administración desde sus orígenes, hasta las primeras definiciones modernas de Frederick Taylor, se ha tratado de asignar actividades específicas y utilizar de manera efectiva los recursos, Reinaldo O. Da Silva (2002), define la administración como una ciencia “un conjunto de actividades dirigido a aprovechar los recursos de manera eficiente y eficaz con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos o metas de la organización”. (Silva Bruno, 2011)

Este concepto enfatiza el aprovechamiento de los recursos para alcanzar las metas de la organización, debido a que, las instituciones gubernamentales deben utilizar recursos tanto económicos como de personal de manera eficaz y efectiva para realizar sus funciones.

En el siglo XIX, debido a los cambios en la producción y de funciones que se dan a través de la revolución industrial, este acontecimiento deriva en la explotación laboral, trajo problemas en la motivación de los colaboradores que llevaron a investigar las causas de estos sucesos: identificar el por qué la baja productividad de los colaboradores y la poca producción en las organizaciones, gracias a esto nace la administración científica, como lo afirma W. J. Willoughby (1927) “Nuestra posición es que en administración hay ciertos principios fundamentales de aplicación general, análogos a aquellos que caracterizan a cualquier ciencia, que deben ser obedecidos para lograr el objetivo administrativo de eficiencia operatoria. Estos principios deben ser determinados, y su importancia revelada sólo por la rígida aplicación del método científico al investigarlos”. (Willoughby, 1927 citado por Mallart, 1955, pág 95)

5.2.1 Teoría de la Administración Científica

Frederick Taylor es uno de los padres y principales pensadores de la administración general, esta distinción se debe a su gran aporte a las ciencias del trabajo y la administración científica en la cual se le puede enfatizar en sus 4 principios: (Gismano & Schwerdt, 2012)

Organización Científica del Trabajo: Este principio se refiere al desarrollo, de cada elemento del trabajo del obrero, una ciencia que remplaza los antiguos métodos empíricos. (Gismano & Schwerdt, 2012)

Selección y entrenamiento del trabajador Selecciona científicamente y luego instruye, enseña y forma al obrero, mientras que en el pasado éste elegía su oficio y se instruía a sí mismo de la mejor manera, de acuerdo con sus propias posibilidades. (Gismano & Schwerdt, 2012)

Cooperación entre directivos y operarios Cooperar cordialmente con los obreros para que todo el trabajo sea hecho de acuerdo con los principios científicos que se aplican. (Gismano & Schwerdt, 2012)

Responsabilidad y especialización de los directivos en la planeación del trabajo: Distribuir equitativamente el trabajo y la responsabilidad entre la administración y los obreros. (Gismano & Schwerdt, 2012)

Con el aumento de la eficiencia de los directivos, procesos y trabajadores, de forma natural empezó a tener más énfasis el ambiente o clima laboral, debido a que, este se volvió un factor determinante a la hora de sacar el mayor rendimiento se percibió según, el estado motivacional del colaborador y el estado del ambiente laboral, se genera impacto de manera positiva o negativa en las organizaciones.

5.2.2 La Escuela de las Relaciones Humanas

Surgió en la segunda década del siglo XX, esta nueva tendencia en la administración se dio producto de una contramedida para los movimientos clásicos elaborados por Taylor y Fayol, ya que dichas teorías se enfocaban más en los procesos y los canales de comunicación para tener mayor rendimiento. Mientras, en la Escuela de las relaciones humanas se enfatiza en los trabajadores y cómo a través de la confianza, dinámica grupal, lealtad, autonomía y remuneración para tener mayor utilidad para la organización.

“El enfoque humanístico se basa ampliamente en la Teoría de las relaciones humanas, que retomó los conceptos de la psicología industrial con el objeto de oponerse al enfoque clásico y poner énfasis en las personas (con su amplia gama de necesidades, deseos, motivaciones y problemas), buscando de manera especial, que los empleados estuvieran contentos en su trabajo” (Chiavenato, 2011)

El clima organizacional nace de la idea de que los sujetos humanos viven en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese entorno. (García Solarte, 2009)

5.2.3 Teorías del Clima Organizacional

Clima Organizacional se define como el comportamiento de los colaboradores en la organización en la que se debe tener una armonía en el comportamiento administrativo y las condiciones laborales, se entiende que, esta relación estará determinada por la percepción de los involucrados, debido al contexto de la estructura del sistema de la organización, estos campos de percepción están ligados a factores como: tecnología, estructura organizacional,

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Salarios de los trabajadores, personalidad, actitudes, satisfacción en el entorno y la percepción que tienen tanto los subordinados y como los superiores sobre el Clima Organizacional.

“Para conceptualizar el termino clima organizacional hay que tener en cuenta lo planteado por Rensis Likert define más aun con claridad el concepto de clima como percepción, es decir a insistir sobre la idea de que la reacción de las personas va a estar determinada por la percepción que tengan de la organización y sus componentes”. (Noboa ,2011)

5.2.4 Teoría del Clima organizacional Rensis Likert

La teoría manifestada por Likert es una de las más dinámicas y explicativas en el Clima Organizacional, debido esta porque establece un clima participativo entre el individuo y la organización, esto a raíz de la de la combinación de teorías contemporáneas de la motivación, estipulan que, la participación motiva a las personas a trabajar. Una Organización debe emplear todo tipo de métodos para que los colaboradores realicen sus objetivos y aspiraciones con un rendimiento eficiente, ya que estas están ligadas a los resultados de productividad, tasas de rotación, rendimiento, satisfacción y ausentismo que estos son influyen de manera natural en la percepción del clima organizacional.

Likert propuso una teoría de análisis y diagnóstico del Clima organizacional en la cual se basa en 3 variables, estas derivan en tipos de clima que existen en la Organización, estas definen las características únicas de la organización y que influyen en la percepción del Clima individual:

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 1. Variables de Likert

Variables Causales	Variables intermedias	Variables Finales
Esta Variable indica el sentido en el cual una organización evoluciona cuando esta Obtiene resultados. Comprende la Estructura organizativa y Administración como las Reglas, Decisiones, Competencias y las Actitudes.	Están miden el estado interno de la empresa en las cuales están reflejado en los siguientes aspectos: • Motivación • Rendimiento • Comunicación • Toma de Decisiones	Constituye en los procesos de la organización debido que están orientadas a establecer resultados y están con una relación directa con las dos variables anteriores, ya que la consecuencia de estas es las productividad, ganancia y perdida.

Nota. Elaboración propia a partir de las 3 variables de Likert

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La interacción entre estas variables tiene como consecuencia la determinación de 2 tipos de Climas: Participativo y Autoritario, representado en 4 Grupos:

Tabla 2 Tipo de Climas

Autoritario		Participativo	
Exploratorio	Paternalista	Consultivo	Participación en grupo
Esta se caracteriza debido a que en la gerencia toma toda las decisiones y los subordinados no tienen más que obedecer a las direcciones que les da sus superiores, en los cuales comúnmente se utiliza una amenaza en vez de recompensa para alentar al trabajador aumentar su producción.	Este tipo de clima está definido por la relación de confianza entre la dirección y subordinados en la cual la primera toma las decisiones mientras que el segundo tiene cierta independencia para tomar las propias, en la cual se utiliza las recompensa y castigo como fuente de motivación, se maneja con las necesidades sociales de los	Está compuesto de una conexión de confianza entre superiores y subordinados, donde los trabajadores pueden tomar sus decisiones acertadas en el cual se satisfacen las necesidades de prestigio y autoestima en pro de la empresa. La interacción que tienen superior con el subordina hace que el control se delegue desde la parte	La confianza que tienen los empleados por parte de la dirección hace que las decisiones están diseminadas en toda la organización para que la comunicación fluya de forma Ascendente, descendente y lateral. Gracias a una comunicación y confianza fluida con sus superiores da como resultado que la motivación de los

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

	empleados. Debido a sus características en primera instancia parece que hay ambiente estable y estructurado pero debido al sistema de motivación estos pueden crear grupos informales que a la larga son perjudiciales para la organización.	superior hacia la inferior de la jerarquía donde la confianza y la interacción genera un sentimiento de responsabilidad que crea un clima de dinamismo en la cual la administración enfoca en lograr los objetivos.	subordinados en los objetivos sea de manera más impactante por involucramiento en los procesos y las responsabilidades compartidas hace que el trabajo en equipo llegue en rendimiento alto debido a las participaciones en las estrategias de la organización.
--	--	---	---

Nota. Elaboración propia a partir de la información de Likert

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La Teoría del clima Organizacional de Likert (1969), demuestra que el comportamiento de los subordinados hacia la obtención de objetivos para la organización esta depende directamente del comportamiento de las direcciones administrativas y las condiciones del trabajo en el cual la comunicación y las responsabilidades de los miembros es fundamental para general una percepción del clima ideal en los subordinados y que también está ligado a las condiciones como: la tecnología, posición jerárquica, parámetros del contexto y el sistema estructural de la organización, donde también están enlazados con temas individualistas pero que, son importantes para el subordinados que son: actitudes, niveles de satisfacción , el salario y las percepción que tiene los trabajadores con los directivos con el clima organizacional.

5.2.5 Teoría del Clima Organizacional de Litwin y Stringer

El estudio experimental que manifiesta Litwin, se ideó originalmente para poner a prueba ciertas hipótesis acerca de la influencia del estilo de liderazgo y del clima organizacional sobre la motivación y la conducta de los miembros de la organización. Se fijaron tres objetivos de investigación:

- 1) Estudiar la relación entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional.
- 2) Estudiar los efectos del clima organizacional sobre la motivación individual, medidos a través del análisis de contenido del pensamiento imaginativo.
- 3) Determinar los efectos del clima organizacional sobre variantes tradicionales, tales como la satisfacción personal y del desempeño organizacional. (Solarte, 2009)

Asimismo, gran parte del clima organizacional pasa por los tipos de liderazgo no se puede dejar de lado a los subordinados por ello, están encargados de hacer girar la rueda luego de obtener las instrucciones de los superiores, Dessler sugiere que los empleados no operan en el vacío, llegan al trabajo con ideas preconcebidas, sobre sí mismos, quiénes son, qué se merecen y qué son capaces de realizar. Dichas ideas reaccionan con diversos factores relacionados con el trabajo como el estilo de los jefes, la estructura organizacional, y la opinión del grupo de trabajo, para que el individuo determine cómo ve su empleo y su ambiente, puesto que el desempeño de un empleado no solo está gobernado por su análisis objetivo de la situación, sino también por sus impresiones subjetivas (percepciones) del clima en que trabaja (Solarte, 2009)

Estos dos conceptos encapsulan dos factores claves del Clima organizacional, El liderazgo e incluido en la estructura organizacional y la jerarquía influye en la organización, mientras los subordinados tanto individual como en grupo tienen ciertas percepciones sobre sus puestos y funcionamiento en el trabajo. Mediante de un análisis objetivo de la situación y la

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

visión subjetiva de los involucrados se puede realización de la medición del clima organizacional.

5.2.6 Cultura Organizacional.

Para Evan (1976), “considera la cultura organizacional como un conjunto de creencias, normas y valores que tienen influencia sobre la conducta, afirmando que estos elementos suponen una amplitud excesiva del término que no permite delimitar el clima organizacional”. La cultura organizacional es una serie de creencias y valores compartidos que existe dentro de la organización, es un factor clave para el clima laboral en virtud de las dinámicas que existen al interior de las empresas. En cual genera un apoyo al trabajador en el que se establecen vínculos tanto formales e informales que ayuden a integrarse de manera efectiva a sus funciones en la institución.

Tabla 3. Cultura y Clima conceptos

Cultura organizacional	Clima Organizacional
Es un constructo colectivo que comparten las personas sobre las características y/o atributos de la organización en la cual trabajan.	Es un constructo de percepciones individuales que resultan del proceso de interacción social.

Fuente. Realización propia basado en la Teoría de Méndez (2006)

La motivación es un aspecto clave para medir el Clima debido que este el impulso para dar el mayor rendimiento de manera efectiva, según Vega y Martínez (2015), el que un trabajador tenga un excelente desempeño depende, en buena medida, de su motivación, dada por un clima laboral favorable que, a su vez, es producto de un buen proceso de liderazgo.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Para Chiavenato (2009), el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (Dorta Quintana, 2013)

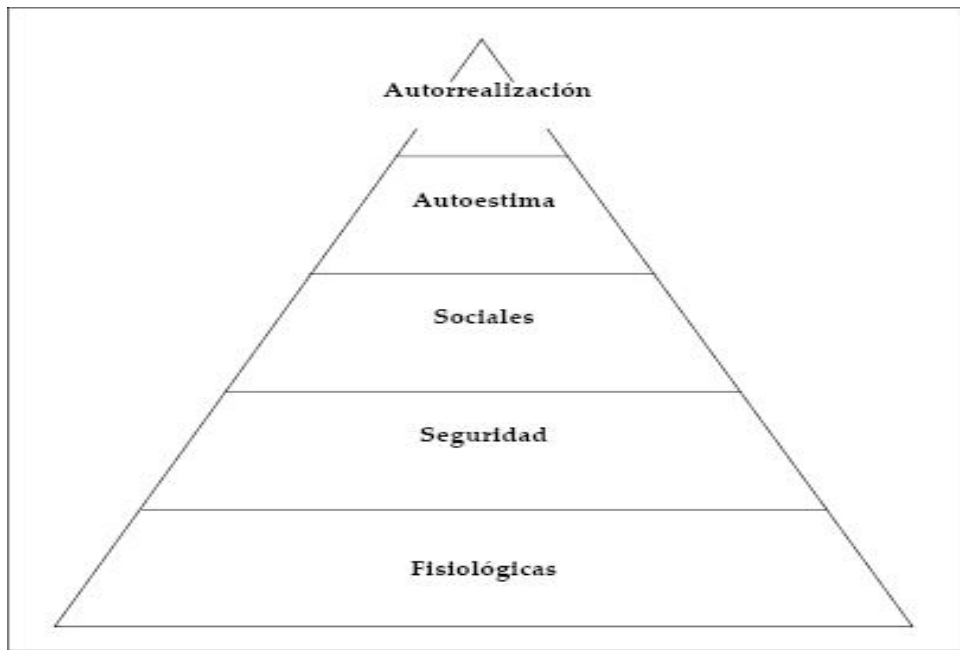
5.2.6 Teoría de la Motivación

La motivación en los tiempos actuales ha tomado mucha importancia en las organizaciones, se entiende por motivación, toda fuerza o impulso interior que inicia, mantiene y dirige la conducta de una persona con el fin de lograr un objetivo determinado. En el ámbito laboral «estar motivado» supone estar estimulado e interesado suficientemente como para orientar las actividades y la conducta hacia el cumplimiento de unos objetivos establecidos previamente. (Muñiz Gonzalez, 2001)

Maslow (1943) estableció una serie de necesidades experimentadas por el individuo, dando origen a la llamada «pirámide de necesidades». Según esta teoría, la satisfacción de las necesidades que se encuentran en un nivel determinado lleva al siguiente en la jerarquía, sin embargo, se dan zonas de coincidencia entre un nivel y otro ya que no se da una satisfacción total de las necesidades. (Muñiz Gonzalez, 2001)

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Ilustración 3. Pirámide de Maslow



Fuente. Teoría de Maslow (1975)

Herzberg considera que existen dos factores que explican la motivación de los trabajadores en la empresa:

Factores motivadores: Son los que determinan el mayor o menor grado de satisfacción en el trabajo y están relacionados con el contenido del trabajo:

- La realización de un trabajo interesante.
- El logro.
- La responsabilidad.
- El reconocimiento.
- La promoción, Etcétera.

