

**Incidencia del clima organizacional en el bajo nivel de sentido de pertenencia de los funcionarios contratistas y de planta del Establecimiento de Desarrollo Urbano y de Medio Ambiente del municipio de Soledad**

**Martha Lucia Racedo Thorne  
Ana María Barraza Barrios**

**Trabajo de Investigación o Tesis Doctoral como requisito para optar el título de Especialista en Desarrollo Humano y Organizacional**

Tutores  
**Enohemit Olivero Vega**

## RESUMEN

El presente trabajo tiene la finalidad de ahondar sobre la incidencia que tiene el clima organizacional en el bajo nivel de sentido de pertenencia de los funcionarios contratistas y de planta del Establecimiento Urbano y de Medio Ambiente del municipio de Soledad. Por lo cual se decidió utilizar un tipo de investigación de tipo descriptivo dado que se pretende explicar las características más destacadas del objeto de estudio. Tiene un enfoque cuantitativo porque a través de un instrumento de medición como lo es la encuesta fusionada de dos autores se buscó recopilar la información para la comprobación de la hipótesis de la investigación.

Se utilizaron dos variables una independiente como lo es el clima organizacional y la otra variable dependiente que es el sentido de pertenencia.

La población estudiada correspondió al 35.71% del 100% de los funcionarios, este valor se dio a través de una regla de tres simple.

Mediante los resultados pudimos observar que la disposición e interés de los funcionarios y colaboradores de la entidad están en un proceso de apoderamiento de la empresa, de alguna manera apegados y arraigados a ella. Sin embargo otro pequeño grupo de la muestra considera que la organización debe contribuir mucho más para generar el sentido de pertenencia y crear un mejor ambiente laboral.

**Antecedentes:**

Actualmente, las organizaciones se preocupan por el bienestar laboral y el clima organizacional que se da al interior de estas. Sin embargo, es claro que en algunas ocasiones las vivencias de los colaboradores de una u otra manera entran en conflicto con el camino que se ha pautado. Cabe resaltar que las empresas cuentan con valores organizacionales que marcan el camino que se debe recorrer tanto interna como externamente, pero en algunos casos no es así. Este fenómeno se presenta a nivel global, quizás en unos países más que en otros, pero el tema de la insatisfacción por múltiples causas siempre estará vigente.

En casos más específicos esa inconformidad trasciende al punto en que se evidencia en el sentir del individuo y como este influye incluso en el nivel de productividad; dado que si el trabajador no está a gusto con todo lo que implica ser colaborador de determinada empresa su sentido de pertenencia no será del todo favorecedor, promoviendo incluso inconscientemente que su actuar no esté al cien por ciento.

En Latinoamérica muchos autores han basado sus investigaciones en este fenómeno, pretendiendo reconocer como influyen diversos factores en la conducta de los trabajadores, temáticas como: el clima laboral, el sentido de pertenencia, los valores organizacionales, la cultura organizacional, los procesos administrativos, la motivación, la comunicación entre otras han sido bandera de proyectos de investigación que buscan de una u otra manera disipar dudas, correlacionar como una variable incide o afecta a otra, incluso encontrar estrategias para sensibilizar o mitigar situaciones que lleven al decremento.

El clima organizacional no es un concepto reciente, y en ese contexto, ha sido motivo de múltiples investigaciones, sin embargo, sigue teniendo un lugar para la discusión y la búsqueda de nuevos aportes a esta área de conocimiento. Es de resaltar, que las primeras investigaciones respecto al clima organizacional, surgieron en relación a las instituciones empresariales, sobre lo cual, aun en la actualidad, siguen apareciendo hallazgos, cuyos análisis son de gran importancia para comprender la manera en que el clima organizacional influye sobre los diferentes procesos institucionales, así como en los aspectos psicológicos de los empleados; lo que afecta proporcionalmente otros factores empresariales, tales como el sentido de pertenencia, la productividad, el bienestar de los empleados, la satisfacción laboral, entre otros.

## **Objetivos:**

### **Objetivo general**

Identificar cómo el clima organizacional influye en el bajo nivel de sentido de pertenencia de los funcionarios contratistas y de planta del Establecimiento de Desarrollo Urbano y de Medio Ambiente del municipio de Soledad.

### **Objetivos específicos**

- Determinar el nivel de sentido de pertenencia que tienen los funcionarios de planta y contratistas del EDUMAS.
- Conocer las condiciones laborales del clima laboral que están viviendo los funcionarios y contratistas del EDUMAS.
- Diseñar estrategias que pueda implementar la organización para promover un mejor clima laboral y fomentar el sentido de pertenencia de sus empleados.

**Materiales y Métodos:**

Se utilizó la batería de preguntas formuladas en el Cuestionario desarrollado y aplicado por Carrillo y Fernández (2018).. De igual manera, se empleó un cuestionario para conocer el clima organizacional de la institución (variable independiente), para lo que se tomó un apartado de preguntas del instrumento utilizado por Ramos (2012), esto en vista que reúne interrogantes cerradas que son cruciales para el desarrollo de la presente investigación, cuyas alternativas de respuestas, de igual forma, obedecen a una escala de Likert. (Ramos, 2012).

Cabe señalar que, para la recolección de información y mayor practicidad los cuestionarios se fusionaron y recolectaron las preguntas más relevantes a nuestro criterio de cada una

## **Resultados:**

El instrumento de recolección de datos que se utilizó fue una fusión entre el cuestionario desarrollado por Carrillo y Fernández (2018) y el cuestionario diseñado por Ramos (2012). Mediante el cual, se tiene como objetivo general identificar como el clima organizacional influye en el bajo nivel de sentido de pertenencia de los funcionarios contratistas y de planta del Establecimiento de Desarrollo Urbano y de Medio Ambiente del municipio de Soledad. se lograron obtener los siguientes resultados objetivo general.

Es de gran relevancia identificar para la investigación y tiene como objetivo específico determinar el sentido de pertenencia que tienen los funcionarios de planta y contratistas del EDUMAS, por tal motivo los siguientes resultados que se expondrán hacen referencia a la variable dependiente que se está manejando.



**Gráfica 1.** *¿En la organización hay espacios donde me siento cómodo y me puedo integrar?*

Fuentes: Elaboración propia.

En cuanto a la pregunta que hace referencia a indagar sobre los espacios en donde los funcionarios se sienten cómodos y logran integrarse e interactuar, se puede inferir que la gran mayoría que corresponde al 76% de la muestra estudiada considera que sí hay espacios propicios para interactuar entre todos, lo cual fomentaría el roce social entre empleados y la cercanía de los mismos, estos contribuyen de manera ostensible que las relaciones interpersonales de los trabajadores aumenten y logren sentirse en confianza, escuchados, atendidos y correspondidos.

De igual manera, otro 20% de la población estudiada manifiesta tener y compartir estos espacios, sin embargo, su entusiasmo no es notorio como el del grupo inicial.

Por su parte, hay un 4% de la población estudiada que está en desacuerdo al manifestar que cuentan con estos espacios los cuales brindarían de alguna manera mayor interacción entre los mismos, lo que conlleva a pensar que no sienten que la organización les brinde espacios de calidad que contribuyan a la integración e interacción.

Autores como Fernández Losa (2007) mediante sus aportes investigativos concluyó que de acuerdo con la percepción de integración que tenga el individuo en su medio o escenario laboral influirá en el desempeño de sus actividades, a mayor pertenencia o apego en un lugar su comportamiento irá encaminado a fortalecer día con día la realización de sus actividades.



**Gráfica 2. ¿Participo activamente en los procesos de la organización?**

Fuentes: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento, se logra evidenciar que el 52% de la población estudiado manifiesta participar activamente y con mayor entusiasmo en las actividades previstas por la empresa, es de gran relevancia esta información dado que podríamos inferir que la disposición para la interacción y participación es latente.

Un 32% de los colaboradores dicen estar de acuerdo en participar de las convocatorias lo cual también es positivo dado que refleja por lo menos la disposición de llevar a cabo los temas. Por su parte un 16% nos muestra como resultado estar en desacuerdo con la pregunta formulada y por ende sus sentimientos no convergen con la percepción de tener la intención

de darse la oportunidad de participar y tener la voluntad de permitirse intervenir en estos procesos que terminan siendo provechosos para ambas partes.



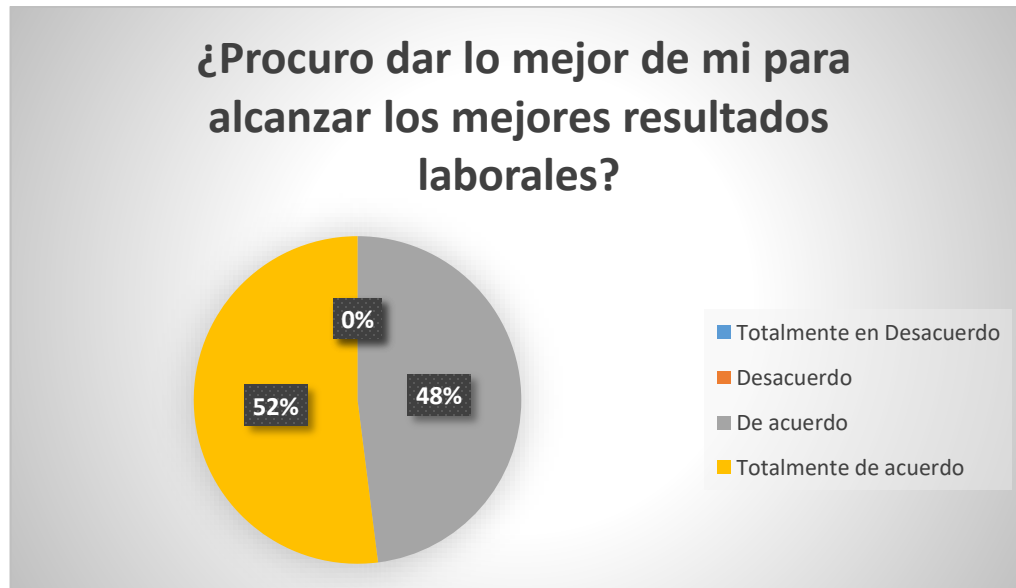
**Gráfica 3. ¿Los compañeros de trabajo son carismáticos y les gusta trabajar en equipo?**

Fuentes: Elaboración propia.

En lo que respecta a los resultados evidenciados en la aplicación de la encuesta, se logra evidenciar que la población estudiada está de acuerdo y totalmente de acuerdo en trabajar en equipo, de hecho, ambos ítems arrojan como resultado un 40% de afinidad, lo que daría como resultado que el 80% de los mismos se sienten cómodos cumpliendo funciones de esta manera, lo cual es grato y llama poderosamente la atención.

