

**Papel del clima organizacional en el desarrollo productivo de la empresa
Rajjy S.A.S durante el primer semestre del año 2023**

Luis Fernando Rodas Mejía

Andrés Ricardo Duarte Barrios

Kelly Cadavid Laverde

Sandra Restrepo Londoño

Asesor

Adriana Maribel Romero Lozano

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

Este proyecto queremos dedicárselo en primer lugar a Dios, quien nos ha dado la oportunidad de llegar a este punto, dándonos fortaleza y entendimiento para superar los obstáculos de este bonito proceso de aprendizaje. Adicionalmente, queremos dedicarlo a nuestros familiares, quienes han dado su grano de arena en este proceso formativo y personal, asimismo, a nuestras parejas e hijos, quienes nos han acompañado desde el inicio hasta la culminación de esta etapa.

Por último, queremos dedicar de manera especial este proyecto a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, a los directivos de esta institución de educación superior y sobre todo a los tutores, por transmitirnos el conocimiento necesario y el apoyo constante para culminar este proceso de formación profesional.

Agradecimientos

Inicialmente queremos agradecer a Dios por darnos la vida y permitirnos llegar a este punto, a nuestros padres, pareja, hijos, amigos y demás seres queridos por su amor incondicional y por su apoyo constante, a los compañeros por sus aportes, por su análisis y por todas las ideas, así mismo por las críticas, las cuales resultan de vital importancia para mejorar continuamente. A la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, ya que gracias a su gestión y a que los medios audiovisuales y virtuales son eficientes podemos crecer académica y profesionalmente. Adicional, agradecemos a nuestra tutora por su apoyo, ya que sin su guía culminar este proceso no hubiera sido posible. Por último, agradecer a la empresa: Rajjy S.A.S por el acceso a la información pertinente para realizar este proyecto.

Tabla de Contenido

Introducción	8
Selección de la Empresa	9
Organigrama de la Empresa Rajjy S.A.S.....	13
Planteamiento del problema.....	14
Formulación del Problema.....	15
Objetivos	16
Objetivo General.....	16
Objetivos Específicos.....	16
Antecedentes del problema.....	17
Justificación	22
Marco Legal.....	24
Marco teórico.....	27
Metodología de la investigación	33
Instrumentos de diagnóstico	33
Conclusiones.....	38
Recomendaciones	39
Referencias bibliográficas.....	40

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Logo empresa Rajjy S.A.S</i>	9
Figura 2 <i>Organigrama empresa Rajjy S.A.S</i>	13
Figura 3 <i>Encuesta Clima Organizacional</i>	33
Figura 4 <i>Influencia del clima organizacional en el desarrollo productivo de la empresa</i>	34
Figura 5 <i>Implementación de catálogo de ventas virtuales para mejorar los índices de rentabilidad</i>	34
Figura 6 <i>Comercialización de nuevos productos para la generación de ventas</i>	35
Figura 7 <i>Factor que genera mayor interés al momento de realizar una compra</i>	36
Figura 8 <i>Indicadores de la empresa que cambian según el clima organizacional de la misma</i>	36

Resumen

El proyecto de grado se enfoca en el papel del clima organizacional en el desarrollo productivo de la empresa Rajjy S.A.S durante el primer semestre del año 2023. El objetivo de la investigación es identificar si el clima organizacional influye directamente en el desempeño de los trabajadores para el desarrollo productivo de la empresa. Se pretende identificar el impacto que genera el clima organizacional en la producción de la empresa y proponer soluciones para aumentar la producción y la estabilidad de los empleados. Se plantea mejorar el clima organizacional dentro de la empresa Rajjy S.A.S mediante programas de incentivos, infraestructura, relacionamiento, percepción de la empresa y programas de capacitación. La investigación es relevante ya que contribuirá al conocimiento sobre la industria de vestidos de baño en Colombia, permitirá identificar factores clave para mejorar el clima laboral y la productividad de la empresa, y servirá como base para futuros estudios en esta área. Al mejorar el clima organizacional dentro de la empresa, se verá reflejado en la actitud de los empleados y en su percepción de la empresa, lo que influirá directamente en el cliente externo, favoreciendo la comunicación con posibles nuevos clientes o colaboradores. La metodología que se desarrolla es exploratoria y cualitativa, y los métodos de recolección de datos pueden ser entrevistas o encuestas es importante tener en cuenta que no se han realizado diagnósticos similares, pero se ha percibido desmotivación y ha aumentado la deserción laboral, lo que genera poca productividad, pérdidas económicas y no cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Palabras clave: Clima Organizacional, Productividad, Incentivos, Capacitación, Comunicación Asertiva.