Estos factores son los que mueven al trabajador hacia actitudes positivas y a sentir satisfacción.

Factores de higiene: Están relacionados con el contexto de trabajo y hacen referencia al tratamiento que las personas reciben en su trabajo:

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

- Las condiciones de trabajo.
- El sueldo.
- Las relaciones humanas.
- La política de la empresa, Etcétera.

Cuando estos factores no se han resuelto de buena forma producen insatisfacción, pero cuando se intenta mejorarlos no logran por sí solos provocar la auténtica satisfacción. En resumen, la satisfacción se logra por dos tipos de factores que son independientes y de distinta dimensión. Por otro lado, todos los factores son susceptibles de una correcta utilización por parte de los directores de los equipos de trabajo.

5.2.7 Instrumento de Medición

El IMCOC es un instrumento diseñado y es validado en las empresas colombianas, desde hace años se ha utilizado como referencia para la medición de Clima Organizacional en el cual se suministra información precisa sobre la satisfacción y la eficiencia de las personas que conforman la organización. Esta herramienta está conformada por 45 preguntas, se basan en 7 variables que son: Objetivos, Cooperación, Liderazgo, Toma de Decisiones, Relaciones interpersonales, Motivaciones y Control.

Objetivos: Son los conocimientos que tienen los trabajadores sobre la razón de ser y fines de la empresa. Preguntas de la 1- 3.

Cooperación: Es el proceso social donde el individuo está integrado en los grupos de trabajadores donde puede llegar hacer más productivo. Se mide el comportamiento entre los subordinados. Preguntas de la 4 – 13.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Liderazgo: Esta variable mide la percepción que tiene los subordinados hacia los jefes, mediante las conductas y comportamiento de los superiores en la ejecución de los trabajos.

Preguntas de la 14 - 22

Toma de Decisiones: el proceso de toma de decisiones define los lineamientos y cursos de acción que se tiene para la realización de los objetivos y como los superiores proyecta sus ejercicios de liderazgo. Preguntas de la 23 - 26

Relaciones Interpersonales: Es el desarrollo social entre los involucrados en la organización, las preguntas de IMCOC en este aspecto de medir la frecuencia en el cual el individuo establece relaciones informales con sus compañeros de trabajo. Preguntas de la 27 – 32

Motivaciones: Se mide la satisfacción y las motivaciones de los trabajadores, donde se enlaza con los aspectos que impulsan al trabajador como los estímulos económicos y los reconocimientos. Preguntas de la 33 – 39.

Control: Con esta herramienta se mide si el subordinado o colaborador da cumplimientos a los objetivos de manera eficiente en aras de lograr un buen rendimiento organizacional. Preguntas de la 40 – 45.

Las 45 Preguntas del IMCOC son diseñadas con respuestas de opción múltiple donde se utilizas la escala de Likert de 1 a 7: de 5 a 7 es un clima favorable, 4 es imparcial y de 1 a 3 es un clima que es hostil para la organización. Asimismo, hay 4 preguntas abiertas las cuales permiten a los involucrados en las encuestas poder expresarse de manera abierta sus opiniones sobre un líder, aspectos que harían sentir en su entorno de trabajo y los acontecimientos en su entorno laboral lo han desmotivado.

5.3 Marco conceptual

Clima Organizacional: En el sector público al igual en el privado es la unión de percepciones de la organización donde estas llegan a repercutir en el rendimiento de los trabajadores de manera indirecta.

Cultura Organizacional: “la cultura, por definición, es difícil de describir, intangible, implícita, y se da por sentada. Pero cada organización desarrolla un grupo central de suposiciones, conocimientos y reglas implícitas que gobiernan el comportamiento día a día en el lugar de trabajo.”(Robbins, 1999)

Compromiso: Es la responsabilidad emocional que un empleado tiene hacia una organización.

Medio Ambiente: Es el Espacio en el cual se desenvuelven distintos organismos de vida en el entorno.

Talento Humano: Es la capacidad de reconocer y guiar los talentos de los trabajadores en la organización, para así mejorar la productividad utilizando las virtudes de manera eficiente y eficaz.

Distrito Especial: Es la condición en la cual se les concede a los distritos instrumentos y recursos que les permitan cumplir las funciones y prestar los servicios a su cargo, así como promover el desarrollo integral de su territorio para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes, a partir del aprovechamiento de sus recursos y ventajas derivadas de las características, condiciones y circunstancias especiales que estos presentan.

Entorno: son las fuerzas directas e indirectas que condicionan la vida de la empresa, su actuación y sus logros o fracasos.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Servidor Público: La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 resalta que quienes pertenecen a esta categoría están al servicio del Estado y de la comunidad y que no desempeñan los cargos o empleos - por importantes que ellos sean - en su propio beneficio e interés, sino en el colectivo, siendo por tanto depositarios de la confianza pública, que no pueden defraudar, respondiendo en consecuencia por sus acciones u omisiones. Pero con ello no se quiere decir que en la terminología legal esté proscrita la utilización del vocablo "funcionarios", como sinónimo de "servidores públicos" (SERVIDORES PUBLICOS EN LA CONSTITUCION POLITICA VIGENTE, 1991)

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

5.4 Marco legal

Tabla 4. Marco Legal

Leyes, Decretos y/o Acuerdos	Contenido
CPC. Art 79 – 80	Establecen que cada persona debe gozar de un ambiente sano. Además, el Estado garantizara la protección y conservación medio ambiental.
Ley 909 de 2004	La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública
Ley 1617 de 2013	Ley de Distrito, este estatuto dota a los distritos de instrumentos y recursos para cumplir las funciones en promover el desarrollo integral del territorio para el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes.
Ley 99 de 2003	Por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA, y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo Número 34 De 2014	Por el cual crea el Establecimiento Publico Ambiental-EPA, como ente encargado del manejo ambiental en Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura.
Acuerdo Número 001 de 2015	Por medio de la cual se aprueba el presupuesto general de ingresos, gastos e inversión del Establecimiento Público Ambiental del Distrito de Buenaventura para la vigencia 2016.

Nota. Elaboración propia

5.5 Estado del arte

Tabla 5. Estado del Arte

AUTOR	Carlos Alberto Barrero Rubio
AÑO	2019
TÍTULO	La cultura en una organización pública: caso, Corporación Autónoma regional del Alto Magdalena C.A.M
METODOLOGÍA	En la corporación se utilizó un estudio Cualitativo - Descriptivo y el método escogido fue el inductivo debido a que les dio luces para iniciar un proceso de identificación de fuentes y documentos particulares para llegar a determinadas definiciones generales.
CONCLUSIÓN	Luego de un intenso análisis donde los que hacen parte de organización quieren mejorar los problemas debido a lo insuficiente de la voluntad en los encargados por gestionar programas que establezcan puntos de partida acordes con las necesidades; no hay una ruta establecida que marque una cultura que le aporte a la estrategia global de la CAM.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

AUTOR	Jennyfer Herrera Herrera e Ingrid Tatiana Sinisterra Riascos
AÑO	2022
TÍTULO	Determinación del Clima Organizacional del Hospital Luis Ablanque de la Plata del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso Y Ecoturístico de Buenaventura en el periodo 2022
METODOLOGÍA	En la corporación se utilizó un estudio Mixto en donde se utilizan métodos exploratorios y descriptivos. La metodología de encuesta que se utiliza en el trabajo es el IMCOC
CONCLUSIÓN	En el análisis que se obtuvo fue que las variables que inciden al hospital Luis Ablanque de la plata fue espacios limitados en las oficinas, personas con síntomas de cansancio, sobrecarga de trabajos en determinadas áreas del hospital. En donde su clima dio resultado a Neutro en el cual las dimensiones que tuvo calificaciones favorables fue Cooperación y Toma de Decisiones.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

AUTOR	Julio Esteban Campo Soto y Valentina Tobar Quiñones
AÑO	2021
TÍTULO	Determinación del Clima Organizacional de la IPS Gesencro S.A.S ubicada en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura en el año 2021
METODOLOGÍA	En la IPS se realizó con una estudio Cualitativo – Cuantitativo debido al tipo de organización en la cual se hizo la investigación se realizó con un método deductivo, utilizando el método de encuesta Matriz EFI
CONCLUSIÓN	La interpretación de los resultados obtenidos permitió evidenciar que las variables con más influencia positiva en la organización son: instalaciones, trabajo gratificante, buen servicio, elementos de trabajo, agilidad y retroalimentación, mientras que las variables que influyen negativamente son: inducción, valoración, salario, expresión informal positiva y estabilidad laboral. lo cual se considera permite contribuir a un mejoramiento de cada área y de cada aspecto, creando, preservando y perfeccionando el sostenimiento del clima organizacional de la empresa objeto de estudio de forma general, pero con acciones muy específicas orientadas a mejorar el ambiente laboral.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

AUTOR	Beatriz Eugenia Gómez Grajales y Bibiana Castellanos
AÑO	2018
TÍTULO	Propuesta de un plan de mejoramiento del clima organizacional de la Alcaldía Municipal de Bugalagrande-Valle
METODOLOGÍA	El enfoque metodológico que se utilizó en la investigación fue el método mixto, caracterizado por incluir aspectos de los enfoques cualitativos y cuantitativos, en el cual se utilizó un enfoque de 4 fases que fueron: Diagnóstico, Relación, Análisis e Interpretación y por último la propuesta
CONCLUSIÓN	Donde se concluye que es muy necesario intervenir con acciones de mejora el clima organizacional de la Alcaldía de Bugalagrande, para evitar a futuro situaciones de renuncia o retiro voluntario del personal existente por causas como poco espacio para crecer, falta de comunicación participativa, insuficiencia de espacio físico para un ambiente adecuado de trabajo de acuerdo a lo que establece la norma, falta de indicadores y metas por alcanzar, baja remuneración y poco reconocimiento

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

AUTOR	Johnnier Andrés Montoya Ospina y Katherine Vergara García
AÑO	2018
TÍTULO	Propuesta de Mejoramiento del Clima Organizacional en la Alcaldía municipal de Ansermanuevo Valle del Cauca
METODOLOGÍA	Es de carácter exploratorio-descriptivo, ya que se requiere de una investigación del ambiente interno de la organización que es objeto de estudio; donde se evaluará y se medirá el comportamiento de cada uno de los colaboradores, el manejo de sus directivos, la manera de trabajar y de relacionarse, teniendo en cuenta la interacción que tienen dentro de la Alcaldía Municipal de Ansermanuevo Valle del Cauca.
CONCLUSIÓN	Se aplicaron encuestas del clima organizacional, un modelo de CARLOS ÁLVAREZ, donde se desarrollan las veinticuatro (24) dimensiones, teniendo como finalidad fin poder identificar las falencias, problemas y necesidades, que se presentan en el desarrollo de las actividades de los funcionarios de las diferentes áreas. El objetivo de este estudio fue profundizar en los elementos que requieren ser mejorados, para mejorar de manera eficaz los procesos administrativos de la Alcaldía Municipal. Con el objetivo de plantear diferentes formas, estrategias y alternativas que permitan mejorar el tema en estudio.

6.Aspectos metodológicos

6.1. Tipos de Estudio

6.1.1. Estudios exploratorios.

“Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas o ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos investigar sobre temas y áreas desde nuestras perspectivas” (Sampieri, 2014, pág. 91)

“Los estudios exploratorios nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (postulados) verificables”. (Danke , 1986 citado por Sampieri, 2014, pág. 91)

6.1.2. Estudios descriptivos.

Sampieri citando a Danke se refiere a los estudios descriptivos como:

“El propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, -comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

independientemente, para así -y valga la redundancia- describir lo que se investiga”. (Danke , 1986 citado por Sampieri, 2014, pág. 92)

La investigación descriptiva, en comparación con la naturaleza poco estructurada de los estudios exploratorios, requiere considerable conocimiento del área que se investiga para formular las preguntas específicas que busca responder. La descripción puede ser más o menos profunda, pero en cualquier caso se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito.

De acuerdo con lo anterior el presente trabajo de investigación realizado en el Establecimiento Público Ambiental en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura en el periodo 2023, es de carácter descriptivo ya que, se pretende identificar las variables que interactúan en el ambiente laboral de la organización y los factores que influyen para el buen desempeño de los colaboradores. Así mismo, determinar el nivel de satisfacción de cada uno de los trabajadores, esta investigación se realizará por medio del IMCOC – Instrumento para medir el Clima en Organizaciones Colombianas.

6.1.3. Método de Investigación.

Para entender un poco la determinación del clima organizacional en el Estamento Publico Ambiental en el Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, utilizaremos como método de investigación tipo mixta, el cual nos permite obtener datos tanto cuantitativos como cualitativos, posteriormente organizar la información obtenida dentro de la institución y sus colaboradores y realizar el análisis de los hallazgos.

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para socializar los descubrimientos e

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

inferencias de la investigación, lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Sampieri, 2014, pág. 534)

Por otro lado, el autor referenciando a Chen explica que:

“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. Estos pueden ser juntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales ("forma pura de los métodos mixtos"). Alternativamente, estos métodos pueden ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la investigación y lidiar con los costos del estudio ("forma modificad a de los métodos mixtos")”. (Chen, 2006 citado por Sampieri, 2014, pág. 534)

Algunos autores manifiestan la importancia de usar el enfoque mixto, ya que permite tener mayor amplitud en la investigación y abordar diferentes áreas.