Sin embargo, el otro veinte por ciento dividido en 16% y 4% manifiestan estar totalmente en desacuerdo y desacuerdo al trabajar en esta modalidad. Autores como Torrelles, Coiduras, Isus, Carrera, París, y Cela, (2011) en sus investigaciones recalcaron la importancia que tiene para las organizaciones que los funcionarios o trabajadores cuenten con la competencia transversal de trabajar en equipo, dado que el cumplimiento de las tareas

se intensifica cada vez más y llevarlas a cabo de manera individual supondría más tiempo en la realización de esta y más desgaste por parte de los colaboradores. Por tal motivo es imprescindible que los funcionarios se adapten al modelo de trabajar en equipo.

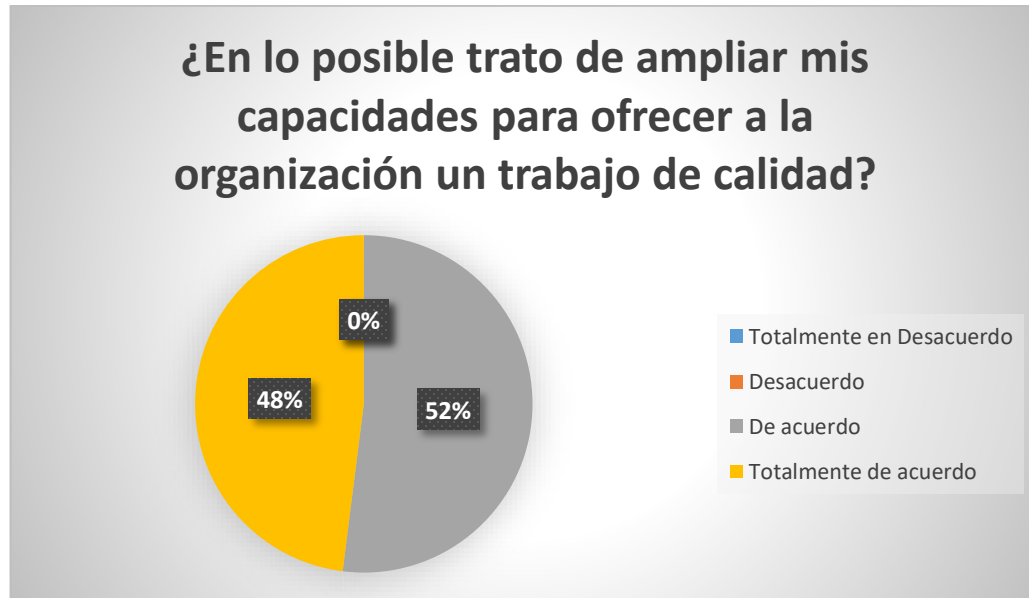


**Gráfica 4.** *¿Procuro dar lo mejor de mí para alcanzar los mejores resultados laborales?*

Fuentes: Elaboración propia.

En lo concerniente a las respuestas que competen al numeral cuarto del instrumento, se evidencia que en mayor medida los colaboradores o funcionarios buscan cumplir las metas y objetivos propuestos aportando todo su apoyo, entusiasmo e intención para la consecución de estos. Quizás la diferencia que se encuentra es que un 52% de los funcionarios están totalmente de acuerdo con la afirmación planteado lo que nos indica que es muy probable que tengan un claro sentido de pertenencia y apego a la organización.

Por su parte el otro 48% de la muestra estudiada está de acuerdo lo cual también conlleva a pretender buscar e implementar estrategias que sean de mucha utilidad para que su sentir en futuras oportunidades sea totalmente de acuerdo.

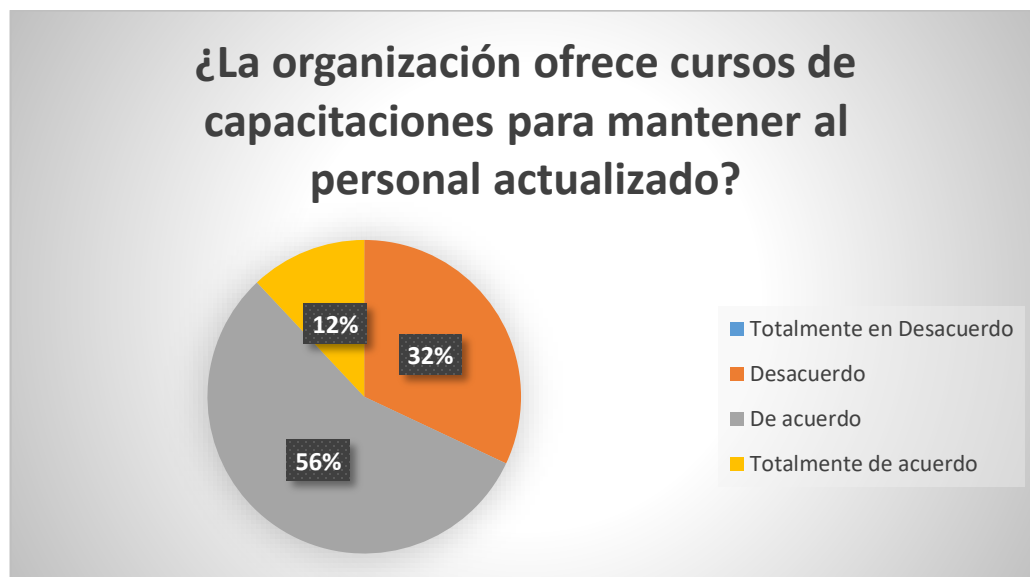


**Gráfica 5. ¿En lo posible trato de ampliar mis capacidades para ofrecer a la organización un trabajo de calidad?**

Fuentes: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos en el numeral quinto del instrumento de aplicación podemos observar en la gráfica que el 100% de la muestra manifiesta estar de acuerdo o totalmente de acuerdo en mejorar sus capacidades para ofrecer a la organización un trabajo de calidad, estableciendo que los recursos, actividades y resultados derivados de la participación de las personas en el lugar de trabajo están encaminados en propender por el bienestar de la organización.

Lo cual es de admirar, dado que los funcionarios y trabajadores buscan de manera propositiva ampliar sus capacidades cognitivas en pro de contribuir al mejoramiento continuo de los procesos que se llevan a cabo en la empresa. En su investigación Jamaica (2015) argumenta la relevancia que tiene que los trabajadores se capaciten, dado que tanto ellos como la organización serán beneficiados porque crecerán como profesionales en sus áreas y la empresa recibirá la puesta en práctica de todos los nuevos conocimientos que tendrán como finalidad elevar la eficiencia y eficacia en la organización.

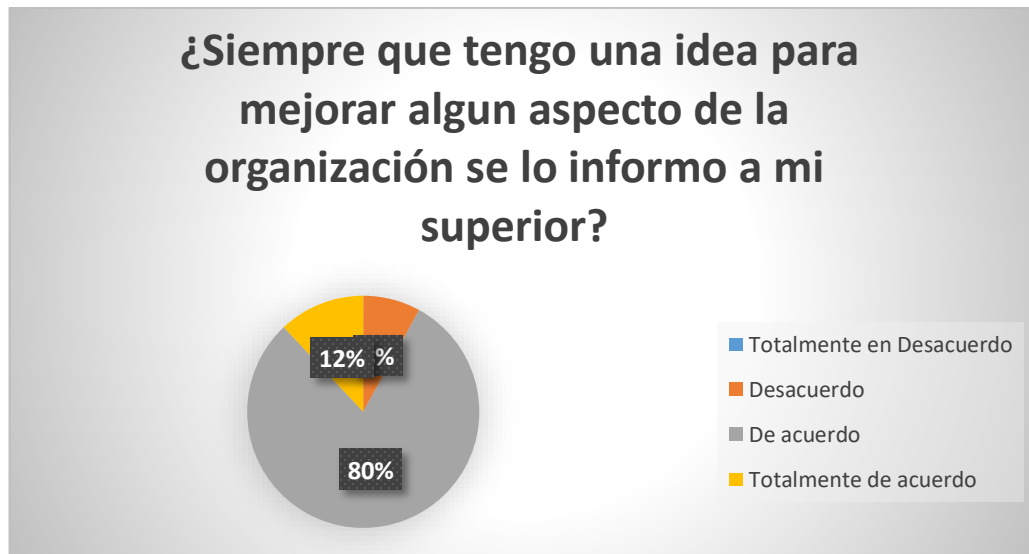


**Gráfica 6. ¿La organización ofrece cursos de capacitaciones para mantener al personal actualizado?**

Fuentes: Elaboración propia.

La formulación de esta pregunta busca establecer en la población laboral el nivel de satisfacción o insatisfacción sobre los recursos académicos que brinda la empresa para la actualización y aprendizaje de los empleados, la gráfica arroja que un 56% manifiesta estar de acuerdo en que se les capacita a través de cursos para mantenerse actualizados en el

ejercicio de su actividad laboral, un 12% manifiesta estar totalmente de acuerdo, mientras que un 32% de los empleados encuestados establecen desacuerdo con la oferta de cursos de capacitación, evidenciando en un alto porcentaje el grado de insatisfacción que se presenta en el manejo de la oferta de cursos para la capacitación del personal de trabajo. En la revisión bibliográfica se logró encontrar que autores como Zazueta, López, y Cervantes (2017) argumentan la importancia de que las organizaciones capaciten a sus empleados o funcionarios porque de esta manera los harán más productivos, enfocados en el cumplimiento de las metas, pero sobre todo incidirá de manera inconsciente a generar un vínculo entre la organización y los colaboradores.



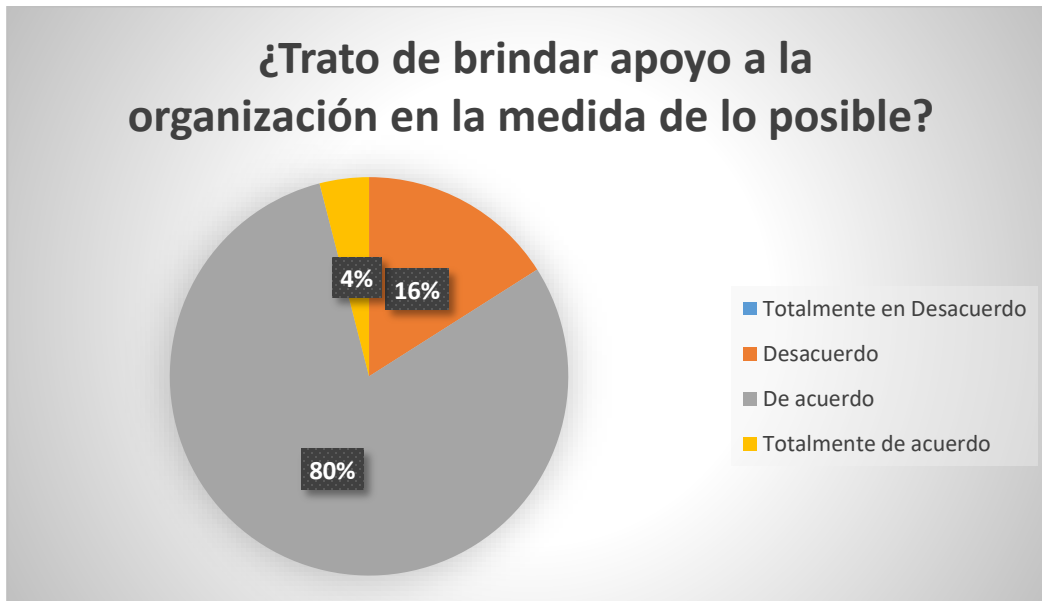
**Gráfica 7. ¿Siempre que tengo una idea para mejorar algún aspecto de la organización se lo informo a mi superior?**

Fuentes: Elaboración propia.