Abstract

The degree project focuses on the role of the organizational climate in the productive development of the company Rajjy S.A.S during the first semester of the year 2023. The objective of the research is to identify if the organizational climate directly influences the performance of the workers for the productive development of the company. It is intended to identify the impact generated by the organizational climate in the production of the company and propose solutions to increase production and stability of employees. It is proposed to improve the organizational climate within the company Rajjy S.A.S through incentive programs, infrastructure, and relationship, perception of the company and training programs. The research is relevant since it will contribute to knowledge about the swimwear industry in Colombia, it will allow the identification of key factors to improve the work environment and the company's productivity, and it will serve as a basis for future studies in this area. By improving the organizational climate within the company, it will be reflected in the attitude of the employees and in their perception of the company, which will directly influence the external client, favoring communication with possible new clients or new collaborators. The methodology that is developed is exploratory and qualitative, and the data collection methods can be interviews or surveys. It is important to take into account that similar diagnoses have not been made, but demotivation has been perceived and labor desertion has increased, which generates low productivity, economic losses and non-compliance with the objectives of the company.

Keywords. Organizational climate, productivity, incentives, training, assertive communication.

Introducción

Partiendo de la base que el clima organizacional es un grupo de características que influyen en el comportamiento y los niveles de productividad de los empleados y que a su vez se pueden medir de forma directa o indirectamente, es importante la implementación de modelos organizacionales que puedan realizar un aporte significativo a las empresas en Colombia.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente proyecto está enfocado en realizar la presentación de una propuesta de implementación de una Política Clima Organizacional en la empresa Rajjy S.A.S, en donde a partir de esta se puedan establecer y medir los niveles de satisfacción de los empleados y realizar el planteamiento de las posibles soluciones para incrementar la productividad.

Selección de la Empresa

Figura 1

Logo empresa Rajjy S.A.S



Fuente. Página web Rajjy S.A.S

La empresa seleccionada de acuerdo con la consolidación grupal es: Rajjy S.A.S NIT 900932217-5 (Régimen Común), la cual distribuye sus productos bajo la marca brisa marina, pertenece al sector textil, cuyo objeto es la fabricación y comercialización de vestidos de baño, empresa del sector productivo secundario que tiene dos tiendas físicas, que se encuentran ubicadas en el municipio de Riosucio Caldas y en la ciudad de Medellín, ambas en el barrio Laureles, zona en donde se ubican la mayor cantidad de empresas de manufactura, puesta en funcionamiento desde hace aproximadamente 16 años. Cabe resaltar que Riosucio Caldas es uno de los municipios líderes en fabricación y confección de los vestidos de baño a nivel nacional. La fábrica, actualmente cuenta con dos canales de distribución de ventas, al por mayor y por detal.

La empresa tiene una planta física de producción, donde actualmente se originan 6.000 unidades al mes y los distribuye bajo la marca Brisa Marina. Rajjy S.A.S, tuvo sus inicios en

el primer piso de uno de los socios, actualmente, se ha convertido en la planta de producción, con una extensión de 1.700 m², ubicación ideal para la adquisición de los materiales y distribución del producto, con dos vías principales de acceso y/o salida, estas vías conducen al municipio de Supia Caldas, municipio que conecta con diversas localidades. Hacia el norte con: la Pintada Antioquia y Medellín Sur: Manizales Oriente: Supia Occidente: Quinchía Risaralda, Guática Risaralda, Anserma Caldas Viterbo Caldas, la Virginia Risaralda, Pereira Risaralda, todo el valle del Cauca entre ellos Cali Valle.

Por lo anterior, la empresa realiza envíos a nivel nacional, cumpliendo con la necesidad de cada uno de los clientes. Por ellos actualmentecuenta con 60 empleados entre administrativos y operarios. Rajjy S.A.S enfoca sus operaciones en el desarrollo sostenible, destacando aspectos influyentes como lo son: los socios culturales, políticos, económicos y tecnológicos.