“Las relaciones interpersonales, la depresión, la crisis económica, la religiosidad, el consumo, las enfermedades, el aprendizaje, los efectos de los medios de comunicación, los valores de los jóvenes, la pobreza y otros fenómenos, son tan complejos y diversos que el uso de un enfoque único, tanto cuantitativo como cualitativo, es insuficiente para lidiar con esta complejidad (...) la investigación hoy en día necesita de un trabajo multidisciplinario, lo cual contribuye a que se realice en equipos integrados por personas con intereses y aproximaciones metodológicas diversas, que refuerza la necesidad de usar diseños multimodales”. (Creswell, 2013 citado por Sampieri, 2014, pág. 536)

7. Población.

Población es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros". En nuestro campo pueden ser artículos de prensa, editoriales, películas, videos, novelas, series de televisión, programas radiales y por supuesto personas. (Pineda et al 1994:108 Citado por López, 2004)

Dado lo anterior, la población con la que se desarrollara este trabajo de determinación del clima organizacional, serán los 43 funcionarios que laboran en el Establecimiento Publico Ambiental, en la sede principal, la cual está ubicada en la Calle 6ª No 7-48 Av. Simón Bolívar – Barrio Nayita en el Distrito Especial Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura. Entidad que cuenta en su planta de personal con 43 colaboradores, a quienes se les hará la aplicación de un censo con el instrumento del IMCOC (Instrumento para medir el Clima en Organizaciones Colombianas).

8. Procesos metodológicos

Tabla 6. Procesos Metodológicos

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL AL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL, UBICADO EN EL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO, BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA PARA EL PERIODO 2023				
Objetivos	Actividades	Recursos	Indicadores	Dificultades
Identificar las variables que inciden en el clima organizacional de los Colaboradores del Establecimiento Público Ambiental.	Estudiar las variables que inciden en el clima organizacional. Observación del entorno laboral.	Tecnológicos Humanos Teorías organizacionales	Numero de variables identificadas/ Número total de variables del instrumento de medición	Inexactitud en los datos encontrados en la medición
Analizar la información recolectada a través del IMOC que muestre el estado en el que se encuentra el clima organizacional en el Establecimiento Público Ambiental.	Aplicación de las técnicas de recolección. Indagar en fuentes secundarias	Tecnológicos Humanos Metodologías de investigación e instrumentos de medición	Numero de entrevistas y /o encuestas sistematizadas y analizadas / Número total encuestas y/o entrevistas realizadas	Poca e insuficiente información brindada por los colaboradores en las encuestas y/o entrevistas

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Proponer un plan de acción para el mejoramiento del clima organizacional en el Establecimiento Público Ambiental, para el año 2023.	Crear estrategias orientadas al mejoramiento del clima organizacional	Tecnológicos Teorías organizacionales Metodológicos Materiales	Número de acciones a ejecutar / Número total de acciones	Acciones y estrategias no adecuadas para mejorar el clima laboral Falta de motivación de los colaboradores para apoyar la implementación del plan de acción.
---	---	--	--	--

Nota. Elaboración propia

9. Instrumentos metodológicos

Para determinar el clima organizacional, lo primero debemos hacer es, identificar los factores que inciden en el entorno organizacional, luego analizar los resultados obtenidos a través del instrumento de medición IMCOC y, por último, proponer un plan de acción para el mejoramiento del clima organizacional en el Establecimiento Público Ambiental ubicado en el Distrito Especial, Industrial y Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura, para lograr el propósito de la investigación, se utilizarán métodos de recopilación de información sobre el estado del clima organizacional para facilitar la recopilación de información de la organización.

La consulta de actores: consiste en reunir información que permitirá conocer a los colaboradores del Establecimiento Público Ambiental en el Distrito de Buenaventura, para que proporcionen información veraz y confiable, que permita entender las condiciones laborales en la organización. Además, identificar las variables y/o factores que se presentan en el entorno laboral.

De esta forma, la consulta de actores se convertirá en una gran herramienta metodológica que servirá para recopilar, recolectar y analizar datos e información en aras de la realización de una adecuada determinación del clima laboral en el Estamento Público Ambiental.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

9.1 Encuesta

Este mecanismo se aplicará a los 43 trabajadores del Establecimiento Publico Ambiental, que componen el talento humano de la entidad, en la cual se obtendrán resultados que ayudaran a detectar las variables que inciden a la organización en términos de motivación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, control y motivación. De esta forma se lograrán alcanzar los objetivos de determinar el clima organizacional y crear un plan de acción para el establecimiento en donde se realiza el estudio, la aplicación de se realizará en la sede del Establecimiento Publico Ambiental presencial a cada uno de los colaboradores en donde sus respuestas serán anónimas.

La Encuesta presenta 45 preguntas de selección múltiple y 4 abiertas, donde la naturaleza de las preguntas estará relacionada con cada dimensión que establece el instrumento para determinar el clima organizacional, los colaboradores tendrán que responder en una escala del 1 al 7, en donde 1 es la calificación más baja o desfavorable y el 7 es la más favorable.

Otro acercamiento que se realizará para tener un mayor entendimiento de las dinámicas de la empresa es, hablar con los colaboradores sobre cómo se sienten con respecto al clima de la organización. También, se obtendrá la percepción del director de la entidad que nos ayudará a analizar los contrastes entre las sensaciones entre superior y subordinado.

Las fuentes y técnicas de recolección de la información que se utilizaron en esta investigación son:

Fuentes primarias: Constituyen el objetivo de la investigación bibliográfica o revisión de la literatura y proporcionan datos de primera mano (Dankhe, 1986) Un ejemplo de éstas son los libros, antologías, artículos de publicaciones periódicas, monografías, tesis y disertaciones, documentos oficiales, reportes de asociaciones, trabajos presentados en conferencias o

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

seminarios, artículos periodísticos, testimonios de expertos, películas, documentales y videocintas. (Roberto S. H., 2006)

Esta técnica de recolección corresponde a la información que se hallará a lo largo del desarrollo de la investigación. Para este trabajo académico como fuentes primarias se utilizarán: la entrevista, la consulta a los actores y la encuesta y así poder conocer los aspectos del clima organizacional del Establecimiento Público Ambiental, además, información derivada de otras investigaciones que permitan consolidar el presente trabajo.

Fuentes secundarias:

“Consisten en compilaciones, resúmenes y listados de referencias publicadas en un área de conocimiento en particular. Es decir, es la información obtenida de escritos, trabajos de grados, teorías organizacionales o libros asociados al tema que se está desarrollando en la investigación”. (Sampieri R. H., 2006)

Como fuentes secundarias para la realización de este estudio se tendrán en cuenta teorías administrativas y organizacionales (teoría del clima organizacional de Likert, teoría de la Motivación, teoría de la Administración Científica, la teoría de la Escuela de Relaciones Humanas, etc.) y libros como; Clima Organizacional en Colombia: el IMCOC un método de análisis para su intervención de Carlos Eduardo Méndez, los cuales aportan conclusiones y análisis serios que contribuyen al cumplimiento del objetivo general de la investigación. Todo esto permitirá que los directivos y colaboradores del Establecimiento Público Ambiental conozcan en qué estado se encuentran el clima laboral de la entidad y se generen acciones y planes para la mejora continua.

10. Aplicación de la encuesta

Señor(a) colaborador(a) del Establecimiento Publico Ambiental

Para el Establecimiento Publico Ambiental es fundamental saber en qué estado se encuentra el clima organizacional, por ello, es necesario que nos exprese sus ideas e iniciativas para poder mejorar este aspecto en la organización

A continuación, se exponen 45 preguntas que habla de los objetivos, cooperación, liderazgo, relaciones interpersonales, participación, y demás situaciones que se puedan evidenciar en la cotidianidad de la organización.

Las preguntas están enumeradas de 1 a 7, siendo 7 el punto máximo y 1, el punto mínimo, lo que puede significar que:

7- Señala el punto máximo de excelencia, en su creencia, su percepción, actitud positiva, participación, y frecuencia constante de eventos o situaciones.

1- Señala el nivel inferior o mínimo punto en su creencia, percepción, actitud participación y frecuencia constante de eventos y situaciones.

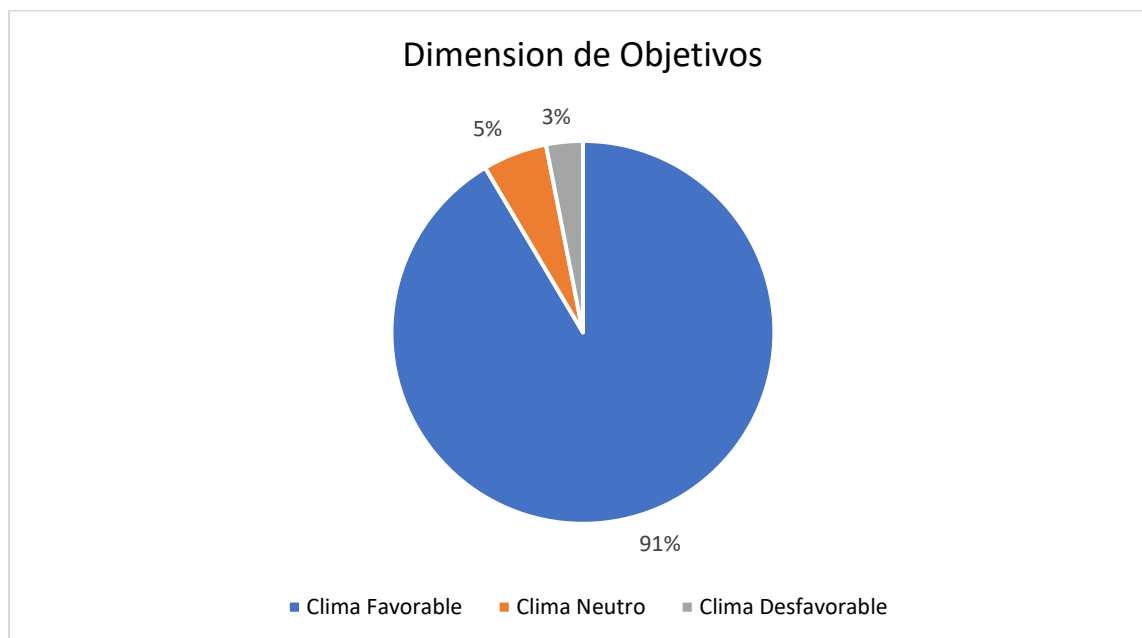
DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 7 Dimensión de Objetivos.

Formato IMCOC								Total, de respuesta por ítem
Preguntas de la Encuesta	Dimensión Objetivos							
	Calificación por ítems							
	Clima Favorable			Neutro	Clima Desfavorable			
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ¿Como califica usted los conocimientos que tiene acerca de los objetivos de la empresa?	10	25	4	3	1	0	0	43
2. Califique la cantidad de la información que recibió acerca de los objetivos y políticos de su empresa al ingresar en ella	10	15	14	2	2	0	0	43
3. Al participar usted en el cumplimiento de los objeticos de la empresa ¿con que intensidad satisface sus necesidades económicas, estabilidad laboral, ascenso, experiencia de aprendizaje, progreso, etc.?	9	21	10	2	0	0	1	43
Total de respuestas en la dimensión	29	61	28	7	3	0	1	43
Total por Calificación	118			7	4			129

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Ilustración 4. Dimensión de Objetivos



Fuente. Elaboración Propia

En la encuesta se evidencia que, en el Establecimiento Público Ambiental de Buenaventura los trabajadores tienen conocimientos, entienden y respaldan los objetivos, misión, visión y política de la empresa. Un 91% de los encuestados están en una situación favorable porque están agrupados las necesidades de experiencia, laborales y económicas mientras un alrededor del 9% no tienen conocimientos o poca afinidad en los objetivos y políticas de la organización. El trabajo de la Entidad debe seguir constantemente con su forma de socializar tanto en la inducción como a lo largo del año para mantener este índice y poder llegar al 100% y así tener un crecimiento en la productividad y potenciar a los trabajadores debido a las recompensas y al sentimiento de pertenencia.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 8. Dimensión de Cooperación

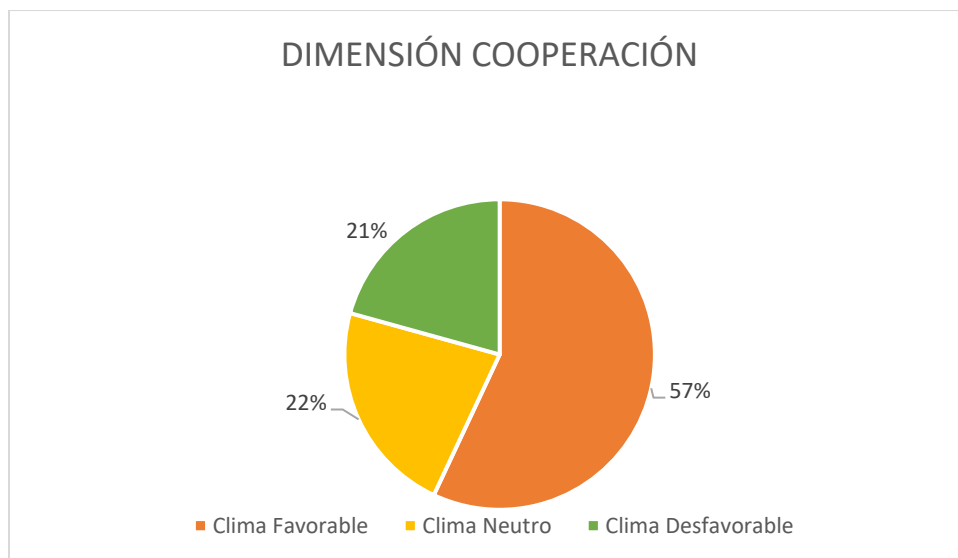
Formato IMCOC								Total, de respuesta por ítem
Preguntas de la Encuesta	Dimensión Cooperación							
	Calificación por ítems							
	Clima Favorable			Neutro	Clima Desfavorable			
	7	6	5	4	3	2	1	
4. Califique la ayuda y la colaboración que usted cree que existe entre los trabajadores de la empresa	10	25	4	3	1	0	0	43
5. ¿En qué grado usted ayuda y colabora con sus compañeros de trabajo?	10	15	14	2	2	0	0	43
6. En qué forma se vincula usted a grupos de trabajo en la empresa	9	21	10	2	0	0	1	43
7. ¿Con que frecuencia acostumbra usted a divertirse con compañeros de su sección u otra sección?	5	9	6	12	5	5	1	43
8. ¿Con que frecuencia la empresa organiza paseos, actividades deportivas, fiestas u otras actividades de diversión?	2	5	7	12	11	4	2	43
9. ¿En qué forma participa en las actividades de diversión que organiza la empresa?	2	4	11	23	2	0	1	43
10. ¿Con que frecuencia sus compañeros le piden ayuda hacer el trabajo que les corresponden?	3	12	5	9	6	3	5	43