En cuanto a la participación de los empleados en procura de proponer ideas que a su juicio mejoran en algunos aspectos la organización la gráfica arroja que el 92 % de los

trabajadores encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que se les permite participar expresando sus ideas para contribuir a mejorar.

Con lo cual podríamos inferir que se sienten cómodos y tranquilos al manifestar sus ideas y opiniones lo cual es un aspecto positivo del ejercicio. Por su parte solo un 8% de la muestra manifestó estar en desacuerdo sobre la participación inclusiva de sus ideas para promover mejoras. Herrera y Luis (2017) argumentan la importancia de los líderes dentro de las organizaciones y se trae a colación dado que un líder asertivo es capaz de tomar en cuenta la opinión de los demás y de hacer sentir que dicha apreciación es importante y tenida en cuenta.

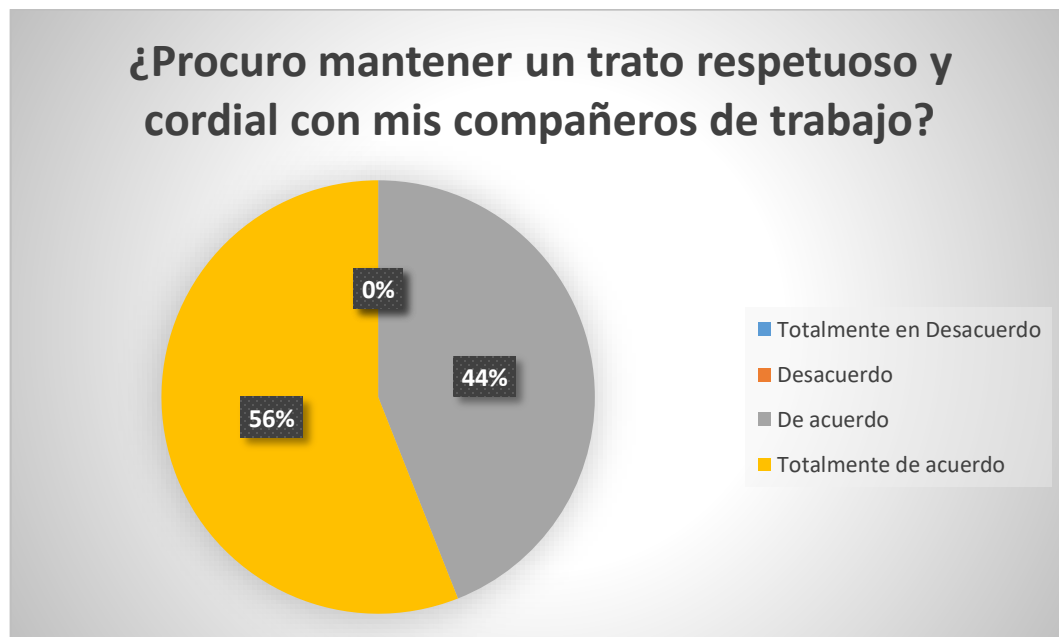


**Gráfica 8. ¿Trato de brindar apoyo a la organización en la medida de lo posible?**

Fuentes: Elaboración propia.

Al verificar los resultados de la encuesta frente a este punto, observamos que el 84%, del personal encuestado se encuentra de acuerdo con brindar su apoyo a la organización de la entidad; no obstante, el 16% restante se encuentra en desacuerdo con tal compromiso.

De tal manera es procedente mencionar, que al analizar los datos obtenidos en la gráfica No. 8, se evidencia un gran compromiso por parte del personal encuestado en brindar el apoyo a la organización de la entidad; sin embargo, genera preocupación la falta de sentido pertenencia de la población que se encuentra en desacuerdo con tal interrogante, situación que nos permite inferir que se deben tomar acciones encaminadas a incentivar un mayor compromiso de todo el personal, con el propósito de contar con el 100% de apoyo para el mejoramiento del EDUMAS, teniendo en cuenta su objeto social y la importancia de la entidad para comunidad del municipio de Soledad, Atlántico.



**Gráfica 9.** *¿Procuro mantener un trato respetuoso y cordial con mis compañeros de trabajo?* Fuentes: Elaboración propia.

El buen trato y el respeto hacia el compañero y superiores es uno de los principales escenarios para el desarrollo de una buena práctica laboral, por esto se hizo necesario medir entre la población encuestada que el 100% de la población encuestada procura mantener un trato ameno, respetuoso y cordial con sus pares, compañeros, directivos y subordinados. Lo cual es altamente positivo dado que los funcionarios se esfuerzan para llevar de la mejor manera las relaciones interpersonales y este radicará e influirá de manera positiva en la consecución de los objetivos y metas propuestas dentro de la organización dado que si el mal ambiente laboral es quien perpetua todo será mucho más complejo.

Moreno y Pérez (2018) en sus investigaciones manifiestan que las relaciones interpersonales tienen una alta relevancia dentro del ámbito laboral y que repercuten de manera positiva o negativa en el desempeño laboral de los trabajadores, por tanto, es deber de la empresa y de los directivos contribuir a que sus empleados manejen adecuadas relaciones con sus pares, superiores y subordinados.

De igual manera se hace necesario conocer cuáles son las condiciones laborales del clima laboral que están viviendo los funcionarios y contratistas del EDUMAS, por lo cual se identificaron los siguientes ítems los cuales pretenden de alguna manera encontrar respuestas.



**Gráfica 10.** *¿En la organización las tareas están claramente definidas y estructuradas?*

Fuentes: Elaboración propia.

Definir roles y obligaciones dentro de la estructura empresarial sin duda alguna es muestra de organización y productividad. Por lo que surge la pregunta para los empleados de la organización que hicieron parte de la encuesta si ¿dentro de la organización las tareas están claramente definidas y estructuradas?

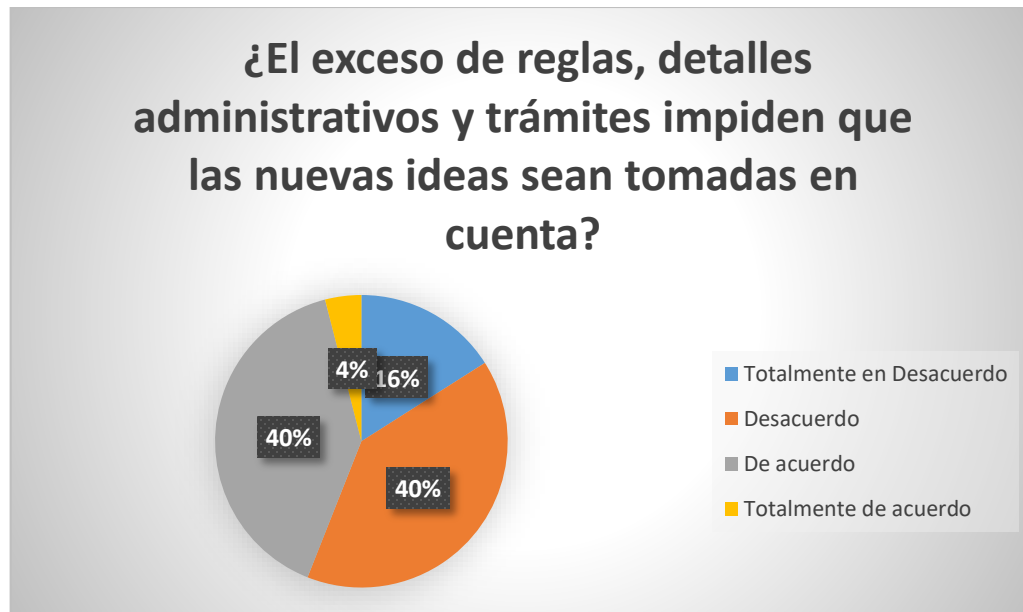
Obteniendo como resultado de la pregunta que un 84% está de acuerdo en la forma como se han establecido dentro de la organización los rangos, jerarquías y roles de los empleados para el desarrollo de una buena práctica laboral con resultados positivos para la empresa, mientras que un 16% se mostró en desacuerdo sobre cómo se definen las tareas dentro de la organización.



**Gráfica 11.** *¿En la organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones?*

Fuentes: Elaboración propia.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el interrogante planteado es notable la aceptabilidad en la organización del organigrama de la compañía respaldado por un 52 % y 40% respectivamente y solo un pequeño porcentaje concerniente al 8% tiene una opinión diferente, por lo tanto, se puede dar por hecho o se logra inferir el buen trabajo que se viene realizando; aunque no se puede dejar de un lado a ese pequeño porcentaje que tiene una forma diferente de notar la situación y sería un ejercicio interesante y constructivo conocer cuáles son las razones u opiniones de ese grupo de personas a pensar por qué están en desacuerdo con el enunciado planteado.



**Gráfica 12.** *¿El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta?*

Fuentes: Elaboración propia.

De acuerdo con lo evidenciado con los resultados, encontramos una parcialización entre quienes están de acuerdo y quienes no, estableciéndose de la siguiente manera porcentual: 56% en desacuerdo y 44% de acuerdo.

Claramente se logra notar que en el resultado hallado existe inconformismo mayoritario en la forma o trámite sobre cómo se lleva a cabo esta metodología dentro de la organización. Este resultado es relevante dado que los directivos pueden entrar a estudiar verdaderamente qué es lo que ocurre y como este tipo de posturas afectan de manera negativa y ostensible el buen desempeño de la organización.



**Gráfica 13.** *¿En la organización se brindan capacitaciones para fomentar el desarrollo profesional?*

Fuentes: Elaboración propia.

De acuerdo con el enunciado y las respuestas encontradas los resultados de la gráfica muestran que un 80% de la población encuestada aprueba las políticas utilizadas por la empresa para el crecimiento académico y profesional de los empleados.

Lo cual a su vez es un motivante dado que los funcionarios sentirán empatía, apego y agradecimiento por la institución que les permite crecer académica y profesionalmente, lo cual se verá reflejado en el aumento de la producción, consecución de metas y objetivos de la organización. Mientras que un 20% desapueba y manifiesta inconformismo sobre estas.