Culturalmente, el municipio de Riosucio es una potencia a nivel nacional e internacional en la elaboración de vestidos de baño, por ende, la mayoría de sus habitantes tienen como emprendimiento la realización de estos, creando empresas reconocidas con un excelente crecimiento y éxito, generando ventajas para toda la población. ¿Por qué? Por la generación de empleo y aumento del turismo, ya que las fábricas y el municipio realizan alianzas con distintas entidades para el ingreso de personas que quieren conocer las instalaciones y la producción de los diferentes productos.

A nivel social, para la empresa lo más importante es la comodidad y satisfacción del cliente, por esta razón se tiene como estrategias que las personas personalicen sus prendas para generar confianza, lo pueden hacer de la manera que deseen y de la referencia que quiera , es decir: enterizo, trikini, bikini, tanga para mujeres y pantaloneta para los hombres; esta

estrategia se hace por medio del uso de las Tics, por medio del sitio web, u otras redes sociales, con el fin de generar impacto, inclusión y recordación por parte de los clientes que elijan la marca.

Por el lado político, Rajjy S.A.S , empresa dedicada a la confección de vestidos de baño se encuentra legalmente constituida, cuenta con la legalización actual del mercado, la cual es de suma importancia para los convenios internacionales que actualmente están constituidos por la misma, tiene los requerimientos políticos y legales que así solicitan las entidades regulatorias, es importante mencionar que políticamente hablando, los conflictos nacionales y el incremento del precio de materias primas entorpecen y afectan la producción y la distribución del producto. Incrementando en valor de la prenda y disminuyendo la contratación de empleados.

Dentro de la misión de la empresa Rajjy S.A.S se encuentra impulsar la económica del municipio, por medio de la generación de empleo, debido a que se requiere un aproximado de 60 personas para realizar el proceso de producción, desde la llegada de la materia prima, hasta su comercialización.

Los procesos industriales de manufactura utilizados en la empresa Rajjy S.A.S, ha tenido un crecimiento positivo, ya que se cuenta con máquinas importadas que ayudan a tener una capacidad amplia de producción y de buena durabilidad, de esta manera el tejido que se confecciona minimiza costos en su realización y de consumo de energía.

La empresa, cuenta con herramientas tecnológicas basadas en el uso de las TICS para dar a conocer el producto en todos los niveles: regional, nacional e internacional, además por medio de las redes sociales, servicios de mensajería, correos electrónicos, entre otros, es posible difundir promociones o catálogos del producto, logrando el aumento de ventas, nuevos

clientes, optimización de recursos en la publicidad y garantizando que la información llegue a más personas.

Por todo lo antes expuesto, la empresa Rajjy S.A.S , es líder en innovación y desarrollo de vestidos de baño en la región, está entre los mejores fabricantes, brindando nuevos estilos y productos de excelente calidad, destinados al mercado interno y externo, caracterizándose por oportunas entregas, lo cual la convierte en ejemplo a seguir por su excelencia en las operaciones, la empresa se vislumbra por mejorar continuamente en los procesos y cuidado del medio ambiente con el fin de contribuir a la naturaleza, se interesa por el crecimiento y bienestar de los clientes, empleados, accionistas, proveedores y sociedad engeneral para impactar positivamente en el desarrollo económico del país.

Organigrama de la Empresa Rajjy S.A.S

Figura 2

Organigrama empresa Rajjy S.A.S



Fuente . Página Web Empresa Rajjy S.A.S

Planteamiento del problema

El estudio y análisis de las motivaciones y comportamientos de los integrantes de una entidad, es responsabilidad del clima organizacional, teniendo como raíz la sociología, cuyo concepto se basa en la teoría de las relaciones humanas, logrando determinar la significación que rige a través de su participación en un sistema social.

De manera similar, cómo los individuos forman organizaciones, las personas que permanecen en entornos complejos y dinámicos, exhiben una variedad de comportamientos que pueden afectar el funcionamiento de los sistemas, lo que resulta en la división de tareas entre grupos y equipos de trabajo. Esta interacción de los medios en el entorno es lo que da origen a la cultura organizacional.

Cabe señalar que dentro de los estudios realizados sobre el clima organizacional (CLIO), se observa la percepción de los empleados hacia su ambiente laboral, partiendo desde la gestión de los recursos humanos, la cual debe ser apoyada por el área de talento humano, cuyo objetivo es identificar y proyectar los objetivos que faciliten el establecimiento de relaciones laborales amigables y un mecanismo útil de retroalimentación, buscando una mayor productividad y ambientes agradables.