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

11. Fuera del horario laboral ¿Con que frecuencia se relaciona con sus compañeros?	6	4	8	9	7	6	3	43
12. ¿Con que frecuencia participa usted con sus amigos de la empresa, en actividades sociales?	3	3	8	11	10	6	2	43
13. ¿Con que frecuencia participa en la solución de problemas en su sección?	11	15	2	8	3	2	2	43
Total, de respuestas en la dimensión	69	97	79	96	46	27	16	43
Total, por Calificación	245			96	89			430

Fuente. Elaboración Propia

Ilustración 5. Cooperación



Fuente. Elaboración Propia

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La Cooperación es un ítem indispensable para las organizaciones que da ventaja en la eficacia y la eficiencia, esta variable nos demuestra lo comprometidos que están los colaboradores con apoyar y/o acompañar a sus compañeros en diferentes procesos, en la encuesta se refleja poco más de la mitad de los trabajadores (57%) tiene una opinión percepción favorable sobre cooperación, también se plasma que no es un aspecto que esta arraigado en todos los funcionarios, y analizando más a detalle, se visualiza que la percepción de clima neutro es de 22%, y la percepción negativa es del 21%, es decir que un gran porcentaje de colaboradores no les interesa acompañar procesos no correspondiente a sus funciones, por ello es necesario cumplir las acciones establecidas en el plan de mejoramiento para la variable cooperación.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 9. Dimensión de Liderazgo

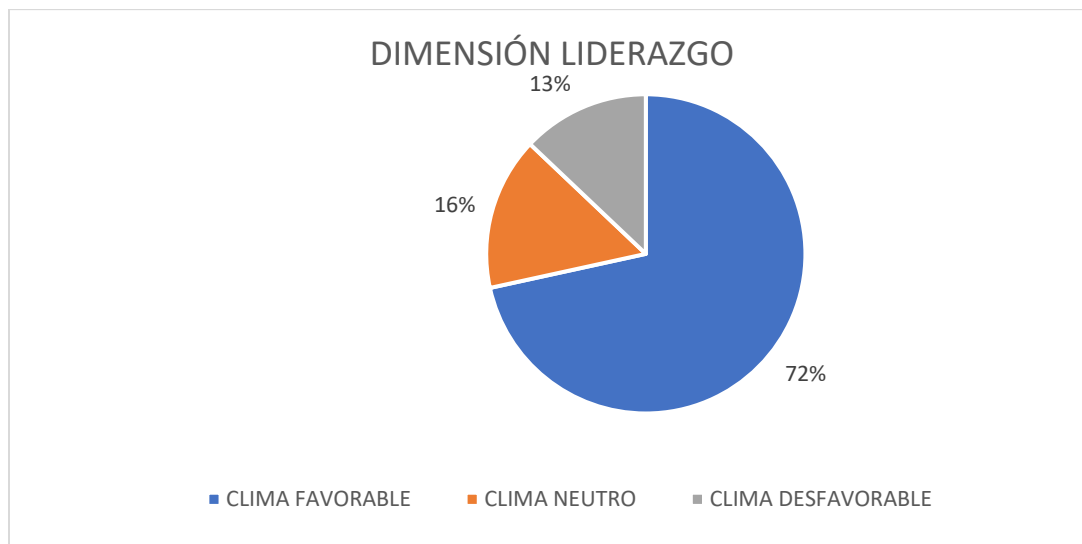
Formato IMCOC								Total de respuesta por ítem
Preguntas de la Encuesta	Dimensión Liderazgo							
	Calificación por ítems							
	Clima Favorable			Neutro	Clima Desfavorable			
	7	6	5	4	3	2	1	
14. ¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes o problemas de su trabajo, los plantea su jefe?	18	9	6	8	0	2	0	43
15. ¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes o problemas de su trabajo, lo plantea su compañero?	17	7	3	12	2	2	0	43
16. ¿Cuándo usted ejecuta su trabajo, tiene la libertad para hacerlo como quiere, con la aprobación de sus superiores	11	14	5	8	2	2	1	43
17. ¿Su jefe (director) es una persona justa, da instrucciones y toma decisiones?	22	12	5	4	0	0	0	43
18. ¿Qué tanto obedece a su jefe?	30	13	0	0	0	0	0	43
19. ¿Su jefe controla su trabajo?	6	4	7	8	8	4	6	43
20. ¿Su jefe ayuda para que pueda hacer mejor su trabajo?	20	8	5	8	2	0	0	43

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

21. ¿Los problemas que le afectan y tienen relación con su trabajo los comenta a sus superiores?	9	6	4	9	2	8	5	43
22. Al ingresar a esta empresa, califique la cantidad de información acerca de las obligaciones y laborales que tiene que desempeñar	16	16	4	3	2	0	2	43
Total, de respuestas en la dimensión	149	89	39	60	18	18	14	43
Total, por Calificación	277			60	50			387

Fuente. Elaboración Propia.

Ilustración 6. Dimensión de Liderazgo



Fuente. Elaboración Propia.

El tener superiores con una capacidad de influir de forma positiva puede marcar una diferencia significativa, debido a que a los subordinados al tener dificultades pueden encontrar en sus jefes apoyo para la resolución de conflictos y la consecución de las metas. En la encuesta podemos analizar que, el 72% de los funcionarios tienen una percepción positiva de la figura del

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

liderazgo en su organización y que, un líder puede influir para resolver las dificultades que se pueden presentar al interior de la organización y en sus puestos de trabajo, el 10% marca de forma desfavorable el liderazgo que se ejerce en la organización y el 18% es neutra frente a las acciones, actitudes y acompañamiento del líder. La pregunta 19 del IMCOC (¿Su jefe controla su trabajo?) fue la que más respuesta desfavorable obtuvo, 18 colaboradores respondieron que su jefe o líder ejerce un mínimo control sobre ellos, esto indica que, hay un liderazgo que se preocupa poco por hacerle seguimiento a las tareas asignada, dificultando el cumplimiento de objetivos organizacionales.

Es importante que se puedan cumplir las recomendaciones y acciones enmarcadas en el plan de mejoramiento para esta dimensión, esto permitirá fortalecer el liderazgo y que los colaboradores vean en su superior una figura de respeto, confianza y credibilidad.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

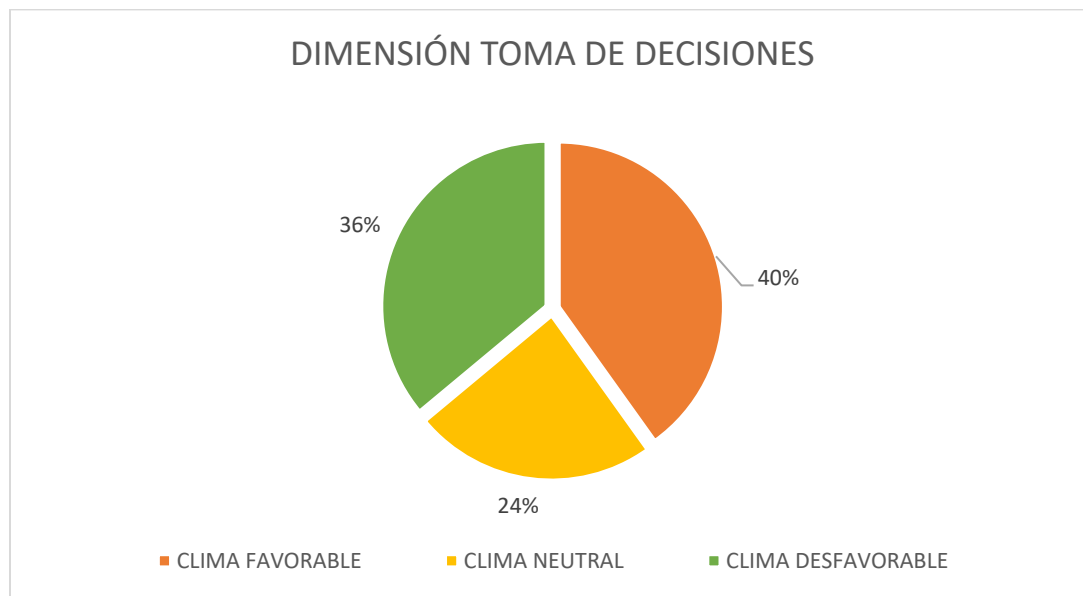
Tabla 10. Toma de Decisiones

Formato IMCOC								Total de respuesta por ítem
Preguntas de la Encuesta	Dimensión Toma de Decisiones							
	Calificación por ítems							
	Clima Favorable			Neutro	Clima Desfavorable			
	7	6	5	4	3	2	1	
23. ¿Usted toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe?	2	2	2	11	2	8	16	43
24. ¿Con que frecuencia le gustaría asumir nuevas responsabilidades en su trabajo, además de las que tiene actualmente?	11	6	7	16	1	2	0	43
25. ¿Participa usted de las decisiones de esta empresa, en especial aquellas que afectan su trabajo?	7	6	3	6	3	5	13	43
26. ¿Las directivas tienen en cuenta su situación personal cuando toman una decisión que le afecta en el trabajo o en su vida?	9	9	5	8	1	5	6	43
Total, de respuestas en la dimensión	29	23	17	41	7	20	35	43
Total, por Calificación	69			41	62			172

Fuente. Elaboración Propia

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Ilustración 7. Toma de Decisiones



Fuente. Elaboración Propia.

toma de decisiones es un proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones un curso de acción (Chiavenato, 2009). En el análisis de la encuesta para la dimensión de toma de decisiones marca un 40% de percepción favorable por parte de los trabajadores, lo cual demuestra que es necesario que se les tenga en cuenta en la toma de decisiones y más cuando se trata de decisiones correspondiente a su área o lugar de trabajo.

También, se observa que, el 24% de los funcionarios marcan como neutral la forma como se toman las decisiones, es decir, su opinión frente a este tema es neutral, mientras, el 36% de los encuestados cree que la forma como se toman las decisiones es inadecuada porque no se sienten incluidos dentro de los procesos más importantes en la organización y que buscan mejorar el quehacer de la entidad.

Esta dimensión es de las pocas donde los colaboradores marcaron con un nivel de clima neutral, por ello, es necesario aplicar y seguir las recomendaciones que se realizan en el plan de mejoramiento para dicha variable.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

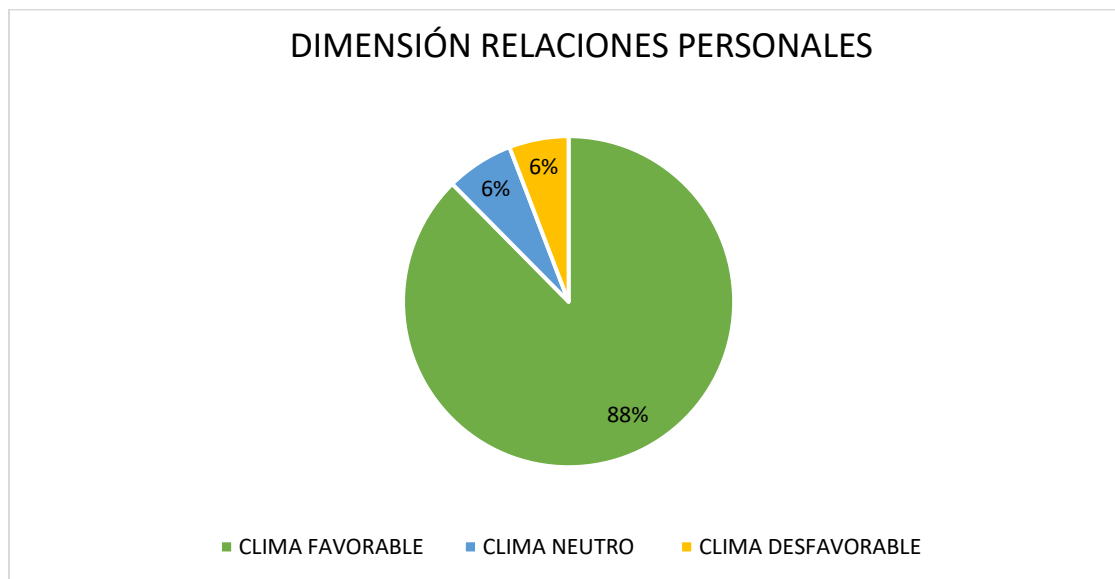
Tabla 11. Relaciones Interpersonales

Formato IMCOC								Total de respuesta por ítem
Preguntas de la Encuesta	Dimensión Relaciones Personales							
	Calificación por ítems							
	Clima Favorable			Neutro	Clima Desfavorable			
	7	6	5	4	3	2	1	
27. ¿Cómo son las relaciones con sus compañeros de trabajo?	20	18	5	0	0	0	0	43
28. Cuando usted tiene problemas de trabajo, ¿Los soluciona con sus compañeros y/o Superiores?	15	15	5	6	0	1	1	43
29. ¿Cómo califica usted, el trato y su relación con su jefe?	21	16	5	1	0	0	0	43
30. ¿Cómo califica usted la confianza entre los jefes t trabajadores de esta empresa?	14	15	13	1	0	0	0	43
31. Cuándo hay cambios en la empresa, ¿En qué medida recibe información respecto?	7	12	10	7	2	3	2	43
32. ¿Los directivos de la empresa conocen los problemas que se representan en su sección?	10	16	9	2	0	5	1	43
Total, de respuestas en la dimensión	87	92	47	17	2	9	4	43
Total, por Calificación	226			17	15			258

Fuente. Elaboración propia

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Ilustración 8. Dimensión Relaciones Interpersonales



Fuente. Elaboración Propia.