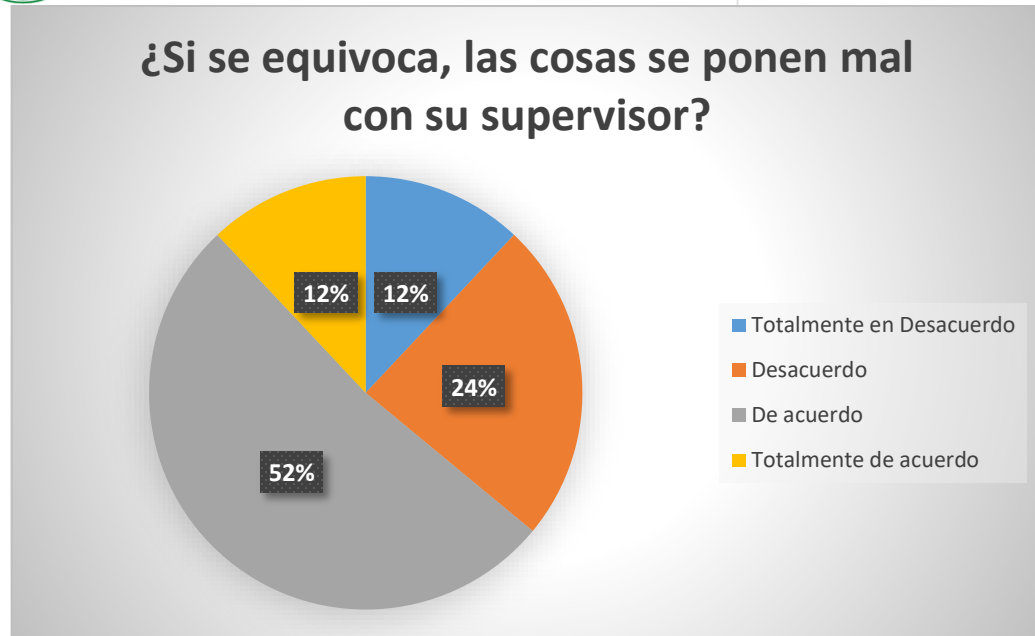


**Gráfica 14.** *¿Las personas en la organización tienden a ser frías y reservadas entre sí?*

Fuentes: Elaboración propia.

Con el ánimo de medir las relaciones interpersonales dentro del establecimiento laboral surge la pregunta del enunciado y se encontró que, en el resultado de la medición de este, un 48% de los encuestados está de acuerdo en que, dentro del ambiente laboral existe un cierto grado de individualismo e independencia labora.

Mientras que el 52% se mostró en desacuerdo dando a entender que sí existe una buena y fluida comunicación entre los empleados de la organización. Sin embargo, la empresa debe implementar estrategias, herramientas o talleres que contribuyan a que se fortalezcan los vínculos entre sí para que de esta manera se logren subsanar problemáticas como esta.

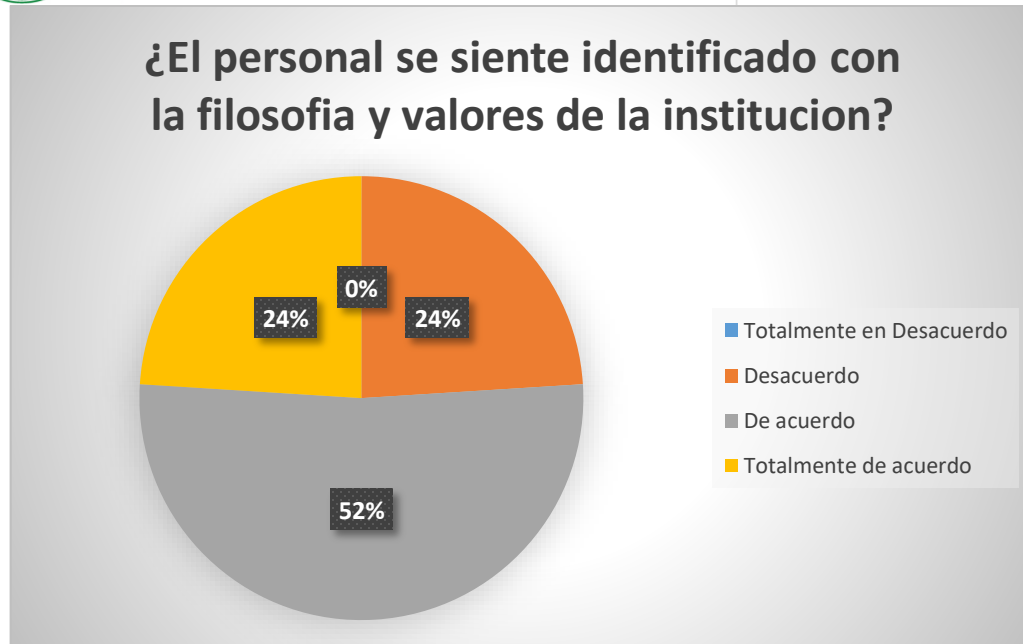


**Gráfica 15.** *¿Si se equivoca, las cosas se ponen mal con su supervisor?*

Fuentes: Elaboración propia.

De acuerdo con el resultado obtenido se podría estar al frente de una situación de cuidado, dado que podríamos inferir que existe poca tolerancia a los errores dentro de la organización según las respuestas obtenidas con el 52% quienes manifiestan que la situación puede ser más compleja frente a una equivocación. Sin embargo, existe un 36% de la población encuestada quienes argumentan que no están de acuerdo con la afirmación expuesta.

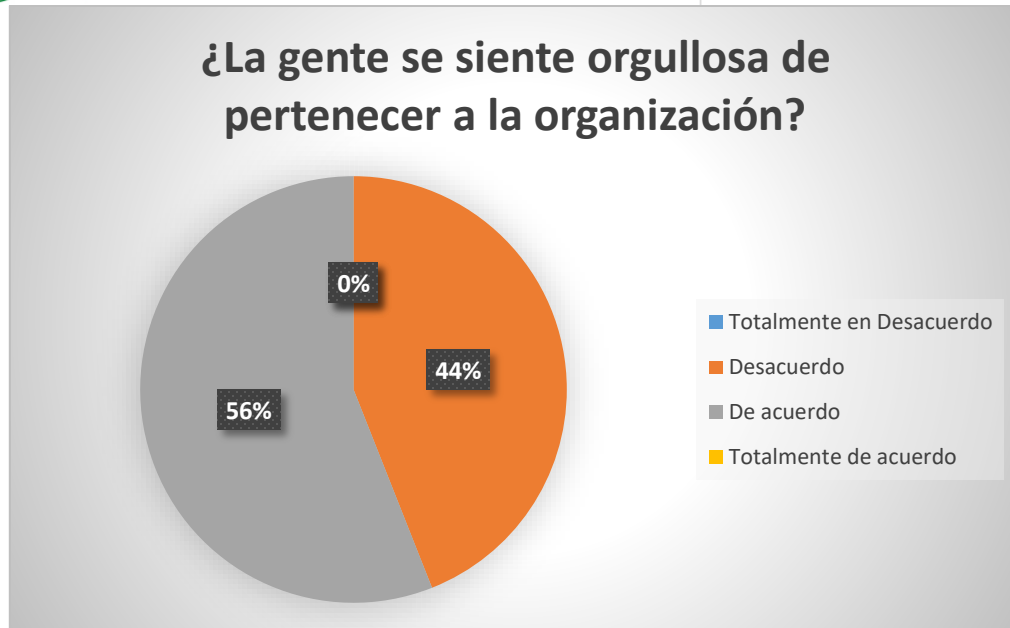
Es necesario tomar las medidas correspondientes y correctivas para mejorar este tipo de situaciones y así poder conseguir el mejor ambiente laboral, lo cual es tarea de los directivos.



**Gráfica 16.** *¿El personal se siente identificado con la filosofía y valores de la institución?*

Fuentes: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados hallados se logra evidenciar, que en mayor medida la población encuestada se siente identificada con los valores institucionales, con la filosofía que imparte la empresa, lo cual es importante dado que existe una identificación con la organización evidenciada con el 76%. Sin embargo, el 24 % restante manifiesta no identificarse con estos factores fundamentales, lo cual es importante que las directivas conozcan y tomen acciones para subsanar esta realidad.



**Gráfica 17.** *¿La gente se siente orgullosa de pertenecer a la organización?*

Fuentes: Elaboración propia.

De acuerdo con el resultado obtenido se puede evidenciar que el 56% de la población está orgullosa de prestar sus servicios a esta empresa, pero también se puede deducir que muchos de los que laboran en esta organización no se sienten orgullosos de pertenecer a esta más específicamente un 44% de los encuestados, lo que afecta directamente el ambiente laboral, es necesario trabajar para crear un ambiente laboral idóneo, donde ellos se sientan cómodos e incluidos.

**Conclusiones:**

De acuerdo con el instrumento aplicado y al estudio de las variables en mención se puede concluir que la organización en mención debe aunar esfuerzos por contribuir al mejoramiento continuo del clima laboral, todo con la finalidad de crear un espacio propicio para que sus colaboradores y funcionarios sientan que la organización los continúa teniendo en cuenta y que son pieza fundamental y relevante en la consecución de las metas y objetivos que se plantean.

Teniendo en cuenta que todos los procesos son dinámicos, la empresa debe procurar y generar de alguna manera la posibilidad de que sus empleados se sientan a gusto, siempre teniendo en cuenta que a mayor satisfacción de los empleados sus procesos serán cada vez mejores.

En lo que respecta al sentido de pertenencia, también es clave, que la empresa sea estratégica al momento de generar en sus empleados un salario o retribución emocional, porque cuando contamos con el apego, agradecimiento y cariño del funcionario hacia la empresa, contaremos con un trabajador integro, quien estará dispuesto a entregar su disposición en la consecución de las metas planteadas, a diferencia de un colaborador que no sienta empatía ni tenga sentimientos de agradecimiento hacia su lugar de empleo. Este último será una persona que no sumará al proceso sino todo lo contrario tenderá a restar en el camino.