¿Cómo entonces podemos relacionar el clima organizacional, dado que se define como “las percepciones compartidas por un grupo de individuos sobre su ambiente de trabajo: estilo de supervisión, calidad de la capacitación, ¿relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas de comunicación, procedimientos administrativos y trabajo ambiente en general”? los trabajadores de Rajjy S.A.S ya no están motivados para trabajar. S, al no cumplir con los indicadores, aumentando el índice de rotación y ausentismo del personal.

Formulación del Problema

¿Qué papel desempeña el clima organizacional en el desarrollo productivo de la empresa Rajjy S.A.S durante el primer semestre del año 2023?

Objetivos

Objetivo General

Identificar si el clima organizacional influye directamente en el desempeño de los trabajadores para el desarrollo productivo de la empresa Rajjy S.A.S

Objetivos Específicos

Analizar las expectativas de los trabajadores en relación con el clima organizacional.

Conocer la percepción que tienen los empleados sobre el clima organizacional.

Identificar los elementos internos y externos que pueden afectar de manera positiva o negativamente el clima organizacional.

Antecedentes del problema

Para las décadas de los 60 y 70, los estudios sobre clima organizacional buscaban conocer la relación entre el ambiente de trabajo y el rendimiento de los empleados, enfocados en la calidad de vida laboral, situación que cambió para los años, donde los investigadores comenzaron a centrarse en la relación entre el clima organizacional y la satisfacción y compromiso de los empleados hacía la empresa.

Últimamente, los estudios sobre clima organizacional se han expandido para incluir el impacto de factores como la diversidad, la globalización y la tecnología en el ambiente de trabajo. Además, se ha prestado más atención a la salud y bienestar de los empleados, así como al papel que juegan los líderes y la cultura organizacional en la formación del clima.

Distintos autores han explicado sus teorías sobre el clima laboral, como Taylor y Fayol. La teoría de Taylor se basa en la necesidad de desarrollar la administración como disciplina científica, seleccionando al trabajador únicamente para que desempeñe las tareas para las cuales está capacitado, lo cual podría verse como un tema administrativo y poco enfocado en la calidad del empleado, sin embargo, Taylor manifestó un gran interés sobre la dignidad del empleado.

Por su lado Fayol, se centró directamente en la organización, considerando los procedimientos administrativos, como instrumentos importantes para una buena dirección, puesto que permitían el diagnóstico y la solución de muchas dificultades propias de las organizaciones de su tiempo.

Elton Mayo, basó sus estudios en los efectos que podían producir las condiciones trabajo en relación con la producción, demostrando que no existe colaboración de los empleados en ningún proyecto si no son escuchados por parte de sus superiores; siendo imposible alcanzar a los objetivos establecidos.

Por su parte Chiavenato, propuso la teoría que indica que la necesidad no satisfecha, motiva un comportamiento, si esta no se realiza en un tiempo determinado, ya que puede ser motivo de frustración.

Partiendo de estudios previos a nivel regional entre los cuales mencionaremos los más relevantes y que guardan relación con el objetivo de esta investigación:

Para el estudio de Guzmán et al. (2016): examinaron la relación entre el clima organizacional y la productividad empresarial en Caldas, Colombia. Los resultados fueron que existía una correlación positiva y significativa entre el clima laboral y la productividad de la empresa, lo que significa que un mejor clima laboral se relaciona con una mayor productividad. Además, se encontró que el liderazgo y la comunicación eran los factores más importantes que influían en el clima laboral y, por lo tanto, en la productividad empresarial.

Para el estudio de Ceballos et al. (2018) los autores de la investigación concluyeron una relación positiva entre el clima laboral y el compromiso organizacional de los empleados en empresas del sector servicios en Caldas. También destacaron la importancia de la satisfacción laboral como un mediador en la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional. Los hallazgos sugieren que las empresas deberían prestar atención a la mejora del clima laboral y la satisfacción laboral de los empleados para fomentar su compromiso con la organización y mejorar su desempeño en el trabajo.

El artículo "*El clima laboral y su relación con la motivación, satisfacción y compromiso de los empleados en empresas del departamento de Caldas*" de Ramírez et al. (2019) es un estudio empírico que utilizó una encuesta y los resultados de la investigación, arrojaron que hay una relación significativa y positiva entre el clima laboral y la motivación, satisfacción y compromiso de los empleados, encontrando también la importancia de la participación de los

empleados en las decisiones que se tomen para mejorar el clima organizacional.