Las relaciones humanas y/o relaciones personales, son la esencia de las personas ya que, como sabemos, el ser humano es un ser social por naturaleza y esto implica interactuar con otros en aras de obtener bienestar y mejorar su condición de vida y bienestar.

En las organizaciones actuales esta variable es clave para el buen funcionamiento de las entidades, ya sean públicas o privadas, un buen relacionamiento entre colaboradores determina el cumplimiento de los objetivos. Al analizar la encuesta específicamente la variable de las relaciones humanas, notamos que, el 88% percibe o cree que en dicha entidad los trabajadores tienen buen relacionamiento entre ellos y la directiva, lo cual es importante para que se pueda ejercer un clima laboral favorable.

Por otro lado, la encuesta marca que el 6% del clima es neutro, en esa misma medida (6%) marcan el clima como desfavorable, por ello, es importante que se reconozca el descontento o la falta de relacionamiento que puede haber entre algunos colaboradores y buscar fortalecer esos vínculos.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 12. Dimensión de Motivación

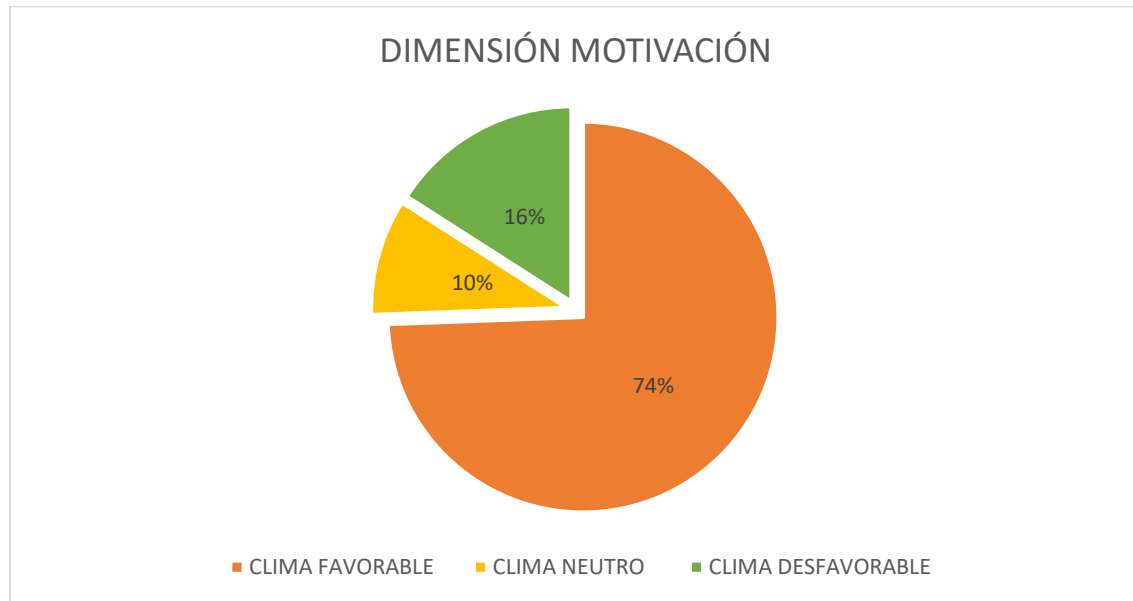
Formato IMCOC								Total de respuesta por ítem
Preguntas de la Encuesta	Dimensión Motivación							
	Calificación por ítems							
	Clima Favorable			Neutro	Clima Desfavorable			
	7	6	5	4	3	2	1	
33. ¿Cómo se siente usted con el trabajo que le corresponde hacer (funciones)?	23	5	5	8	2	0	0	43
34. ¿Cómo se siente usted con el salario que recibe?	12	8	6	14	2	1	0	43
35. ¿Cómo se siente usted por estar trabajando en la empresa	24	13	4	1	0	0	1	43
36. ¿De acuerdo con el trabajo que le asignan, el tiempo que le dan para hacerlo es suficiente?	22	15	5	1	0	0	0	43
37. ¿Cómo califica usted la recompensa que recibe cuando realiza una labor bien hecha?	14	15	8	2	2	1	1	43
38. ¿Cuál es el tiempo trabajado por usted en esta empresa?	4	1	0	0	13	6	19	43
39. ¿Qué importancia tiene para usted el hecho de estar trabajando en la empresa?	27	8	5	3	0	0	0	43

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Total, de respuestas en la dimensión	126	65	33	29	19	8	21	43
Total, por Calificación	224			29	48			301

Fuente. Elaboración Propia.

Ilustración 9. Dimensión de Motivación



La motivación laboral se convierte en una herramienta fundamental para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, una entidad que reconozca el rol de sus trabajadores hará que estos se empoderen y apropien de la organización y así obtener mejores resultados.

“La motivación en el trabajo es clave para aumentar la productividad empresarial y el trabajo del equipo en las diferentes actividades que realizan, además de que cada integrante se sienta realizado en su puesto de trabajo y se identifique con los valores de la empresa. Es la mejor forma para que los trabajadores se consideren parte importante de la empresa y den el máximo por ella”. (Spain, 2023)

Con relación a la encuesta, en la dimensión motivación se presenta una clara tendencia a que los colaboradores se sientan satisfechos en su lugar de trabajo y representando un rol

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

importante dentro de la organización, esto se debe a que, un 74% marca una favorabilidad en cuanto a la variable, también un 26% de funcionarios marca neutral y desfavorable, siendo un 10% que no se sienten motivado o desmotivado dentro del entorno organizacional y un 16% siente que el clima sobre este factor es negativo, por ello, es importante implementar las acciones consignadas en el plan de mejoramiento sobre este ítem para lograr disminuir este porcentaje y que las estrategias permitan motivar a más trabajadores.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

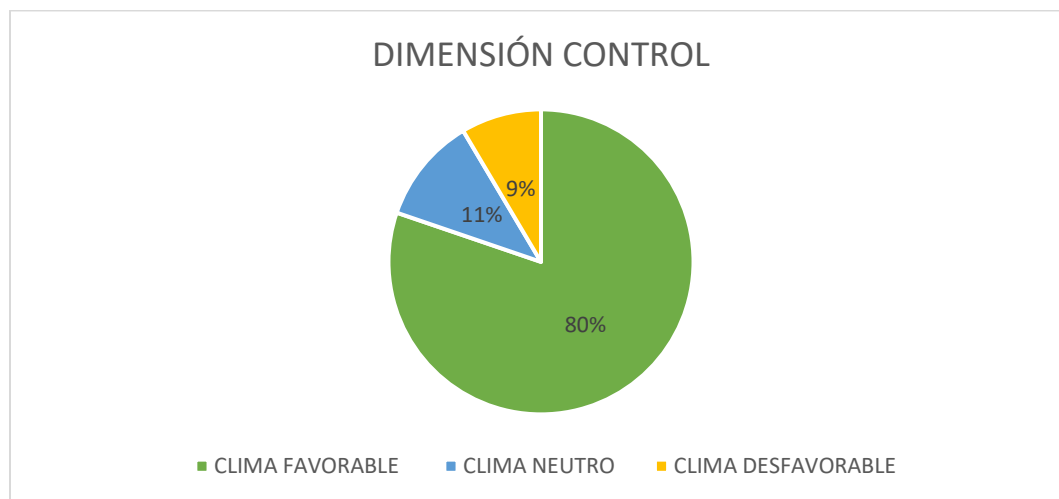
Tabla 13. Dimensión de Control

Formato IMCOC								Total, de respuesta por ítem
Preguntas de la Encuesta	Dimensión Control							
	Calificación por ítems							
	Clima Favorable			Neutro	Clima Desfavorable			
	7	6	5	4	3	2	1	
40. ¿Con que frecuencia es revisado su trabajo en esta empresa?	15	11	12	3	0	2	0	43
41. ¿Con que frecuencia conoce usted los resultados de la revisión de su trabajo?	11	13	6	4	4	4	1	43
42. ¿Con que frecuencia dialoga con su jefe acerca de los resultados y la forma como ejecuta su trabajo?	14	11	8	4	0	3	3	43
43. ¿Cómo se siente por la forma como su jefe controla actualmente el trabajo que realiza?	14	6	17	6	0	0	0	43
44. ¿Cómo le parece la forma como su jefe lo controla?	8	20	12	3	0	0	0	43
45. Para que la empresa funcione correctamente y sea eficiente, ¿Con que frecuencia cree usted que debe ser controlado su trabajo?	7	12	10	9	3	2	0	43
Total, de respuestas en la dimensión	69	73	65	29	7	11	4	43
Total, por Calificación	207			29	22			258

Fuente. Elaboración Propia

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Ilustración 10. Dimensión de Control



Fuente. Elaboración Propia.

La variable control permite a la directiva estar pendiente y hacerle seguimiento a las tareas y funciones asignadas a los colaboradores, por ello, es fundamental que al examinar o evaluar procesos los trabajadores conozcan los resultados. Según la encuesta. En esta dimensión el 80% de los encuestados se sienten satisfechos por el nivel de control o seguimiento que ejerce la directiva sobre sus quehaceres en la organización.

Por otro lado, en cuanto a la neutralidad del control o seguimiento, el 11% cree que no es relevante o tampoco descartan la posibilidad de que se les evalúe. También, un 9% de los encuestados responde que, no le interesa que controlen su trabajo o que sea evaluado, esto significa que, este porcentaje de colaboradores no requiere ser controlado para cumplir sus funciones.

Lo anterior, nos dice que, en el Establecimiento Público Ambiental se ejerce un control y seguimiento adecuado que genera satisfacción en los colaboradores por la evaluación que se les realiza.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

A continuación, se relacionan las preguntas abiertas, que se hicieron al final de la encuesta, las cuales tienen como finalidad, medir la satisfacción que tienen los colaboradores con respecto al ambiente al interior de la empresa, sus compañeros y líderes de áreas y/o departamentos, además, es un insumo importante para obtener una determinación del clima organizacional adecuado.

Las preguntas son las siguientes:

- ¿Qué aspectos son los que más valora de la empresa?
- Para usted ¿Cuáles aspectos son los más importantes de un líder?
- ¿Qué lo haría sentir mejor trabajando en la empresa?
- ¿Qué situaciones o aspectos de su vida laboral lo han desmotivado o podrían hacerlo?

Algunos de los aspectos que más valoran los colaboradores del Establecimiento Publico Ambiental son: el prestigio que goza la organización en el territorio, el trabajo en equipo que se realiza en la entidad, el apoyo y colaboración de los compañeros, la comprensión por parte de los superiores, la misión de la empresa y la responsabilidad social y comunitaria de la organización, todos estos factores hacen que los trabajadores del EPA-Buenaventura se sientan conformes y realizados al laborar en esta entidad.

Por otro lado, los aspectos que más valoran de un líder los colaboradores de esta entidad del sector público son: capacidad de escucha, siendo este uno de los principales aspectos, saber tomar decisiones acertadas, delegar funciones y responsabilidades, lo cual se traduce en la confianza que pueda tener un líder su equipo. También resaltan aspectos como, la pasión por lo que hace, el respeto, buena comunicación, la visión y que, además, pueda formar nuevos liderazgos.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Según los resultados de la encuesta, los trabajadores se sentirían mejor trabajando en la empresa por razones como; la estabilidad laboral y aumento salarial, mejores condiciones para desarrollar las funciones, establecer un sistema de gestión de la calidad, garantías para el crecimiento profesional dentro de la empresa, más capacitaciones y formación desde lo técnico para tener riguridad en el trabajo.

Por otra parte, los colaboradores manifiestan que se han desmotivado o podrían desmotivarse por razones como; falta de equipos de oficina adecuados para realizar las funciones, el poco cumplimiento de la normatividad ambiental vigente por parte de la comunidad, la falta de empoderamiento de algunos colaboradores sobre los valores de la organización, el no compromiso con la institución, el no aumento del salario durante la vigencia laboral, la falta de trabajo en equipo, la inestabilidad laboral y la carga laboral, todos estos factores son negativos para que los trabajadores del Establecimiento Publico ambiental desarrollan a cabalidad las tareas que se les asigna.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 14. Dimensiones Calificación General.

Dimensión	Pregunta	Promedio	
OBJETIVOS	1. ¿Cómo califica usted los conocimientos que tiene acerca de los objetivos de la empresa?	5,9	5,8
	2. Califique la cantidad de la información que recibió acerca de lo objetivos y políticas de su empresa al ingresar a ellos:	5,7	
	3. Al participar usted en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, ¿con que intensidad satisface sus necesidades económicas, de estabilidad laboral, de ascenso, experiencia, de aprendizaje, progreso, etc.?	5,8	
COOPERACION	4. Califique la ayuda y la colaboración que usted cree que existe entre los trabajadores de esta empresa	6	4,8
	5. ¿En qué grado usted ayuda y colabora con sus compañeros en el trabajo?	6,1	
	6. ¿En qué forma se vincula usted a grupos de trabajo en la empresa?	5,2	
	7. ¿Con que frecuencia acostumbra usted a divertirse con compañeros de su sección u otra sección?	4,5	
	8. ¿Con que frecuencia la empresa organiza paseos, actividades deportivas, fiestas u otras actividades de diversión?	3,9	
	9. ¿En qué forma participa en las actividades de diversión que organiza la empresa?	4,7	
	10. ¿Con que frecuencia sus compañeros le piden ayuda hacer el trabajo que les corresponden?	4,2	
	11. Fuera del horario laboral ¿Con que frecuencia se relaciona con sus compañeros?	4,2	
	12. ¿Con que frecuencia participa usted con sus amigos de la empresa, en actividades sociales?	3,9	
	13. ¿Con que frecuencia participa en la solución de problemas en su sección?	5,2	