**Palabras clave:**

Sentido de pertenencia, Clima Organizacional

## REFERENCIAS

- Carrillo, G., & Fernández, A. (2018). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional de colaboradores posterior a un proceso de integración empresarial*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Fernandez Losa, Nicolas (2012) Integracion Laboral: Estrategias organizacionales y enfoque de contenidos. Universidad de la Rioja. file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-IntegracionLaboral-2483096.pdf
- Herrera-Román, A; Ruiz-Tapia, E. (2017) Importancia del Liderazgo Dentro de las organizaciones. Universidad Cooperativa de Colombia Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio Internacional. Programa Administración de Empresas Santa Marta. Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepository.ucc.edu.co%2Fbitstream%2F20.500.12494%2F7060%2F4%2F2017\_importancia\_liderazgo\_organizaciones.pdf&cflen=492928
- Huerta, P. y Núñez, A. (2008) Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos *Revista Universum* N: 23 Vol.2: 66-85, 2008<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>, texto%20del%20art%C3%ADculo-37274-2-10-20111206%20(2).pdf
- Moreno Perea, S; Perez Sanchez E. (2018) Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.co%2Fpdf%2Fcesd%2Fv9n1%2F2145-7719-cesd-9-01-13.pdf&cflen=510331&chunk=true
- Ramos, E. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional en la empresa Global Marketing Coporation*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Torrelles, C.; Coiduras, J.; Isus, S.; Carrera, F. X.; París, G.; Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 15, núm. 3, p. 329-344 Universidad de Granada

Granada,

España.

chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F567%2F56722230020.pdf&cIen=242492

Zazueta-Luque, E; López-López, M, Cervantes Rosas, M. (2017) La importancia de los procesos de capacitación como estrategia de éxito: Un análisis de la Mipyme. Restaurantera de Sinaloa de Leyva. V Congreso Virtual Internacional sobre Transformación e innovación en las organizaciones. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.eumed.net%2Flibros-gratis%2Factas%2F2017%2Finnovacion%2F6-la-importancia-de-los-procesos-de-capacitacion.pdf&cIen=562352&chunk=true

## ABSTRACT

The purpose of this work is to delve into the impact that the organizational climate has on the low level of sense of belonging of the contracting and plant officials of the Urban and Environmental Establishment of the municipality of Soledad. Therefore, it was decided to use a descriptive type of research since it is intended to explain the most outstanding characteristics of the object of study. It has a quantitative approach because through a measurement instrument such as the merged survey of two authors, it was sought to collect the information to test the research hypothesis.

Two variables were used, one independent, such as the organizational climate and the other dependent variable, which is the sense of belonging.

The studied population corresponded to 35.71% of 100% of the officials, this value was given through a simple rule of three.

Through the results, we were able to observe that the willingness and interest of the entity's officials and collaborators are in a process of taking over the company, somehow attached and rooted in it. However, another small group in the sample considers that the organization should contribute much more to generate a sense of belonging and create a better work environment.

**Background:**

Currently, organizations are concerned about the well-being of the workplace and the organizational climate that exists within them. However, it is clear that on some occasions the experiences of the collaborators in one way or another conflict with the path that has been set out. It should be noted that companies have organizational values that mark the path that must be followed both internally and externally, but in some cases this is not the case. This phenomenon occurs globally, perhaps in some countries more than in others, but the issue of dissatisfaction due to multiple causes will always be in force.

In more specific cases, this dissatisfaction transcends to the point where it is evident in the individual's feelings and how this even influences the level of productivity; since if the worker is not comfortable with everything that implies being a collaborator of a certain company, his sense of belonging will not be entirely favorable, even unconsciously promoting that his actions are not one hundred percent.

In Latin America many authors have based their research on this phenomenon, trying to recognize how various factors influence the behavior of workers, topics such as: work environment, sense of belonging, organizational values, organizational culture, administrative processes, Motivation, communication, among others, have been the flag of research projects that seek in one way or another to dispel doubts, correlate how one variable affects or affects another, even finding strategies to sensitize or mitigate situations that lead to decrease.

The organizational climate is not a recent concept, and in this context, it has been the subject of multiple investigations, however, it continues to have a place for discussion and the search for new contributions to this area of knowledge. It is noteworthy that the first investigations regarding the organizational climate arose in relation to business institutions, on which, even today, findings continue to appear, whose analyzes are of great importance to understand the way in which the organizational climate influences on the different institutional processes, as well as on the psychological aspects of the employees; which proportionally affects other business factors, such as the sense of belonging, productivity, employee well-being, job satisfaction, among others.

**Objective: Objectives:**

**General objective**

Identify how the organizational climate influences the low level of sense of belonging of the contracting and plant officials of the Urban Development and Environment Establishment of the municipality of Soledad.

**Specific objectives**

- Determine the level of sense of belonging that EDUMAS staff and contractors have.
- Know the working conditions of the work environment that EDUMAS officials and contractors are experiencing.
- Design strategies that the organization can implement to promote a better work environment and foster the sense of belonging of its employees.

### **Materials and methods:**

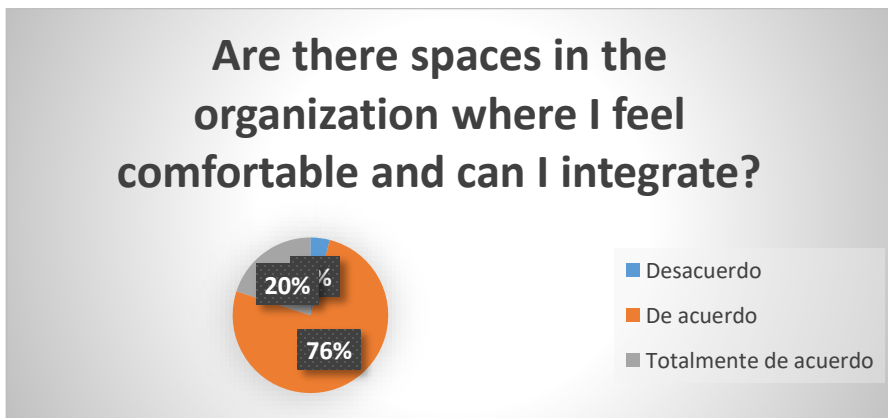
The battery of questions formulated in the Questionnaire developed and applied by Carrillo and Fernández (2018) was used. Similarly, a questionnaire was used to know the organizational climate of the institution (independent variable), for which a section was taken of questions of the instrument used by Ramos (2012), in view of the fact that it gathers closed questions that are crucial for the development of this research, whose alternative responses, likewise, obey a Likert scale. (Ramos, 2012).

It should be noted that, for the collection of information and greater practicality, the questionnaires were merged and the most relevant questions were collected in our opinion from each one.

**Results:**

The data collection instrument used was a fusion between the questionnaire developed by Carrillo and Fernández (2018) and the questionnaire designed by Ramos (2012). Through which, the general objective is to identify how the organizational climate influences the low level of sense of belonging of the contractor and plant officials of the Urban Development and Environment Establishment of the municipality of Soledad. The following general objective results were achieved.

It is of great relevance to identify for the investigation and its specific objective is to determine the sense of belonging that EDUMAS plant officials and contractors have, for this reason the following results that will be presented refer to the dependent variable that is being managed.



*Graph 1. In the organization are there spaces where I feel comfortable and can I integrate?  
Sources: Own elaboration.*

Regarding the question that refers to inquiring about the spaces where officials feel comfortable and manage to integrate and interact, it can be inferred that the vast majority,

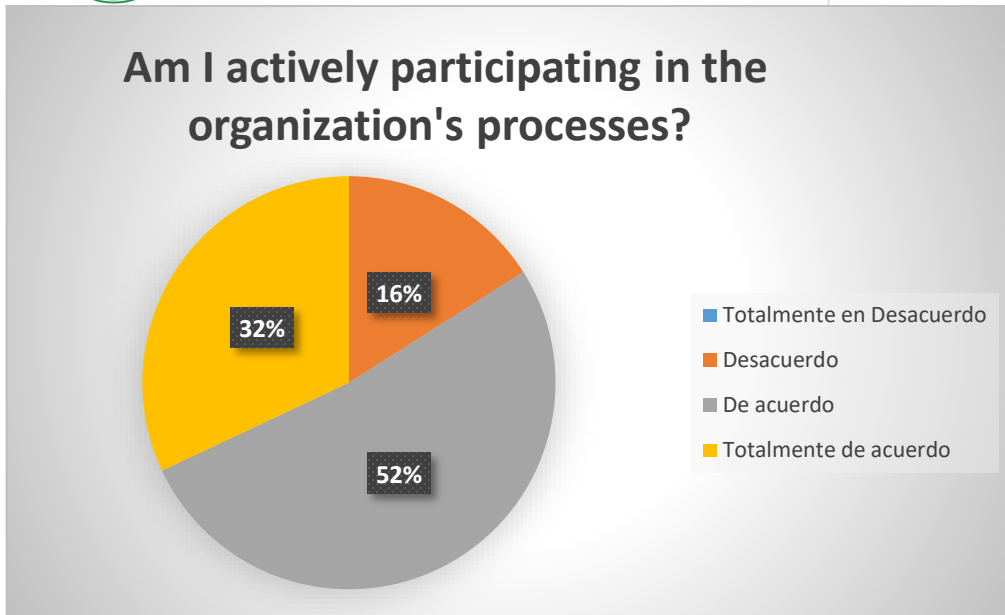
which corresponds to 76% of the sample studied, considers that there are favorable spaces to interact among all, which would promote social friction between employees and their closeness, these contribute in an ostensible way that the interpersonal relationships of the workers increase and they manage to feel confident, listened to, cared for and reciprocated.

Similarly, another 20% of the studied population states that they have and share these spaces, however, their enthusiasm is not as noticeable as that of the initial group.

For its part, there is 4% of the studied population that disagrees when stating that they have these spaces, which would in some way provide greater interaction between them, which leads to think that they do not feel that the organization provides them with spaces for quality that contribute to integration and interaction.

Authors such as Fernández Losa (2007), through their research contributions, concluded that according to the perception of integration that the individual has in their

environment or work setting, it will influence the performance of their activities, the greater belonging or attachment to a place, their behavior will be directed to strengthen the performance of their activities day by day.

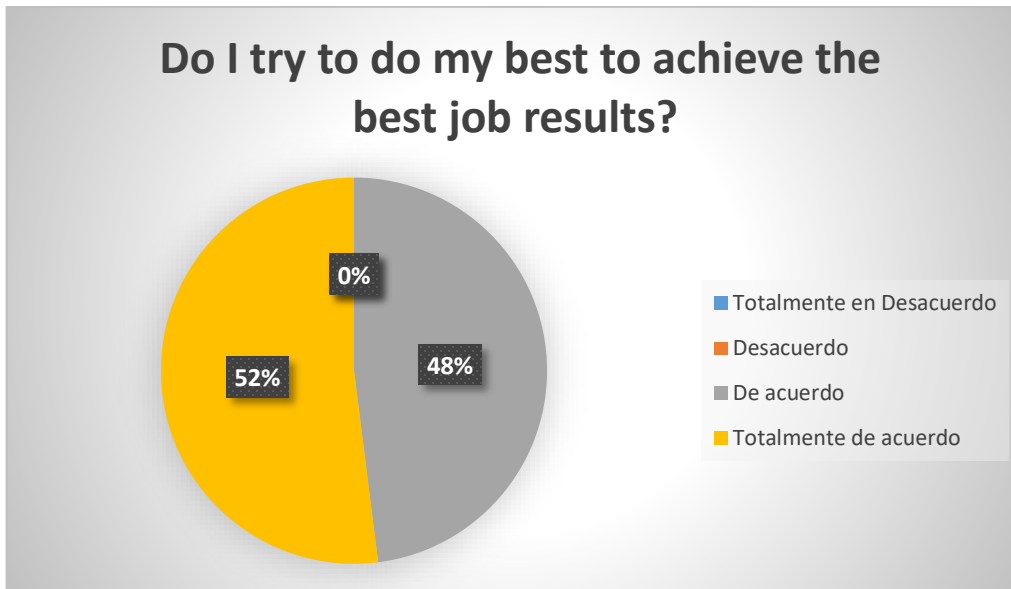


*Graph 2. Am I actively participating in the organization's processes?  
Sources: Own elaboration.*

Regarding the results evidenced in the application of the survey, it is possible to show that the studied population agrees and totally agrees with working as a team, in fact, both items yield 40% affinity as a result, which it would result that 80% of them feel comfortable fulfilling functions in this way, which is pleasant and draws attention powerfully.