En las conclusiones del estudio, los autores destacan de atender oportunamente los temas que fomenten el bienestar de los empleados, y la necesidad fomentar la participación de los mismos, para mejorar la motivación, la satisfacción y el compromiso de estos. También se destaca la importancia de que las empresas implementen políticas y prácticas que promuevan un clima laboral positivo para lograr un mejor rendimiento y éxito empresarial.

En Colombia, la industria textil es amplia, donde se pueden encontrar empresas pequeñas, medianas o grandes, las cuales deben responder a ciertas necesidades que requieren sus empleados para realizar sus funciones.

En un estudio realizado por estudiantes de la Universidad del Valle a la empresa de confecciones Salmón Clothing, ubicada en la ciudad de Tuluá, encontró lo siguiente:

El 23% de los colaboradores no conocen la misión, visión, objetivos y políticas de la empresa, debido a que, no se encuentran visibles, ni en redes sociales, páginas, web o dentro de las instalaciones, además de no ser mencionada en el proceso de inducción.

No se realizan capacitaciones sobre riesgos profesionales, además, el 8% de los colaboradores desconocen los riesgos de su puesto de trabajo, siendo este último, de alta importancia para todo el personal.

Ausencia de programas de reconocimiento sobre los incentivos que hacen por buen trabajo y logros a todo el personal de la empresa.

Carencia de programas de capacitación que permita a los colaboradores transformar sus conocimientos y costumbres para tener éxito dentro y fuera de la empresa.

El 8% de los colaboradores, opina que no existe interés en trabajar con mayor

agilidad.

Los medios de comunicación digitales, físicos o virtuales, no son efectivos debido a fallas en la transmisión de la comunicación, no es asertiva ni comprensible para el receptor.

Un porcentaje considerable de colaboradores se encuentran expuestos a estrés térmico, además, algunos trabajadores no terminan a tiempo o antes las tareas asignadas debido a factores del entorno.

Lo que deja el análisis del clima organizacional en la empresa Salmón Clothing, es que a pesar de que existen fallas que podrán interpretarse como mínimas al interior de la empresa, pueden generar múltiples inconvenientes al momento de realizar los procedimientos, ya que es indispensable que cada empleado conozca la misión y visión para la entidad, que pueda tener acceso a la información de interés como: estímulos, concursos, entre otros.

A nivel internacional, se han realizado diversas investigaciones sobre el clima organizacional y qué relación tiene con el desempeño laboral. Por ejemplo, en un estudio realizado por estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato (Ecuador, 2015) a la Empresa de Textiles jhonatex.

La investigación se realizó por medio de encuesta, la cual arrojó los siguientes resultados:

Periodicidad de las capacitaciones: 18 trabajadores que representan el 31% del total de los encuestados responden que semanal; 24 trabajadores correspondiente al 41% contestaron que mensualmente y 16 trabajadores que es el 28% manifiestan que trimestralmente reciben cursos o charlas.

Ambiente laboral: el 21% que corresponde a 12 empleados responden que lo consideran Excelente; por otro lado, para el 62% que representa a 36

trabajadores es Bueno y el 17% que equivale a 10 empleados manifiestan que es Regular.

Recursos con los que cuenta la empresa: el 33% que representa a 19 empleados consideran que siempre son suficientes los recursos con los que cuenta la empresa para brindar al cliente un servicio de calidad; el 45% que son 26 trabajadores opinan que casi siempre son suficientes y el 22% que son 13 empleados aprecian que nunca son suficientes

Infraestructura: 21 personas que corresponde al 36% de los encuestados la califican como excelente; mientras que el otro 36% que son 21 trabajadores la aprecian como buena y el 28% que son 16 encuestados manifestaron que la infraestructura es regular.

Luego de esta investigación se concluyó que, la falta de comunicación entre los dirigentes y los empleados provoca un retraso en cada área de la organización, esto conlleva también a que el ambiente laboral no sea el más adecuado para desarrollar las actividades cotidianas.

También se pudo apreciar que el deficiente abastecimiento de recursos necesarios para ejercer las obligaciones en cada área de trabajo puede generar retrasos referentes a la atención al cliente, dado que estos son quienes contribuyen directamente al éxito o fracaso de cualquier empresa

La infraestructura es óptima, generando espacios de tranquilidad y confort donde se puede trabajar

Justificación

Actualmente las empresas deben asumir medidas para mantener un clima laboral adecuado para todos sus empleados, debido a que su desempeño, depende de un ambiente laboral óptimo en el cual se sientan cómodos para ejecutar las tareas solicitadas.