Fuente. Elaboración propia

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión	Pregunta	Promedio	
LIDERAZGO	14. ¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes o problemas de su trabajo, los plantea su jefe?	5,7	5,4
	15. ¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes o problemas de su trabajo, lo plantea su compañero?	5,4	
	16. ¿Cuándo usted ejecuta su trabajo, tiene la libertad para hacerlo como quiere, con la aprobación de sus superiores?	5,3	
	17. ¿Su jefe (director) es una persona justa, da instrucciones y toma decisiones?	6,2	
	18. ¿Qué tanto obedece a su jefe?	6,7	
	19. ¿Su jefe controla su trabajo?	4	
	20. ¿Su jefe ayuda para que pueda hacer mejor su trabajo?	5,8	
	21. ¿Los problemas que le afectan y tienen relación con su trabajo los comenta a sus superiores?	4,1	
	22. Al ingresar a esta empresa, califique la cantidad de información acerca de las obligaciones y laborales que tiene que desempeñar	5,8	
TOMA DE DECISIONES	23. ¿Usted toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe?	2,7	4
	24. ¿Con que frecuencia le gustaría asumir nuevas responsabilidades en su trabajo, además de las que tiene actualmente?	5,1	
	25. ¿Participa usted de las decisiones de esta empresa, en especial aquellas que afectan su trabajo?	3,6	
	26. ¿Las directivas tienen en cuenta su situación personal cuando toman una decisión que le afecta en el trabajo o en su vida?	4,5	

Fuente. Elaboración Propia.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

RELACIONES PERSONALES	27. ¿Cómo son las relaciones con sus compañeros de trabajo?	6,3	5,7
	28. Cuando usted tiene problemas de trabajo, ¿Los soluciona con sus compañeros y/o Superiores?	5,7	
	29. ¿Cómo califica usted, el trato y su relación con su jefe?	6,3	
	30. ¿Cómo califica usted la confianza entre los jefes y trabajadores de esta empresa?	6	
	31. Cuando hay cambios en la empresa, ¿En qué medida recibe información respecto?	4,9	
	32. ¿Los directivos de la empresa conocen los problemas que se representan en su sección?	5,3	
MOTIVACION	33. ¿Cómo se siente con el trabajo que le corresponde hacer?	5,9	5,4
	34. ¿Cómo se siente usted con el salario que recibe?	5,2	
	35. ¿Cómo se siente usted por estar trabajando en la empresa?	6,3	
	36. ¿De acuerdo con el trabajo que le asignan, el tiempo que le dan para hacerlo es suficiente?	6,3	
	37. ¿Cómo califica usted la recompensa que recibe cuando realiza una labor bien hecha?	5,7	
	38. ¿Cuál es el tiempo trabajado por usted en esta empresa?	2,4	
	39. ¿Qué importancia tiene para usted el hecho de estar trabajando en la empresa?	6,3	
CONTROL	40. ¿Con que frecuencia es revisado su trabajo en esta empresa?	5,7	5,4
	41. ¿Con que frecuencia conoce usted los resultados de la revisión de su trabajo?	5,2	
	42. ¿Con que frecuencia dialoga con su jefe acerca de los resultados y la forma como ejecuta su trabajo?	5,3	
	43. ¿Cómo se siente por la forma como su jefe controla actualmente el trabajo que realiza?	5,6	
	44. ¿Cómo le parece la forma como su jefe lo controla?	5,8	
	45. ¿Para que la empresa funcione correctamente y sea eficiente, ¿Con que frecuencia cree usted que debe ser controlado su trabajo?	5,1	

Fuente. Elaboración Propia

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La tabla anterior, muestra el promedio de cada una de las preguntas que se hicieron a los colaboradores del Establecimiento Publico Ambiental, además, nos indica el promedio de las siete dimensiones del IMCOC. A través, de la escala de Likert se establecen rangos (1 a 7) y posteriormente nos permite medir el nivel de clima que tiene cada variable, ya sea, clima favorable, clima neutro o clima desfavorable.

Clima organizacional desfavorable: De 1,0 - 3,9

Clima organizacional neutro: De 4,0 - 4,9

Clima organizacional favorable: De 5,0 – 7,0

Para obtener el promedio por dimensión, sumamos la cantidad de respuesta por cada ítem, posteriormente se suma y divide el promedio de cada respuesta, así logramos determinar en qué rango se encuentra el clima de cada dimensión.

El promedio de la dimensión de los objetivos arroja un resultado de 5,8, es decir, un clima laboral favorable, esto indica que, los colaboradores del Establecimiento Publico Ambiental conocen los objetivos, la misión y visión de la organización, ya que, durante el proceso de inducción los nuevos trabajadores tienen la posibilidad de conocer las diferentes estrategias de la entidad, lo que busca y hacia donde se dirige.

La dimensión cooperación, tiene un promedio de 4,8, lo cual significa que tiene un clima laboral neutro, las preguntas 4 y 5 denotan que los colaboradores del Establecimiento Publico Ambiental, en su mayoría ayudan a sus compañeros, lo cual es importante para fortalecer el trabajo en equipo, mientras las respuestas de la pregunta 8, indican que, la empresa realiza pocas actividades extralaborales para el entretenimiento de los colaboradores, mientras las respuestas a la pregunta 9 nos dice que, cuando se realizan actividades por parte de la empresa la participación de los funcionarios es solo porque les toca y no porque les pueda interesar el

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

espacio, otro hallazgo en esta dimensión está relacionado con las preguntas 11 y 12 , los trabajadores de esta entidad no poseen vínculos fuera de la misma o comparten muy poco.

Por otro lado, en la dimensión liderazgo, el promedio es de 5,4, siendo este un clima favorable, esto demuestra que, hay un líder comprometido con su equipo, además, unos colaboradores que le respaldan, en las respuestas a las preguntas 14 y 15, los colaboradores indican que, cuando hay algunas inquietudes con relación al trabajo las comentan con sus superiores y compañeros lo cual demuestra el respaldo para los funcionarios, en las respuestas a la preguntas 17 y 18 un gran porcentaje de los colaboradores considera su jefe una persona justa, lo que lo convierte en un líder carismático que de goza de credibilidad y de obediencia por parte del equipo.

En la dimensión toma de decisiones, el promedio es de 4,0, esto quiere decir que el clima es neutro, ya que, pocas veces los colaboradores toman decisiones sin consultar con sus superiores y esto puede tener consecuencias negativas en el entorno laboral, la su mayoría de los colaboradores quisieran tomar nuevas responsabilidades. También, los funcionarios respondieron que pocas veces se les tiene en cuenta para la toma de decisiones que afecten su trabajo y tampoco se tiene en cuenta los problemas personales de los trabajadores, esto genera incertidumbre y desmotivación para realizar sus actividades.

La dimensión relaciones personales, encontramos que el promedio del clima laboral es de 5,7, favorable, quiere decir que, hay un buen relacionamiento entre los colaboradores del Establecimiento Publico Ambiental, además, las respuestas a las preguntas 27 y 29 demuestran el nivel de relación entre jefes y trabajadores, siendo este un factor importante para el buen desempeño de los funcionarios para que se puedan cumplir los objetivos, aunque a las personas que se dedican a prestar un servicio en la entidad les gustaría que se les brindara mayor

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

información cuando se presenten cambios en la organización, ya que la percepción es que no se les comunica.

Con referencia a la dimensión motivación, tiene un promedio de clima laboral de 5,4, y resulta favorable, podemos evidenciar que, en las preguntas 33 y 34 relacionadas con lo conforme que se sienten los trabajadores con lo que les corresponde hacer y el salario recibido, en su mayoría se sienten satisfecho en ambos ítems, por otro lado, las preguntas 35 y 39 relacionadas con la satisfacción en la entidad marca un alto nivel de satisfacción. En esta dimensión la pregunta 38, la cual está relacionada con el tiempo trabajado por los colaboradores en la organización, el análisis que hacemos nos indica que, el tiempo trabajado por los funcionarios en la empresa es igual o menor a tres años en un gran porcentaje de trabajadores, siendo este un factor de desmotivación ya que, el modelo de contratación es, a través de prestación de servicios y por periodos de 3 a 6 meses, dificultando alcanzar la tan ansiada estabilidad laboral.

Por último, la dimensión control, tiene un promedio de 5,4, siendo un clima laboral favorable, en todas las preguntas relacionadas con esta dimensión se indica una favorabilidad, es decir, los colaboradores manifiestan que su trabajo es revisado con frecuencia y que les parece adecuado que se den esas revisiones que se realizan desde la directiva, lo cual es positivo porque los colaboradores sienten que se les tiene en cuenta y perciben buena comunicación con las directivas, por otro lado, en la pregunta 44 los colaboradores le parece buena la forma en que su jefe los controla, ya que perciben que hay un interés por conocer el trabajo que están realizando. También dicen que, para que la empresa sea eficiente se requiere una evaluación constante del trabajo y así, obtener los objetivos organizacionales.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 15. Variable

VARIABLE	PROMEDIO DE LA VARIABLE.
Objetivos	5,8
Cooperación	4,8
Liderazgo	5,4
Toma de decisiones	4,0
Relaciones interpersonales	5,7
Motivación	5,4
Control	5,4
TOTAL	5,2
PROMEDIO TOTAL	5,2

Fuente. Elaboración Propia.

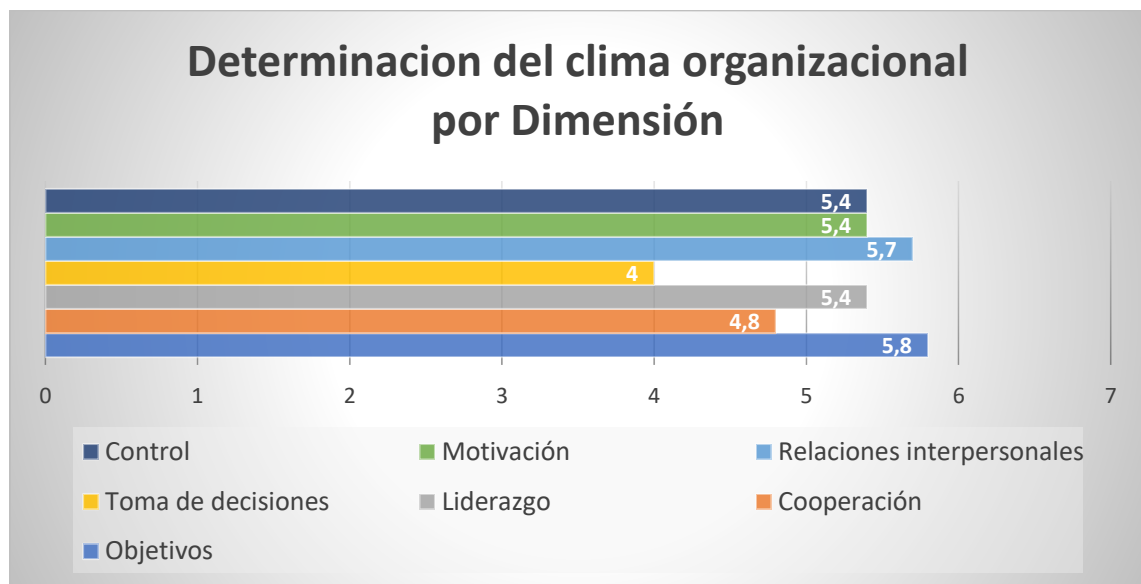
En resumen, los hallazgos encontrados a través del IMCOC y la percepción de cada colaborador, es la siguiente, las dimensiones; objetivos (5,8), liderazgo(5,4), relaciones interpersonales (5,7), motivación (5,4) y control (5,2) siendo estos favorables, por otro lado, las dimensiones; cooperación (4,8) y toma de decisiones (4,0) denotan un clima laboral neutro, finalmente, la determinación del Clima Laboral en el Establecimiento Público Ambiental es de 5,2, esto indica un buen clima, favorable o bueno.

El párrafo anterior, nos indica lo siguiente, hay algunas variables (cooperación y toma de decisiones) que se deben mejorar para que el clima laboral pase de neutro a favorable y así el clima de la organización fortalecerse y con ello la mejora de los procesos, se deben tener acciones puntuales para que haya más cohesión entre los trabajadores y se le vincule a la toma de decisiones.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Así mismo, las variables (objetivos, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación y control) marcan una gran favorabilidad en el clima laboral de la organización, por lo que, se debe mantener y aplicar procesos que permitan la variable continua de estos factores, ya que son relevantes para el cumplimiento de las metas de la organización y mantener un ambiente laboral propicio para los colaboradores.

Ilustración 11. Determinación del Clima Organizacional



Fuente. Elaboración Propia.

11. Recomendaciones y estrategias de mejoramiento.

Basado en los hallazgos de los resultados del clima organizacional en el Establecimiento Publico ambiental, se brindan una serie de recomendaciones para mantener y/o mejorar el Clima Organizacional en esta entidad, como primera medida se recomienda aplicar el instrumento de medición (IMCOC) que permitirá entender el estado del clima, posterior implementar el plan de acción o mejoramiento para fortalecer las variables donde el clima laboral es neutro o desfavorable. Además, como recomendación general se debe priorizar la implementación del plan acción presentado en este trabajo de grado.

También se hará una recomendación por cada dimensión, así tomar los correctivos necesarios para cada variable.

Dimensión objetivos:

- Dar a conocer en todas las áreas y dependencias del Establecimiento Publico Ambiental la misión, visión políticas y metas para la vigencia anual, en aras de que los trabajadores conozcan hacia donde se dirige la organización.
- Realizar comité de seguimiento cada quince (15) días por área y dependencias y otro cada mes para socializar las metas alcanzadas durante ese periodo con todos los colaboradores de la organización, para que se sientan parte de la entidad.

Dimensión cooperación:

- Realizar (1) vez por semana grupos de apoyo por dependencias para fomentar el trabajo en equipo y el conocimiento de diferentes procesos en la organización.
- Crear rutas de trabajo en equipo que permitan desarrollar actividades conjuntas por diferentes áreas

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

- Organizar cada tres (3) meses actividades extralaborales que permitan afianzar vínculos entre colaboradores y así fortalecer el compañerismo para un mejor ambiente laboral

Dimensión Liderazgo:

- Establecer reuniones una (1) vez al mes para mostrar los avances y gestiones de la dirección, además resolver inquietudes por parte de los colaboradores.
- Crear una estrategia de comunicación entre los jefes de área y los colaboradores que permita acercar las visiones de la directiva y los trabajadores.
- Organizar reuniones de seguimiento al inicio de la semana (lunes) con el objetivo de entender los avances del trabajo realizado por los colaboradores, para retroalimentar y obtener mejorar continua en los procedimientos.

Dimensión Toma de decisiones:

- Evaluar a los colaboradores que se sienta más comprometidos y capacitados con la organización y asignarles nuevos roles y tareas, en aras de que se puedan sentir más útil para la entidad.
- Empoderar a los colaboradores para que puedan tomar decisiones sin desconocer los jefes de área, pero que les permitan avanzar con mayor rapidez en procesos estratégicos.