However, the other twenty percent divided into 16% and 4% state that they totally disagree and disagree when working in this modality. Authors such as Torrelles, Coiduras, Isus, Carrera, Paris, and Cela, (2011) in their research emphasized the importance for organizations that officials or workers have the transversal competence of working as a team, given that compliance with the chores

it is intensifying more and more and carrying them out individually would mean more time to carry it out and more wear and tear on the part of the collaborators. For this reason, it is essential that officials adapt to the teamwork model.

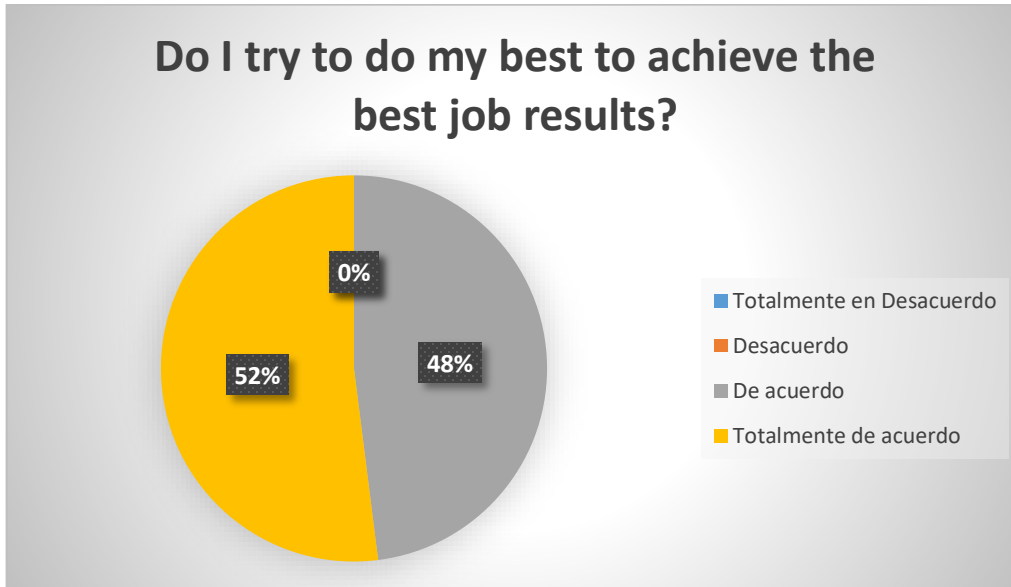


*Graph 3. Are co-workers charismatic and do they like to work in a team?  
Sources: Own elaboration.*

Regarding the results evidenced in the application of the survey, it is possible to show that the studied population agrees and totally agrees with working as a team, in fact, both items yield 40% affinity as a result, which it would result that 80% of them feel comfortable fulfilling functions in this way, which is pleasant and draws attention powerfully.

However, the other twenty percent divided into 16% and 4% state that they totally disagree and disagree when working in this modality. Authors such as Torrelles, Coiduras, Isus, Carrera, Paris, and Cela, (2011) in their research emphasized the importance for organizations that officials or workers have the transversal competence of working as a team, given that compliance with the chores

it is intensifying more and more and carrying them out individually would mean more time to carry it out and more wear and tear on the part of the collaborators. For this reason, it is essential that officials adapt to the teamwork model.



*Graph 4. Do I try to do my best to achieve the best job results?  
Sources: Own elaboration.*

With regard to the responses that correspond to the fourth numeral of the instrument, it is evident that to a greater extent the collaborators or officials seek to fulfill the proposed goals and objectives by providing all their support, enthusiasm and intention to achieve these. Perhaps the difference found is that 52% of the officials fully agree with the statement made, which indicates that it is very likely that they have a clear sense of belonging and attachment to the organization.

On the other hand, the other 48% of the studied sample agrees, which also leads them to seek and implement strategies that are very useful so that their feelings in future opportunities are totally in agreement

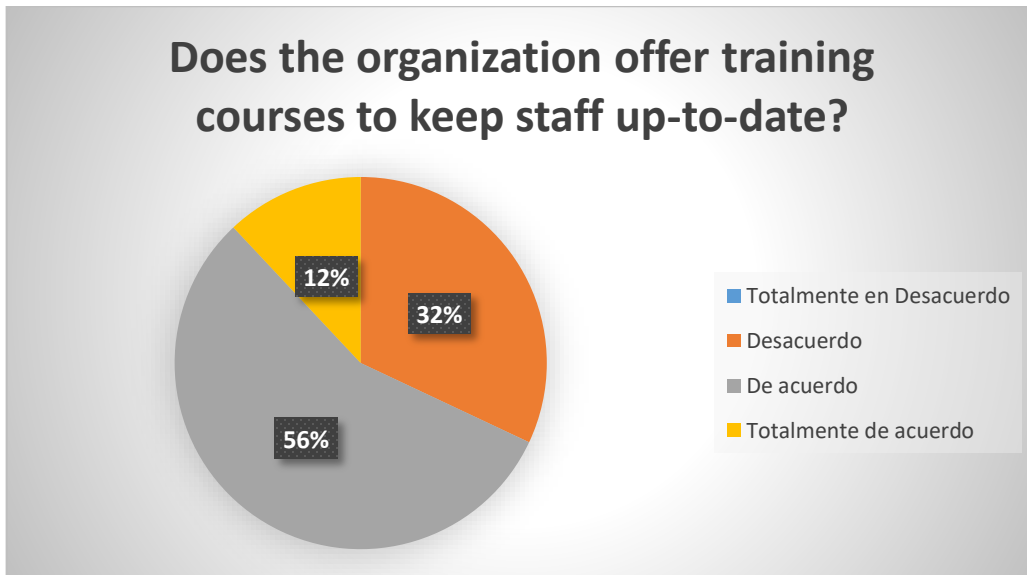


*Graph 5. As much as possible, do I try to expand my capacities to offer the organization quality work?*

*Sources: Own elaboration.*

According to the results obtained in the fifth numeral of the application instrument, we can see in the graph that 100% of the sample agrees or fully agrees with improving their capacities to offer the organization quality work, establishing that The resources, activities and results derived from the participation of people in the workplace are aimed at promoting the well-being of the organization.

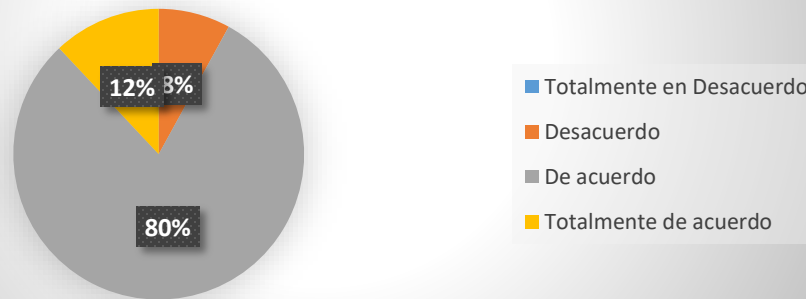
Which is to be admired, given that officials and workers proactively seek to expand their cognitive capacities in order to contribute to the continuous improvement of the processes carried out in the company. In his research, Jamaica (2015) argues the relevance of workers being trained, since both they and the organization will benefit because they will grow as professionals in their areas and the company will receive the implementation of all the new knowledge they will have as purpose to raise the efficiency and effectiveness in the organization.



*Graph 6. Does the organization offer training courses to keep the staff updated?  
Sources: Own elaboration.*

The formulation of this question seeks to establish in the working population the level of satisfaction or dissatisfaction with the academic resources provided by the company for updating and learning of employees, the graph shows that 56% agree that they are trained through courses to keep up-to-date in the exercise of their work activity, 12% state that they fully agree, while 32% of the employees surveyed disagree with the offer of training courses, showing a high percentage of the degree dissatisfaction that occurs in the management of the supply of courses for the training of work personnel. In the bibliographic review it was found that authors such as Zazueta, López, and Cervantes (2017) argue the importance of organizations training their employees or officials because in this way they will make them more productive, focused on meeting goals, but Above all, it will unconsciously influence the creation of a link between the organization and the collaborators.

Whenever I have an idea to improve some aspect of the organization, do I report it to my superior?

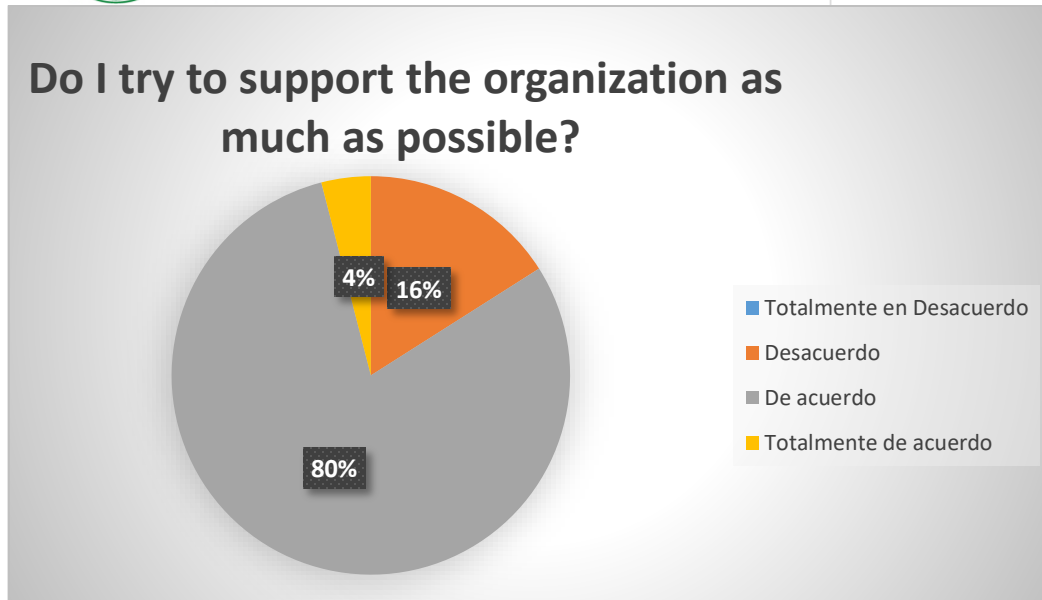


Graph 7. Whenever I have an idea to improve some aspect of the organization, do I report it to my superior?

