

## **INTRODUCCION. –**

Acorde a las tendencias mundiales de modernización de los Servicios de Salud Animal y Sanidad Vegetal e Inocuidad de los Alimentos, en Bolivia se crea, mediante Ley expresa de la República N° 2061 del 16 de marzo de 2000, el Servicio Nacional de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad Alimentaria – SENASAG, del Ministerio de Desarrollo Rural, Agropecuario y Medio Ambiente, actual MDRAMA, encargado de administrar el Régimen de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad Alimentaria, institución que de acuerdo a la ley 2061 atribuye al SENASAG las siguientes competencias:

- a) La protección sanitaria del patrimonio agropecuario y forestal.
- b) La certificación de la sanidad agropecuaria e inocuidad alimentaria de productos de consumo nacional, de exportación e importación.
- c) La acreditación a personas, naturales o jurídicas, idóneas para la prestación de servicios de sanidad agropecuaria e inocuidad alimentaria.
- d) El control, prevención y erradicación de plagas y enfermedades en animales y vegetales.
- e) El control y garantía de la inocuidad de los alimentos, en los tramos productivos y de procesamiento que correspondan al sector agropecuario.
- f) El control de insumos utilizados para la producción agropecuaria, agroindustrial y forestal.
- g) Declarar emergencia pública en asuntos de sanidad agropecuaria e inocuidad alimentaria.
- h) Establecer mecanismos de financiamiento para el desarrollo de las competencias del SENASAG, así como convenios interinstitucionales, con entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales, de conformidad a lo dispuesto en la Constitución Política del Estado.

SENASAG y las organizaciones que operan en nuestro medio viven en un ambiente dinámico y competitivo tanto públicas como privadas.

Actualmente no toman en cuenta a la fuerza de trabajo como una de las principales fuentes de competitividad, siendo un factor imprescindible para toda organización ya que depende de ellas su éxito y continuidad.

La fuerza de trabajo debe sentirse contenta con la labor que realiza, satisfechos, cómodos en el lugar de trabajo, la existencia de un buen comportamiento de sus compañeros, ser tomados en cuenta por los mandos altos para el logro de objetivos y que aspiraciones tienen los trabajadores en su puesto de trabajo.

Posteriormente de una entrevista personal con el gerente de la institución SENASAG, se pudo identificar variables que pueden reflejar el actual clima organizacional, como ser: la desmotivación, pesimismo, llegadas tardes o salidas tempranas, falta de compromiso, desinterés para desempeñar sus funciones y falta de integración entre compañeros de trabajo.

El interés manifestado por el administrador de la institución es contar con una propuesta para mejorar el desempeño de los trabajadores en la institución SENASAG en la Distrital de Tarija en base al análisis del clima organizacional, para establecer medidas administrativas que permitan mejorar el desempeño del personal en sus puestos de trabajo.

Es por esta razón que se optó por realizar un proyecto de investigación en la institución SENASAG para mejorar el clima organizacional y de esta manera mejorar el desempeño de los trabajadores de manera eficaz dentro de la institución, aportando a la organización con un plan de fortalecimiento de la fuerza de trabajo a partir del análisis del clima organizacional.