Dimensión Relaciones personales:

- Organizar espacio de compartir entre los colaboradores que permitan conocer sobre sus compañeros: celebras fechas y eventos especiales.
- Desde los jefes crear espacios de dialogo uno a uno con los trabajadores para conocer sobre la vida de sus subordinados, más allá de lo laboral.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión motivación:

- Garantizar el ascenso de colaboradores dentro de la organización.
- Propiciar espacios de formación para los trabajadores, en aras de que obtengan mayor conocimiento para el cumplimiento de sus funciones.
- Crear contratos de trabajo más estables y con más beneficios para los trabajadores.
- Realizar un plan de incentivos para los trabajadores del Establecimiento Publico Ambiental.
- Reconocer el desempeño de los mejores colaboradores durante cada mes.

Dimensión Control:

- Establecer reuniones periódicas organizadas por los jefes de área para conocer lo que está desarrollando cada colaborador en la organización.
- Mantener constante supervisión por cada jefe de área a sus colaboradores.
- Crear un cronograma que garanticen un buen seguimiento de las actividades realizadas para obtener mejorar continua dentro de la organización.

12. Plan de Acción

Teniendo en cuenta los hallazgos en esta investigación se plantean diferentes estrategias para mejorar las fortalezas y disminuir las fallas (debilidades) de funcionamiento en el Establecimiento Público Ambiental, esto ayudara a la Directiva de la entidad a mejorar el índice de gestión y lograr las metas con mayor facilidad.

El objetivo es crear un plan de acción que, permita generar mejores condiciones en el clima laboral del Establecimiento Publico Ambiental, específicamente en las dimensiones donde el clima es neutro y en aquellas donde el clima es favorable mantenerlas y que la mejora sea constante.

A continuación, se plantean las estrategias del plan con sus respectivos tiempos, recursos a utilizar, actividades, objetivos y responsables de las tareas:

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 16. Plan de Acción - Objetivos

DIMENSIÓN OBJETIVOS							
Objetivo: Tener colaboradores con más conocimiento sobre la organización: roles, funciones y el propósito que tiene en el territorio.							
ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	TIEMPO	RESPONSABLES	INDICADORES	SEGUIMIENTO
-Empoderar a las y los funcionarios del Establecimiento Público Ambiental sobre lo que significa la entidad: políticas organizacionales, misión, visión, objetivos y metas.	Capacitación a colaboradores relacionadas con el quehacer de la entidad. Construir un manual de funcionamiento que contenga todo lo relacionado con el Establecimiento Público ambiental.	Tecnológicos Talento Humano Materiales	2'000.000 700.000	Bimensual Un mes para la realización	Área de recursos Humanos/ Dirección General	Numero de colaboradores que adquieren conocimiento sobre el Establecimiento Público Ambiental/ Número total de colaboradores	Calificación de los conocimientos que adquieren los colaboradores

Fuente. Elaboración Propia.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 17. Plan de Acción – Cooperación

DIMENSIÓN COOPERACION							
Objetivo: Promover espacios laborales para la cooperación y el trabajo en equipo							
ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	TIEMPO	RESPONSABLES	INDICADORES	SEGUIMIENTO
Impulsar la participación colaborativa entre diferentes dependencias del Establecimiento Publico Ambiental	Reuniones entre diferentes dependencias que posibilite el intercambio de ideas para el mejor funcionamiento de las actividades diarias de la entidad.	Talento humano /Personal de la entidad	\$400.000	Mensual	Jefes de dependencias/Área de Recursos Humanos	Número de colaboradores que participan de espacios laborales promovidos para la cooperación y el trabajo en equipo/Número total de colaboradores	Calificación de los colaboradores en los espacios promovidos para la cooperación y el trabajo en equipo.
	Socializar los distintos logros, funciones y metas que existen en cada área para propiciar el conocimiento sobre lo que hacen sus compañeros	Plan de trabajo de cada dependencia	\$600.000	Mensual			

Fuente. Elaboración Propia.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 18. Plan de Acción – Liderazgo

DIMENSIÓN LIDERAZGO							
Objetivo: Promover prácticas de liderazgo efectivo en los colaboradores y directivos de la entidad.							
ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	TIEMPO	RESPONSABLES	INDICADORES	SEGUIMIENTO
- Fortalecer las competencias de liderazgo de los colaboradores y directivos del Establecimiento Público Ambiental	- Brindar capacitación en liderazgo para su aplicación en los procesos estratégicos de la organización	Financiero Talento humano Coaching de liderazgo	\$2,000.000	Mensual	Dirección General/ Gestión Humana	Numero de colaboradores y directivos que se capacitan en liderazgo/Número total de colaboradores y directivos.	Evaluación trimestral de las competencias de liderazgo de los funcionarios y directivos capacitados.

Fuente. Elaboración Propia.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 19. Plan de Acción - Toma de Decisiones

DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES							
Objetivo: Apropiar a los colaboradores de las decisiones estratégicas acorde a sus funciones para que puedan mejorar su trabajo.							
ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	TIEMPO	RESPONSABLES	INDICADORES	SEGUIMIENTO
Mayor involucramiento de los colaboradores en la toma de decisiones relacionadas con su dependencia y su rol dentro del organización	Brindar información a las y los funcionarios al momento de realizar cambios en el Establecimiento Público Ambiental	Talento humano	\$1'000.000	Mensual	Jefes de dependencias/ Dirección General	Numero de colaboradores capacitados y apropiados en toma de decisiones estratégicas/Número total de colaboradores	Calificación y evaluación mensual del proceso de capacitación y apropiación de toma de decisiones de los colaboradores
	Capacitar en toma de decisiones estratégicas a los colaboradores		\$3, 000. 000	Bimensual			

Fuente. Elaboración Propia.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 20. Relaciones interpersonales

DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES							
Objetivo: Alcanzar un buen ambiente laboral entre los colaboradores de la organización							
ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	TIEMPO	RESPONSABLES	INDICADORES	SEGUIMIENTO
Mejorar las relaciones interpersonales entre los colaboradores de la organización para crear vínculos más allá de lo laboral	Conmemorar las fechas y eventos especiales en aras de fortalecer los vínculos entre los colaboradores	Talento humano	\$1,000.000	Mensual	Área de Recursos Humanos	Número de participantes en eventos recreativos/Número de colaborador	Informe trimestral del mejoramiento de las relaciones entre dependencias y/o colaboradores
	Generar espacio de esparcimiento fuera de la oficina que ayuden a conocer a sus compañeros		\$3,500.000	Trimestral			

Fuente. Elaboración Propia.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 21. Plan de Acción – Control

DIMENSIÓN CONTROL							
Objetivo: -Monitorear las actividades y tareas designadas a las y los trabajadores.							
ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	TIEMPO	RESPONSABLES	INDICADORES	SEGUIMIENTO
-Crear un programa de monitoreo, seguimiento y evaluación para los colaboradores que permita conocer el avance de los procesos.	-Verificar en las plataformas digitales de la organización los avances de actividades asignadas a los colaboradores - Generar reuniones con los líderes o directivos de cada dependencia para evaluar el comportamiento de los trabajadores y el cumplimiento de las actividades.	-Talento humano /Personal de la entidad	\$1'000.000	Bimensual	Área de Recursos Humanos	Número de actividades asignadas a los colaboradores que son verificadas y monitoreadas /Número total de actividades asignadas a los colaboradores	Informe bimensual que muestre el avance de las actividades.
		-Plan de trabajo de cada dependencia	\$500.000	Mensual			

Fuente. Elaboración Propia.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 22. Plan de Acción – Motivaciones

DIMENSIÓN MOTIVACION							
Objetivo: - Generar mayor motivación en los funcionarios de la entidad en aras de que puedan realizar de la mejor forma su trabajo.							
ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	RECURSOS	PRESUPUESTO	TIEMPO	RESPONSABLES	INDICADORES	SEGUIMIENTO
Propiciar planes de incentivos para los colaboradores	Promover mayor estabilidad laboral para los colaboradores: nombramientos, contratos con mayor tiempo de duración	-Talento humano	\$1,000.000	Semestral	Jefes de Dependencia / Área de Recurso Humanos.	Número de colaboradores beneficiados con acciones que contribuyen a aumentar la motivación/Número total de colaboradores	Informe trimestral sobre los cambios relacionados con la motivación de los trabajadores.
	Creación de cuadro de reconocimiento para los mejores trabajadores del trimestre.		\$500,000	Trimestral			
	Bonos relacionados con belleza, ropa y alimentación para los colaboradores.		\$1,500,000	Mensual			

Fuente. Elaboración Propia.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 23. Cronograma del Plan de Acción

Dimensión	Actividad	Meses																																Presupuesto				
		Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				
		Semana				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
Objetivo	Capacitación a colaboradores relacionadas con el quehacer de la entidad.																																	\$ 1.500.000				
	Construir un manual de funcionamiento que contenga todo lo relacionado con el Establecimiento Público ambiental.																																	\$ 400.000				
Cooperación	Reuniones entre diferentes dependencias que posibilite el intercambio de ideas para el mejor funcionamiento de las actividades diarias de la entidad.																																	\$ 600.000				
	Socializar los distintos logros, funciones y metas que existen en cada área para propiciar el conocimiento sobre lo que hacen sus compañeros																																	\$ 700.000				

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

[illegible]

Fuente. Elaboración Propia.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

[illegible]

Fuente. Elaboración Propia.

13. Conclusión.

El clima organizacional, es un elemento clave para el buen funcionamiento y manejo de las organizaciones, esto ayudara a garantizar un mejor relacionamiento entre los trabajadores, así mismo, nos permite afianzar el trabajo en equipo, mayor productiva de la entidad, mejor desempeño de los colaboradores para el cumplimiento de las metas y objetivos.

Al momento de realizar la caracterización del Establecimiento Público Ambiental, nos permitió conocer sobre la entidad y su funcionamiento, la estructura organizacional, las áreas y dependencia con las que cuenta, los objetivos de la organización, la visión y misión que tienen en el distrito de Buenaventura.

El identificar las variables que inciden, nos permitió determinar el clima laboral del Establecimiento Público Ambiental, estas variables las identificamos en dos tipos: positivas y negativas. Las positivas son aquellas variables que de una u otra forman generan satisfacción en el colaborador por pertenecer a la entidad, estas son: posicionamiento de la organización en el territorio, interacción con la comunidad, cooperación entre los compañeros, la visión del líder etc. Por otro lado, están en las variables negativas, son aquellas que afectan el rendimiento y entorno organizacional, esto hace que los colaboradores no se empoderen y disminuyan su productividad, alguna de estas variables son: ausentismo laboral, baja remuneración salarial, cortos periodos de contratación, falta de equipos para el desarrollo de las funciones, entre otros factores que dificultan el buen desarrollo del clima, es por ello que, se hacen una serie recomendaciones en aras de que se pueda impulsar para el mejoramiento de la organización.

Los hallazgos que se dieron a través del Instrumento para medir el Clima en Organizaciones Colombianas (IMCOC) sirvieron para brindar algunas estrategias y recomendaciones acorde a las dimensiones que se analizaron, las cuales fueron 7: objetivo, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Los resultados obtenidos a través del Instrumento de medición indican que la dimensión con mejor calificada en la encuesta fue en los Objetivos, con un promedio 5,8, quiere decir que los colaboradores conocen los objetivos, políticas, misión y visión de la entidad y que el proceso introductorio es satisfactorio y cumple con el propósito: que los recién ingresados puedan empaparse del que es el Establecimiento Publico Ambiental.

También se observó en el análisis que, las dimensiones: liderazgo (5,4), relaciones interpersonales (5,7), motivación (5,4) y control (5,4) todas poseen un clima favorable, lo cual es significativo para el ambiente laboral de la organización, ya que, son variables determinantes para que se puedan cumplir las metas organizaciones, por ende, es importante mantener estos aspectos e implementar las estrategias establecidas en el plan de acción que contribuirán al buen desarrollo organizacional.

Por otro lado, las dimensiones con menor promedio o rango fueron: toma de decisiones (4,0) y cooperación (4,8), quiere decir que, ambas variables son de clima neutro y estas representan un riesgo medio para el desarrollo de las actividades que deben realizar los colaboradores, por lo que, es adecuado mejorar el trabajo en equipo, además, notamos que los colaboradores aún no están empoderados para la toma de decisiones, esto puede disminuir eficiencia en los procesos y con ello el incumplimiento de resultados.

En cuanto al clima del Establecimiento Publico ambiental es de 5,2, favorable, es decir, que en esta organización, según la percepción de los colaboradores se presenta un buen ambiente laboral, algunas variables se destacan más que otras, por ello, es importante que en las dimensiones donde se determina un clima neutro se deben crear y desarrollar acciones que minimicen este riesgo y los funcionarios se sientan más satisfechos con dichas variables y al momento de cumplir con los roles asignados.

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Por último, es importante y necesario aplicar dentro de 18 meses una nueva determinación del clima organizacional para medir la efectividad de las recomendaciones y el plan de trabajo construido en aras de que se pudiera mejorar el clima en el Establecimiento Publico Ambiental.

BIBLIOGRAFIA

Alegria, N. (2012). *bibliotecadigital.univalle.edu.co*. Obtenido de

<https://www.google.com/url?q=https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10750/0503569.pdf?sequence%3D1%26isAllowed%3Dy&source=gmail&ust=1683614545394000&usg=AOvVaw34NNkU5gbcSZQBRUMl9Ztb>

Arano, R., Macluf, J., & Delfin, L. (2016). *EL ORIGEN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, DESDE UNA PERSPECTIVA DE LAS ESCUELAS DE LA*. Obtenido de www.uv.mx:

<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>

Chiavenato, I. (2009). Obtenido de

[https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap_8_TomadeDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y#:~:text=\(Chiavenato%2C%202009\)%20%E2%80%9CLa,19\).](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap_8_TomadeDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y#:~:text=(Chiavenato%2C%202009)%20%E2%80%9CLa,19).)

Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humano*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Dorta Quintana, A. (2013). *Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional*. Obtenido de <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>

EPA - Buenaventura. (s.f.). *Establecimiento Público Ambiental*. Recuperado el 25 de enero de 2023, de <https://www.epabuenaventura.gov.co/>

EPA, P. d. (2020). *Plan de Accion EPA 2020-2023*.