Sources: Own elaboration

Regarding the participation of the employees in an attempt to propose ideas that in their opinion improve the organization in some aspects, the graph shows that 92% of the workers surveyed agree or totally agree that they are allowed to participate expressing their ideas to help improve.

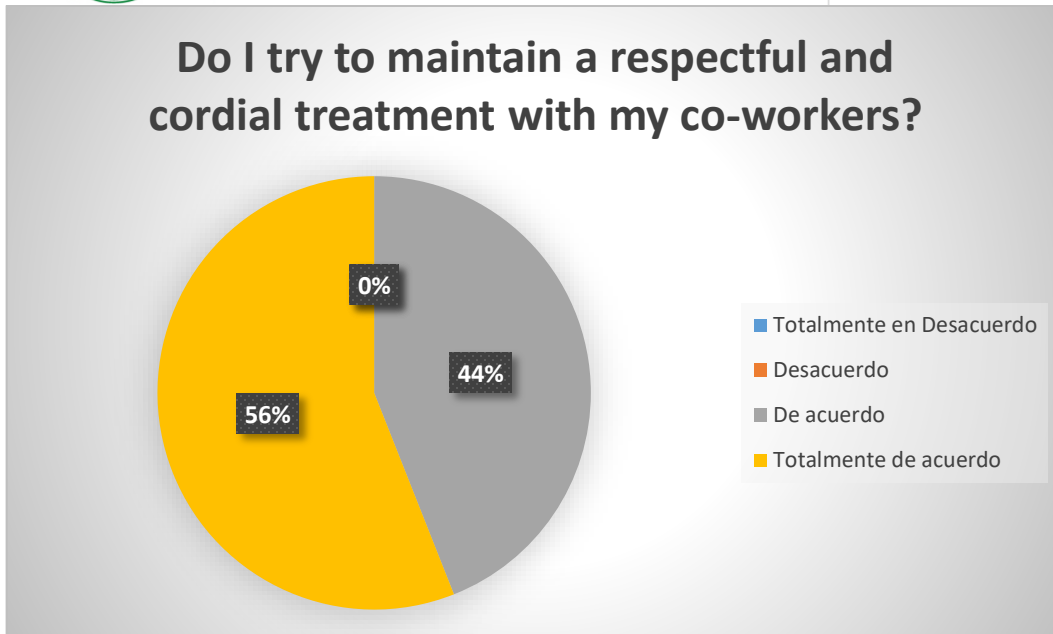
With which we could infer that they feel comfortable and calm when expressing their ideas and opinions, which is a positive aspect of the exercise. For their part, only 8% of the sample expressed disagreement about the inclusive participation of their ideas to promote improvements. Herrera and Luis (2017) argue the importance of leaders within organizations and it is brought up given that an assertive leader is capable of taking into account the opinion of others and of making people feel that said appreciation is important and taken into account.



*Graph 8. Do I try to support the organization as much as possible?  
Sources: Own elaboration.*

When verifying the results of the survey against this point, we observe that 84% of the surveyed personnel agree with providing their support to the organization of the entity; however, the remaining 16% disagree with such a commitment.

In such a way, it is appropriate to mention that when analyzing the data obtained in graph No. 8, there is evidence of a great commitment on the part of the surveyed personnel in providing support to the organization of the entity; However, the lack of sense of belonging of the population that disagrees with such a question raises concern, a situation that allows us to infer that actions should be taken aimed at encouraging a greater commitment of all personnel, in order to have the 100% support for the improvement of EDUMAS, taking into account its corporate purpose and the importance of the entity for the community of the municipality of Soledad, Atlántico.



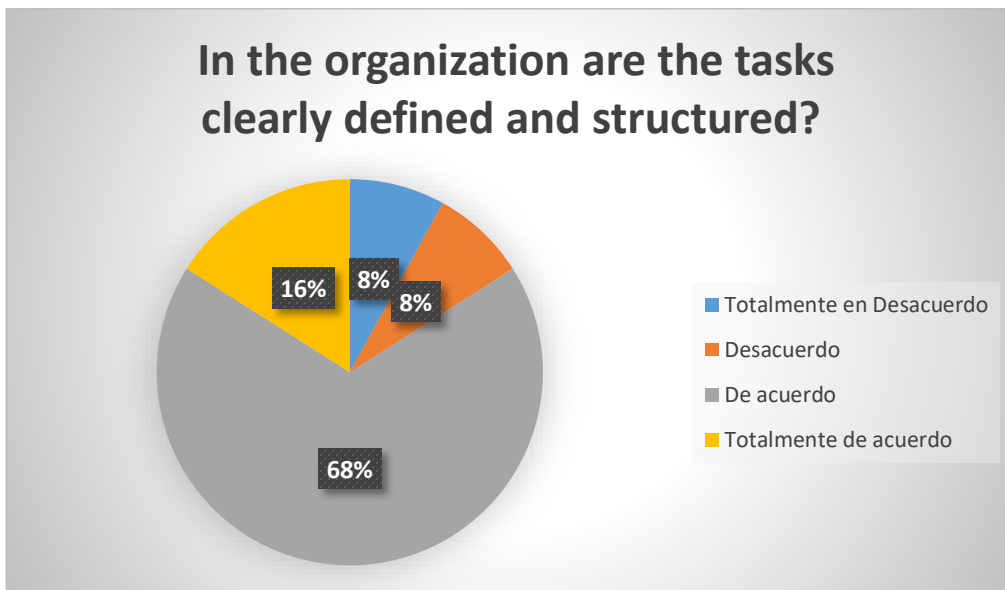
*Graph 9. Do I try to maintain a respectful and cordial treatment with my co-workers?  
Sources: Own elaboration.*

Good treatment and respect towards colleagues and superiors is one of the main scenarios for the development of good work practice, for this reason it was necessary to measure among the surveyed population that 100% of the surveyed population tries to maintain a pleasant treatment, respectful and cordial with their peers, colleagues, managers and subordinates. Which is highly positive given that the officials strive to carry out interpersonal relationships in the best way and this will root and positively influence the achievement of the objectives and goals proposed within the organization since if the bad work environment is who perpetual everything will be much more complex.

Moreno and Pérez (2018) in their research state that interpersonal relationships have a high relevance within the workplace and that they have a positive or negative impact on the work performance of workers, therefore, it is the duty of the company and the managers Help

your employees manage appropriate relationships with their peers, superiors and subordinates.

In the same way, it is necessary to know what are the working conditions of the work environment that EDUMAS officials and contractors are experiencing, for which the following items were identified which try to find answers in some way.

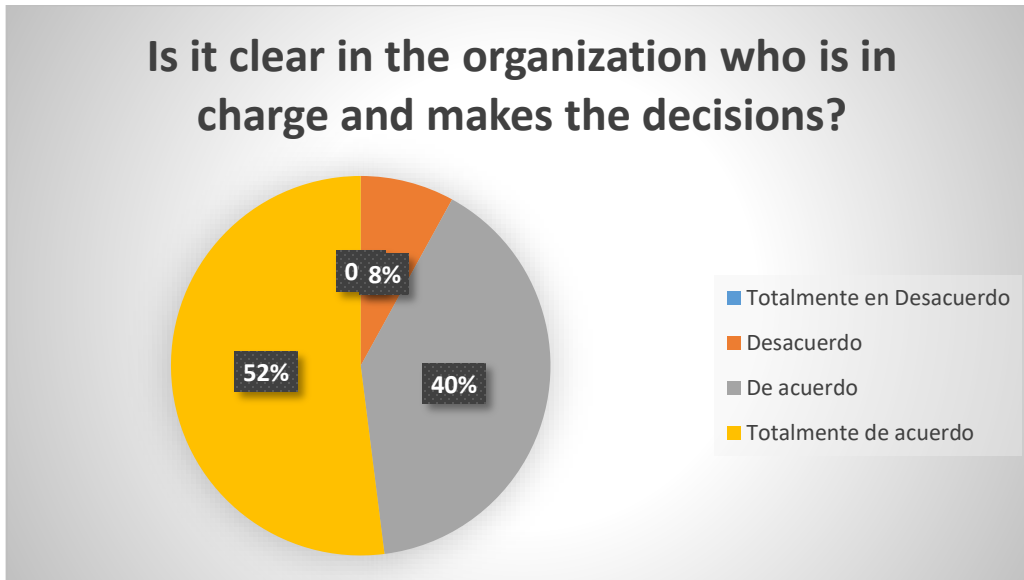


Graph 10. In the organization, are the tasks clearly defined and structured?  
Sources: Own elaboration.

Defining roles and obligations within the business structure is undoubtedly a sign of organization and productivity. Therefore, the question arises for the employees of the organization who took part in the survey if within the organization the tasks are clearly defined and structured?

Obtaining as a result of the question that 84% agree on the way in which the ranks, hierarchies and roles of the employees have been established within the organization for the development

of a good labor practice with positive results for the company, while 16% disagreed on how tasks are defined within the organization.

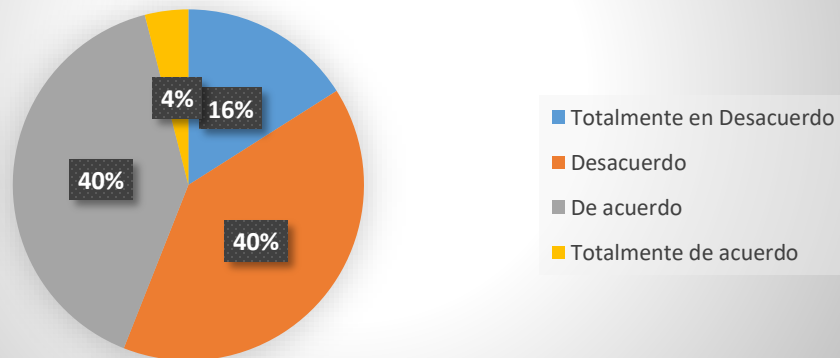


Graph 11. *Is it clear in the organization who is in charge and makes the decisions?*  
 Sources: Own elaboration.

**Conclusions:**

According to the results obtained in the question posed, the acceptability in the organization of the organization chart of the company is remarkable, supported by 52% and 40% respectively and only a small percentage concerning 8% have a different opinion, therefore, It can be taken for granted or it can be inferred the good work that has been done; Although you cannot put aside that small percentage that have a different way of noticing the situation and it would be an interesting and constructive exercise to know what the reasons or opinions of that group of people are to think why they disagree with the statement raised

**Do the excess of rules, administrative details and procedures prevent new ideas from being taken into account?**



*Graph 12. Do the excess of rules, administrative details and procedures prevent new ideas from being taken into account?*

*Sources: Own elaboration.*

According to the evidence from the results, we find a bias between those who agree and those who do not, establishing itself as a percentage: 56% disagree and 44% agree.