Durante décadas, se han realizado múltiples estudios para identificar cómo puede afectar negativa o positivamente, a los colaboradores de una empresa, contar con un clima organizacional funcional, demostrando que los índices de productividad aumentan si se promueven dentro de la organización, aspectos motivacionales, que permitan una satisfacción laboral, asimismo, disminuye si caso contrario brindan opciones que garanticen una constante estimulación para los empleados.

El presente proyecto investigativo pretende identificar cual es el impacto que genera en la producción de la empresa el clima organizacional, de esta manera, plantear una serie de soluciones que permitan ayudar a solventar la situación, aumentando la producción y estabilidad de los empleados.

Es importante tener en cuenta que no se han realizado diagnósticos similares, pero si se ha percibido desmotivación y ha aumentado la deserción laboral, lo que genera poca productividad, pérdidas económicas, no cumplimiento de los objetivos de la empresa entre otros.

Una vez realizado el diagnostico, se plantearía la propuesta de mejoramiento de clima organizacional, buscando generar un cambio al interior de la empresa que beneficie tanto a los empleados como a los dirigentes, que comenzaría con programas de incentivos, infraestructura, relacionamiento, percepción de la empresa, programas de capacitación.

Al mejorar el clima organizacional dentro de la empresa Rajjy S.A.S, se vería reflejado en los empleados, su actitud, la percepción que tienen de la empresa, esta percepción

influye directamente sobre el cliente externo, favoreciendo la comunicación con posibles nuevos clientes o colaboradores.

En resumen, la investigación propuesta sobre el papel del clima laboral en el desarrollo productivo de la empresa Rajjy S.A.S, es importante y relevante, ya que contribuirá al conocimiento sobre la industria de vestidos de baño en Colombia, permitirá identificar factores clave para mejorar el clima laboral y la productividad de la empresa, y servirá como base para futuros estudios en esta área.

Marco Legal

El marco legal del clima laboral se refiere a las leyes y regulaciones que rigen las relaciones entre empleadores y empleados en el lugar de trabajo. Estas leyes están diseñadas para garantizar que los derechos y responsabilidades de ambas partes se respeten y se protejan.

En cada país, existen leyes laborales específicas que establecen las condiciones mínimas que los empleadores deben cumplir en cuanto a salarios, horarios de trabajo, seguridad laboral, derechos de sindicalización, entre otros. Estas leyes también establecen Procedimientos a seguir en los conflictos laborales y las medidas de protección a tomar en casos de acoso o discriminación en el lugar de trabajo.

Además, en muchas empresas existen políticas internas y códigos de conducta que establecen estándares de comportamiento esperado de los empleados y los procedimientos para informar y abordar los problemas de clima laboral en la organización.

En Colombia, la regulación normativa del clima laboral está principalmente establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, que establece las condiciones mínimas que los empleadores deben proporcionar a sus empleados en términos de salud ocupacional, seguridad en el trabajo, igualdad de oportunidades, entre otros aspectos.

Además, existen leyes y reglamentaciones específicas que regulan aspectos particulares del clima laboral, como la Ley de Acoso Laboral (Ley 1010 de 2006), que establece medidas para prevenir y sancionar el acoso laboral en el lugar de trabajo, y el Decreto 1072 de 2015, que reglamenta la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Según Resolución N° 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de la Protección Social de Colombia, normas y competencias para determinar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como estudios para

determinar el origen de las patologías. Causados por el estrés laboral (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 2). En la misma resolución se definen las características de la organización del trabajo, tales como la forma de comunicación, la tecnología utilizada, la forma en que se organiza el trabajo y los requisitos cualitativos y cuantitativos del trabajo (Secretaría de la Seguridad Social, 2008, p. 2) Asimismo, también se establecieron las Características del grupo de trabajo social, entre ellas el clima relacional, la cohesión, la calidad de la interacción y el trabajo en equipo (Seguridad Social, 2008, p. 2).

El Ministerio de Trabajo, por su parte, establece políticas y regulaciones adicionales para garantizar el cumplimiento del marco legal del clima laboral. Por ejemplo, el Ministerio establece las normas de seguridad y salud en el trabajo, y supervisa el cumplimiento de las mismas por parte de los empleadores.