Forero, Y. (2021). <http://repositorio.uan.edu.co/>. Obtenido de

http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/5895/2/2021_YenniferAlejandraForeroPuerto.pdf

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Galan, M. (2000). <http://www.ingenieroambiental.com/>.

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

Conceptual. Obtenido de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-

46452009000200004#:~:text=El%20clima%20organizacional%20nace%20de,y%20que

%20afectan%20ese%20ambiente.

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

Cuadernos de Administración, (42), 43-61. Obtenido de SCIELO.OR.CO:

<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n42/n42a4.pdf>

Gismano, Y., & Schwerdt, F. (2012). <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/>. Obtenido de

<http://163.10.30.35/congresos/jdsunlp/vii-jornadas-2012/actas/Gismano.pdf>

IDEAM. (s.f.). *IDEAM*. Obtenido de <http://www.ideam.gov.co/web/ocga/autoridades>

Muñiz Gonzalez, R. (2001). *Marketing en el Siglo XXI. 5ª Edición*. Obtenido de

<https://www.marketing-xxi.com/motivacion-entorno-laboral.html>

Santana, P., & Araujo, Y. (2010). *Documat*. Obtenido de

<https://documat.unirioja.es/descarga/articulo/2486886.pdf>

SERVIDORES PUBLICOS EN LA CONSTITUCION POLITICA VIGENTE, 222-99 (Corte

Constitucional 1991). Obtenido de www.corteconstitucional.gov.co.

Silva Bruno, A. (2011). *Concepto de Administracion*. Obtenido de

<http://araselicajsilvabruno.blogspot.com/>

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

Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n42/n42a4.pdf>

Spain, U. (2023). *Up Spain*. Obtenido de Up Spain: [https://www.up-spain.com/blog/la-](https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-)

[motivacion-laboral-que-es-y-como-](https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-)

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

implementarla/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20motivaci%C3%B3n%20
laboral,empresariales%20marcados%20por%20la%20organizaci%C3%B3n.

Anexos

1. ¿Como califica usted los conocimientos que tiene acerca de los objetivos de la empresa?

- 7. Excelente
- 6. Buenos
- 5. Aceptables
- 4. Regulares
- 3. Malos
- 2. Muy malos
- 1. Pésimos

2. Califique la cantidad de la información que recibió acerca de lo objetivos y políticas de su empresa al ingresar a ellos:

- 7. Toda la información
- 6. Suficiente información
- 5. Apenas la necesaria
- 4. Alguna información
- 3. Muy poca
- 2. Casi ninguna
- 1. Ninguna

3. Al participar usted en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, ¿Con que intensidad satisface sus necesidades económicas, de estabilidad laboral, de ascenso, experiencia, de aprendizaje, progreso, etc.?

- 7. Plenamente
- 6. Gran satisfacción
- 5. Alguna satisfacción
- 4. Indiferente
- 3. Alguna insatisfacción
- 2. Gran insatisfacción
- 1. Insatisfacción absoluta

4. Califique la ayuda y la colaboración que usted cree que existe entre los trabajadores de esta empresa:

- 7. Excelente

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

6. Buena
5. Aceptable
4. Regular
3. Mala
2. Muy mala
1. Pésima

5. ¿En qué grado usted ayuda y colabora con sus compañeros en el trabajo?

7. Siempre
6. Con mucha frecuencia
5. Periódicamente
4. Algunas veces
3. Muy de vez en cuando
2. Casi nunca
1. Nunca

6. ¿En qué forma se vincula usted a grupos de trabajo en la empresa?

7. Como líder
6. Como organizador
5. Como colaborador
4. Simplemente participa
3. Participa porque le toca
2. Participa con desagrado
1. No participa

7. ¿Con que frecuencia acostumbra usted a divertirse con compañeros de su sección u

otra sección?

7. Siempre
6. Con mucha frecuencia
5. Periódicamente
4. Algunas veces
3. Muy de vez en cuando
2. Casi nunca
1. Nunca

8. ¿Con que frecuencia la empresa organiza paseos, actividades deportivas, fiestas u

otras actividades de diversión?

7. Siempre
6. Con mucha frecuencia
5. Periódicamente

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

4. Algunas veces

3. Muy de vez en cuando

2. Casi nunca

1. Nunca

9. ¿En qué forma participa en las actividades de diversión que organiza la empresa?

7. Como líder

6. Como organizador

5. Como colaborador

4. Simplemente participa

3. Participa porque le toca

2. Participa con desagrado

1. No participa

10. ¿Con que frecuencia sus compañeros le piden ayuda hacer el trabajo que les

corresponden?

7. Siempre

6. Con mucha frecuencia

5. Periódicamente

4. Algunas veces

3. Muy de vez en cuando

2. Casi nunca

1. Nunca

11. Fuera del horario laboral ¿Con que frecuencia se relaciona con sus compañeros?

7. Siempre

6. Con mucha frecuencia

5. Periódicamente

4. Algunas veces

3. Muy de vez en cuando

2. Casi nunca

1. Nunca

12. ¿Con que frecuencia participa usted con sus amigos de la empresa, en actividades

sociales?

7. Siempre

6. Con mucha frecuencia

5. Periódicamente

4. Algunas veces

3. Muy de vez en cuando

2. Casi nunca

1. Nunca

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

13. ¿Con que frecuencia participa en la solución de problemas de su sección? *

- 7. Siempre
- 6. Con mucha frecuencia
- 5. Periódicamente
- 4. Algunas veces
- 3. Muy de vez en cuando
- 2. Casi nunca
- 1. Nunca

14. ¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes o problemas de su trabajo, los

plantea su jefe?

- 7. Siempre
- 6. Con mucha frecuencia
- 5. Periódicamente
- 4. Algunas veces
- 3. Muy de vez en cuando
- 2. Casi nunca
- 1. Nunca

15. ¿Cuándo usted no puede solucionar inquietudes o problemas de su trabajo, lo

plantea a su compañero?

- 7. Siempre
- 6. Con mucha frecuencia
- 5. Periódicamente
- 4. Algunas veces
- 3. Muy de vez en cuando
- 2. Casi nunca
- 1. Nunca

16. ¿Cuándo usted ejecuta su trabajo, tiene la libertad para hacerlo como quiere, con la

aprobación de sus superiores?

- 7. Siempre
- 6. Con mucha frecuencia
- 5. Periódicamente
- 4. Algunas veces
- 3. Muy de vez en cuando

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

- 2. Casi nunca
- 1. Nunca

17. ¿Su jefe (director) es una persona justa, da instrucciones y toma decisiones? *

- 7. Siempre
- 6. Con mucha frecuencia
- 5. Periódicamente
- 4. Algunas veces
- 3. Muy de vez en cuando
- 2. Casi nunca
- 1. Nunca

18. ¿Qué tanto obedece a su jefe?

- 7. Siempre
- 6. Con mucha frecuencia
- 5. Periódicamente
- 4. Algunas veces
- 3. Muy de vez en cuando
- 2. Casi nunca
- 1. Nunca

19. ¿Su jefe controla su trabajo en lo corresponde? *

- 7. Siempre
- 6. Con mucha frecuencia
- 5. Periódicamente
- 4. Algunas veces
- 3. Muy de vez en cuando
- 2. Casi nunca
- 1. Nunca

20. ¿Su jefe le ayuda para que pueda hacer mejor su trabajo? *

- 7. Siempre
- 6. Con mucha frecuencia
- 5. Periódicamente
- 4. Algunas veces
- 3. Muy de vez en cuando
- 2. Casi nunca
- 1. Nunca

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

21. ¿Los problemas que le afectan y tienen relación con su trabajo los comenta con sus superiores?

- 7. Siempre
- 6. Con mucha frecuencia
- 5. Periódicamente
- 4. Algunas veces
- 3. Muy de vez en cuando
- 2. Casi nunca
- 1. Nunca

22. Al ingresar a esta empresa, califique la cantidad de información acerca de las obligaciones y labores que tiene que desempeñar

- 7. Toda la información
- 6. Suficiente información
- 5. Apenas la necesaria
- 4. Alguna información
- 3. Muy poca
- 2. Casi nunca
- 1. Nunca

23 ¿Usted toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe?

- 7. Siempre
- 6. Con mucha frecuencia
- 5. Periódicamente
- 4. Algunas veces
- 3. Muy de vez en cuando
- 2. Casi nunca
- 1. Nunca

24. ¿Con que frecuencia le gustaría asumir nuevas responsabilidades en su trabajo, ademásde las que tiene actualmente?

- 7. Siempre
- 6. Con mucha frecuencia
- 5. Periódicamente
- 4. Algunas veces
- 3. Muy de vez en cuando
- 2. Casi nunca
- 1. Nunca

25. ¿Participa usted de las decisiones de esta empresa, en especial aquellas que afectan sutrabajo?

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

7. Siempre
6. Con mucha frecuencia
5. Periódicamente
4. Algunas veces
3. Muy de vez en cuando
2. Casi nunca
1. Nunca

26. ¿Las directivas tienen en cuenta su situación personal cuando toman una decisión que le afecta en el trabajo o en su vida?

7. Siempre
6. Con mucha frecuencia
5. Periódicamente
4. Algunas veces
3. Muy de vez en cuando
2. Casi nunca
1. Nunca

27. ¿Cómo son las relaciones con sus compañeros de trabajo?

7. Excelente
6. Buenas
5. Aceptables
4. Regulares
3. Malas
2. Muy malas
1. Pésimas

28. Cuando usted tiene problemas de trabajo, ¿los soluciona con los compañeros y/o superiores?

7. Siempre
6. Con mucha frecuencia
5. Periódicamente
4. Algunas veces
3. Muy de vez en cuando
2. Casi nunca
1. Nunca

29. ¿Cómo califica usted, el trato y su relación con su jefe? *

7. Excelente

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

- 6. Buena
- 5. Aceptable
- 4. Regular
- 3. Mala
- 2. Muy mala
- 1. Pésima

30. ¿Cómo califica usted la confianza entre los jefes y trabajadores de esta empresa?

- 7. Excelente
- 6. Buena
- 5. Aceptable
- 4. Regular
- 3. Mala
- 2. Muy mala
- 1. Pésima

31. Cuando hay cambios en la empresa, ¿En qué medida recibe información al respecto?

- 7. Toda la información
- 6. Suficiente información
- 5. Apenas la necesaria
- 4. Alguna información
- 3. Muy poca
- 2. Casi ninguna
- 1. Ninguna

32. ¿Los directivos de la empresa conocen los problemas que se presentan en su sección?

- 7. Los que les competen a ellos
 - 6. Casi todos los que les compete
 - 5. Algunos que les competen
 - 4. Conocen todos los problemas
 - 3. Desconocen casi todos
 - 2. Conocen algunos
 - 1. No conocen ninguno
33. ¿Cómo se siente con el trabajo que le corresponde hacer?

- 7. Realizado y satisfecho
- 6. Realizado
- 5. Retribuido justamente
- 4. Conforme
- 3. Insatisfecho
- 2. Muy insatisfecho

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Totalmente insatisfecho

34. ¿Cómo se siente usted con el salario que recibe?

7. Realizado y satisfecho

6. Realizado

5. Retribuido justamente

4. Conforme

3. Insatisfecho

2. Muy insatisfecho

1. Totalmente insatisfecho

35. ¿Cómo se siente usted por estar trabajando en la empresa?

7. Contento y satisfecho

6. Contento

5. Bien, no le es desagradable

4. No le agrada ni le satisface

3. Trabaja aquí porque toca

2. insatisfecho

1. Totalmente descontento

36. ¿De acuerdo con el trabajo que le asignan, el tiempo que le dan para hacerlo es

suficiente?

7. Siempre

6. Con mucha frecuencia

5. Periódicamente

4. Algunas veces

3. Muy de vez en cuando

2. Casi nunca

1. Nunca

37. ¿Cómo califica usted la recompensa que recibe cuando realiza una labor bien hecha?

7. Excelente

6. Buena

5. Aceptable

4. Regular

3. Mala

2. Muy mala

1. Pésima

38. ¿Cuál es el tiempo trabajado por usted en esta empresa?

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

7. siete o más años
6. seis años
5. cinco años
4. cuatro años
3. tres años
2. dos años
1. un año o menos

39. ¿Qué importancia tiene para usted el hecho de estar trabajando en la empresa?

7. Importante, satisfactoria
6. Importante, está contento
5. Le importa, le satisface
4. Le es indiferente
3. Le da alguna importancia
2. Le da poca importancia
1. No le da importancia

40. ¿Con que frecuencia es revisado su trabajo en esta empresa?

7. Siempre
6. Con mucha frecuencia
5. Periódicamente
4. Algunas veces
3. Muy de vez en cuando
2. Casi nunca
1. Nunca

41. ¿Con que frecuencia conoce usted los resultados de la revisión de su trabajo?

7. Siempre
6. Con mucha frecuencia
5. Periódicamente
4. Algunas veces
3. Muy de vez en cuando
2. Casi nunca
1. Nunca

42. ¿Con que frecuencia dialoga con su jefe acerca de los resultados y la forma como ejecuta su trabajo?

7. Siempre
6. Con mucha frecuencia
5. Periódicamente
4. Algunas veces
3. Muy de vez en cuando
2. Casi nunca

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Nunca

43. ¿Cómo se siente por la forma como su jefe controla actualmente el trabajo que realiza?

7. Muy contento

6. Contento

5. Tranquilo y satisfecho

4. Indiferente

3. Intranquilo

2. Descontento y tensionado

1. Muy restringido

44. ¿Cómo le parece la forma como su jefe lo controla?

7. Excelente

6. Buena

5. Aceptable

4. Regular

3. Mala

2. Muy mala

1. Pésima

45. Para que la empresa funcione correctamente y sea eficiente, ¿Con que frecuencia cree usted que debe ser controlado su trabajo?

7. Siempre

6. Con mucha frecuencia

5. Periódicamente

4. Algunas veces

3. Muy de vez en cuando

2. Casi nunca

1. Nunca

Preguntas Abiertas:

Conteste de la manera más honesta posible las 4 preguntas formuladas a continuación:

1. ¿Qué aspectos son los que más valora de la empresa?

2. Para usted ¿Qué aspectos son los más importantes de un líder?

3. ¿Qué lo haría sentir mejor trabajando en la empresa?

DETERMINACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

4. ¿Qué situaciones o aspectos de su vida laboral lo han desmotivado o podrían hacerlo?