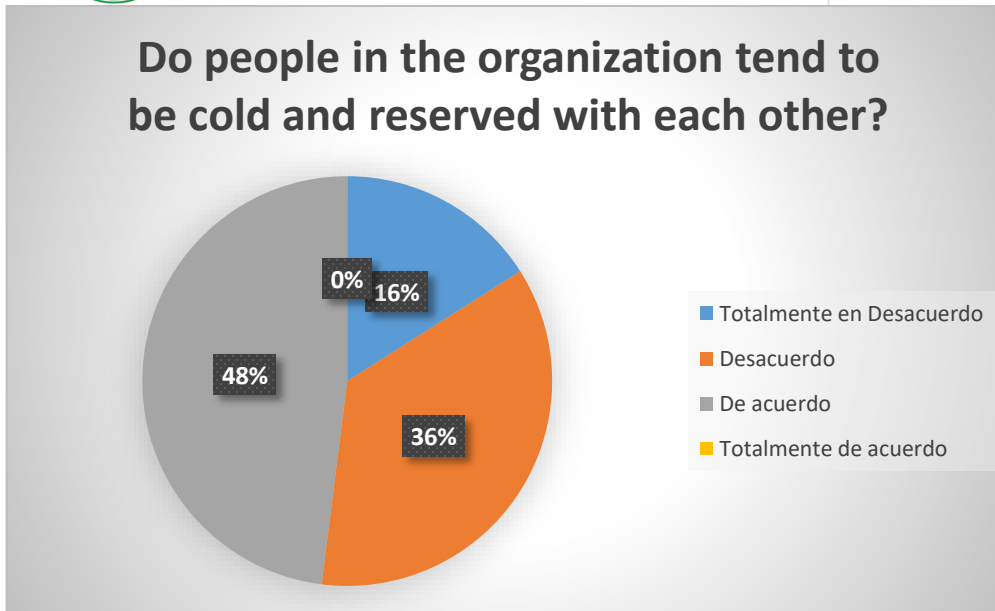
Clearly it is possible to notice that in the result found there is a majority nonconformity in the form or procedure about how this methodology is carried out within the organization. This result is relevant given that managers can truly study what is happening and how this type of posture negatively and ostensibly affects the good performance of the organization.



Graph 13. Does the organization provide training to promote professional development?  
Sources: Own elaboration.

According to the statement and the responses found, the results of the graph show that 80% of the surveyed population approves the policies used by the company for the academic and professional growth of employees.

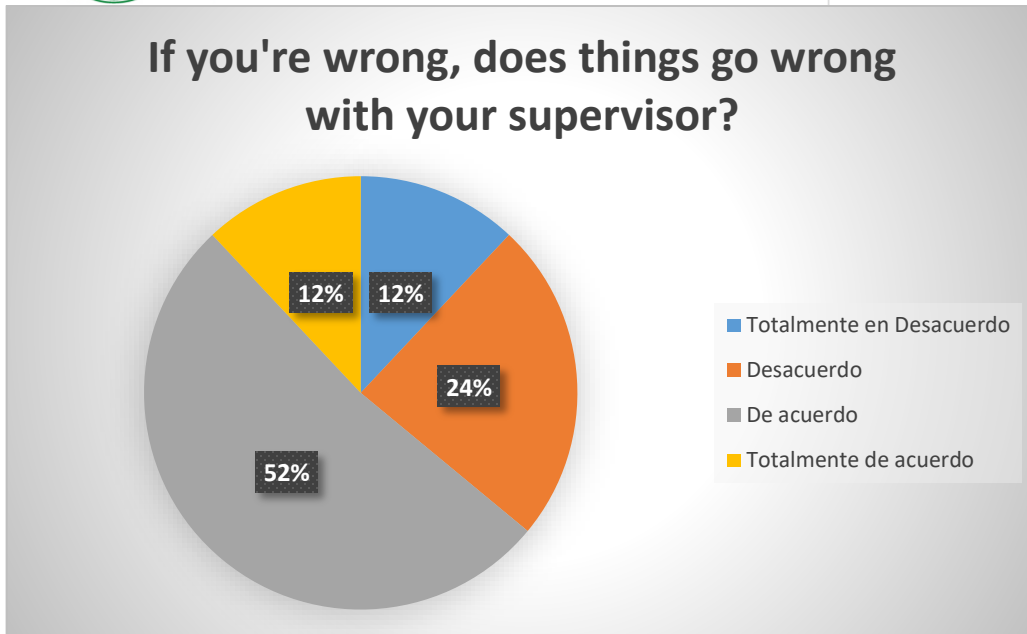
Which in turn is a motivator since officials will feel empathy, attachment and appreciation for the institution that allows them to grow academically and professionally, which will be reflected in increased production, achievement of goals and objectives of the organization. While 20% disapprove and express nonconformity about these.



*Graph 14. Do the people in the organization tend to be cold and reserved with each other?  
Sources: Own elaboration.*

With the aim of measuring interpersonal relationships within the work establishment, the question of the statement arises and it was found that, in the result of its measurement, 48% of the respondents agree that, within the work environment, there is a certain degree of individualism and labor independence.

While 52% disagreed, implying that there is good and fluid communication between the employees of the organization. However, the company must implement strategies, tools or workshops that contribute to strengthening the links between them so that in this way problems such as this can be corrected.

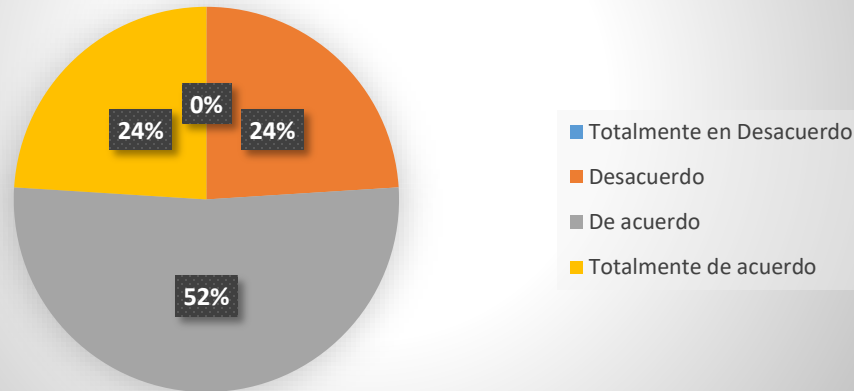


*Graph 15. If you make a mistake, do things go wrong with your supervisor?  
Sources: Own elaboration.*

According to the result obtained, one could be in charge of a care situation, since we could infer that there is little tolerance for errors within the organization according to the responses obtained with 52% who state that the situation may be more complex faced with a mistake. However, there is 36% of the surveyed population who argue that they do not agree with the statement made.

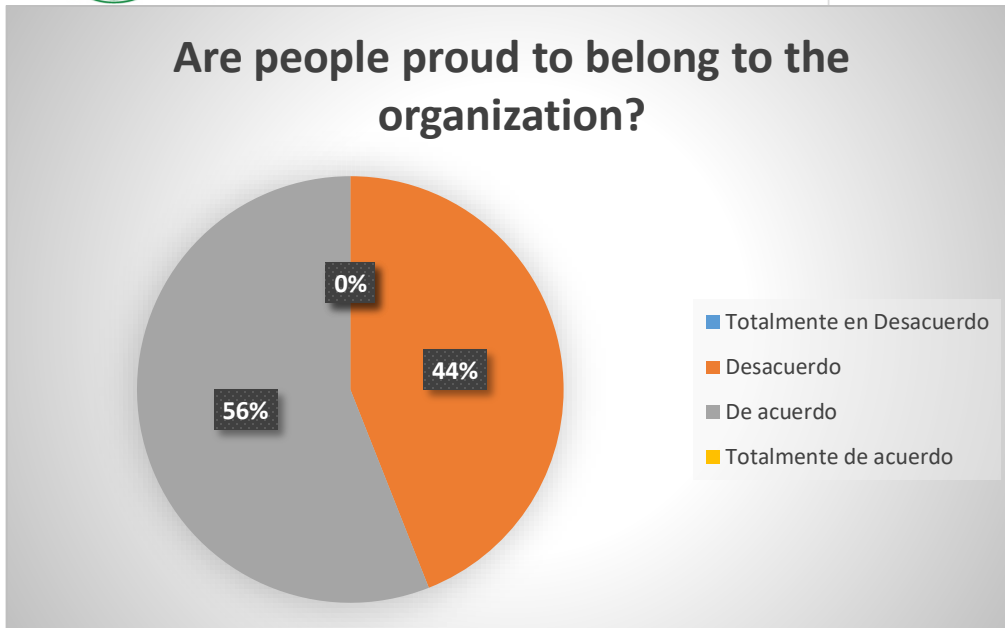
It is necessary to take the corresponding and corrective measures to improve this type of situation and thus be able to achieve the best work environment, which is the task of managers.

**Does the staff feel identified with the philosophy and values of the institution?**



*Graph 16. Does the staff feel identified with the philosophy and values of the institution?  
Sources: Own elaboration.*

According to the results found, it is possible to show that to a greater extent the surveyed population feels identified with the institutional values, with the philosophy that the company imparts, which is important since there is an identification with the organization evidenced by 76% . However, the remaining 24% state that they do not identify with these fundamental factors, which is important for managers to be aware of and take action to remedy this reality.



*Graph 17. Do people feel proud of belonging to the organization?  
Sources: Own elaboration.*

According to the results obtained, it can be seen that 56% of the population is proud to provide their services to this company, but it can also be deduced that many of those who work in this organization do not feel proud of belonging to this more specifically 44% of those surveyed, which directly affects the work environment, it is necessary to work to create an ideal work environment, where they feel comfortable and included.

**Conclusions:**

According to the instrument applied and the study of the variables in question, it can be concluded that the organization in question should join forces to contribute to the continuous improvement of the work environment, all with the purpose of creating a favorable space for its collaborators and officials to feel that the organization continues to take them into account and that they are a fundamental and relevant piece in the achievement of the goals and objectives that are set.

Taking into account that all processes are dynamic, the company must try and generate in some way the possibility that its employees feel at ease, always bearing in mind that the greater the satisfaction of the employees, their processes will get better and better.

With regard to the sense of belonging, it is also key that the company be strategic when generating a salary or emotional compensation in its employees, because when we have the attachment, gratitude and affection of the official towards the company, we will have a solid worker, who will be willing to give his or her disposition to achieve the goals set, unlike a collaborator who does not feel empathy or have feelings of gratitude towards their place of employment. The latter will be a person who will not add to the process but on the contrary will tend to subtract along the way.