En resumen, en Colombia, el marco legal del clima laboral se rige por el Código Sustantivo del Trabajo y otras leyes complementarias, así como por las políticas y regulaciones establecidas por el Ministerio de Trabajo y otras entidades gubernamentales. Estas normas están diseñadas para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y establecer condiciones de trabajo justas y seguras.

El Ministerio de Trabajo y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo son entidades encargadas de supervisar el cumplimiento de las normas laborales y mediar en conflictos. Aunque en Colombia existe una regulación normativa sólida para el clima laboral, todavía hay desafíos en garantizar su cumplimiento y abordar algunos problemas persistentes en el lugar de trabajo.

A nivel internacional, existen varias normas y acuerdos relevantes destinados a regular el entorno laboral y proteger los derechos de los trabajadores, como la Declaración Universal de los

Derechos Humanos, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Acuerdo de París, etc. Workforce Climate Change y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. La implementación efectiva de estas normas depende de la voluntad política de los gobiernos y la cooperación de empresas y empleadores.

Marco teórico

El clima laboral es un concepto que ha cobrado gran relevancia en los últimos años, ya que se ha demostrado que puede influir significativamente en la satisfacción, el bienestar y el desempeño de los trabajadores. El término "clima organizacional" ha sido objeto de estudio en el campo de la psicología industrial/organizacional desde su introducción por Gellerman en 1960. A pesar de su relativamente corta historia, no existe una definición uniforme y metodología clara que permita establecer una comprensión y distinción precisa del concepto.

No obstante, existe un acuerdo generalizado en que el clima organizacional influye en los resultados individuales, debido a su impacto en la percepción de los empleados. Por lo tanto, resulta importante para las empresas medir y gestionar el clima organizacional con el fin de mejorar la calidad del ambiente laboral y, en última instancia, aumentar la productividad y el rendimiento de los empleados.

El clima organizacional surge como respuesta a la complejidad y dinamismo del ambiente laboral, donde la interacción entre personas, grupos y colectividades genera comportamientos diversos que influyen en el ambiente. Según Méndez (2006), el origen del clima organizacional se encuentra en la sociología y la teoría de las relaciones humanas, la cual resalta la importancia del ser humano en su función laboral y su participación en un sistema social.

El mismo autor define el clima organizacional como "el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social, los cuales están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno. Estos procesos sociales son el resultado de la complejidad de las relaciones que se establecen entre los individuos que conforman la organización, los grupos y las colectividades que la integran."

(Méndez 2006),

El clima laboral según Cheng (2020), se refiere a la *“percepción colectiva que tienen los empleados sobre su ambiente de trabajo, incluyendo la cultura organizacional, la calidad del liderazgo, las políticas y prácticas de recursos humanos, las relaciones interpersonales, la comunicación, el grado de participación y la satisfacción con las condiciones físicas y psicológicas del lugar de trabajo”* (p.1). Es decir, el clima laboral es una percepción compartida por los empleados sobre el ambiente en el que desempeñan su trabajo.

Por su parte, Robbins, & Judge (2017), apoya la definición anterior ya que definen el clima laboral como *“la percepción de los empleados sobre el ambiente de trabajo que se deriva de las características de la organización, incluyendo la cultura, las políticas y prácticas, el liderazgo, la comunicación, las relaciones interpersonales y el entorno físico”* (p.59). Los autores destacan que el clima laboral puede influir en la motivación, el compromiso, la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados. Además, señalan que el clima laboral puede ser medido a través de encuestas de opinión y entrevistas con los empleados.

Por otro lado, la definición de Rodríguez, et al., (2010) en su libro comportamiento organizacional, define el clima laboral *“como el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.”* (p.158)

Esta definición destaca la idea de que el clima laboral es un conjunto de características y atributos del ambiente de trabajo que son percibidos y experimentados por los empleados, y que pueden influir en su comportamiento y conducta en la organización empresarial. Además, se destaca que estas cualidades y atributos son relativamente permanentes, lo que sugiere que el

clima laboral es algo que se desarrolla y mantiene a lo largo del tiempo.

Ahora bien, según Morgeson, & Humphrey (2006). *“el clima laboral puede ser evaluado a través de la medición de variables como liderazgo y supervisión, comunicación, cooperación y trabajo en equipo, apoyo de la organización, oportunidades de desarrollo y compensación y beneficios. Estas variables permiten evaluar el ambiente de trabajo y la satisfacción de los empleados en relación a distintos aspectos de su empleo.”* (p.635).

Lo cual se asocia con lo mencionado por Forehand & Gilmer (1964). Quienes dicen que:

Los factores más importantes que influyen el clima organizacional han sido encontrados en los siguientes tipos de variables: autonomía (grado de libertad que tiene el individuo para tomar decisiones), coordinación (grado de interdependencia y cooperación entre individuos), apoyo (apoyo que los miembros de un grupo proporcionan a los demás), comunicación (grado en que las comunicaciones en la organización son abiertas y efectivas), innovación (grado en que la organización fomenta y valora la creatividad y la innovación), presión (grado de tensión o presión en el trabajo), identidad (grado en que los empleados se identifican con la organización y sus objetivos) y recompensas (grado de equidad y justicia en la distribución de recompensas y beneficios) (p.354).

Ahora bien, la relación entre el clima laboral y la productividad ha sido objeto de numerosos estudios. La mayoría de los estudios coinciden en que un clima laboral positivo se relaciona con una mayor productividad. Por ejemplo, el estudio realizado por Botero, et al., (2015) en Colombia encontró que el clima laboral influye significativamente en la productividad de las organizaciones. Los autores encontraron que un clima laboral positivo está asociado con una mayor motivación, satisfacción laboral y compromiso de los empleados, lo que se traduce en una mayor productividad.

La productividad, concepto importante para cualquier organización o empresa, está directamente relacionado con la eficiencia y la rentabilidad. Según la organización internacional del trabajo (OIT), la productividad se define como "la relación entre la producción obtenida y los recursos utilizados". En otras palabras, la productividad mide cuánto se produce con los recursos disponibles.

Es así, que la productividad es un concepto fundamental para medir el desempeño y eficiencia de una empresa u organización en relación a los recursos utilizados. Por ende, Corredor & Melo (2017). La definen como "*la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados para obtenerlos*" (p.181). Esto implica que la productividad está estrechamente ligada a la capacidad de obtener resultados de calidad utilizando los recursos disponibles de manera óptima.

Por su parte, Hernández, (2016). Señala que la productividad se refiere a "*la capacidad de generar resultados con el menor uso posible de recursos*" (p. 86). En esta definición se resalta la importancia de la eficiencia en la gestión de recursos para lograr la productividad deseada.

Asimismo, Carrillo (2018) destaca que la productividad es "*un indicador de eficiencia que mide la capacidad de una empresa para transformar los insumos en productos y servicios*"(p.59). Esta definición implica que la productividad no solo se enfoca en la relación entre los resultados y los recursos, sino también en la capacidad de transformar los insumos en productos y servicios de alta calidad.

Finalmente, Mora & Vásquez (2019). Indican que "*la productividad es un indicador de la eficiencia en el uso de los recursos y la capacidad de una organización para generar valor agregado*"(p.75) Esta definición hace hincapié en que la productividad está íntimamente ligada a la generación de valor y la maximización del uso de los recursos disponibles.

Sumando a los anteriores es importante mencionar que la productividad es un indicador clave para la competitividad de una empresa, ya que permite medir la eficiencia con la que se utilizan los recursos para producir bienes y servicios (Gómez, Escobar, & Muñoz, 2019). Según Echavarría (2017), la tecnología y la innovación son factores clave en la mejora de la productividad empresarial, ya que permiten la creación de nuevos productos y procesos más eficientes.

Sin embargo, *“los índices de productividad multifactorial en Colombia muestran una brecha importante en comparación con otros países de la región, lo que evidencia la necesidad de mejorar la eficiencia en el uso de los recursos”* (García, Martínez, & Díaz, 2018 p.2). Para Acosta, Rodríguez & Jiménez (2018), *“el capital humano es uno de los factores más importantes en la determinación de la productividad empresarial, ya que se relaciona con el nivel de formación y capacitación de los trabajadores”* (p.102)

En línea con lo anterior, la revisión de la literatura muestra una relación positiva entre el capital humano y la productividad en Colombia, lo que destaca la importancia de la formación y capacitación de los trabajadores (Cardozo, Pérez, & Hernández, 2020). Por otro lado, *“la innovación es clave para mejorar la productividad empresarial en Colombia, ya que permite la creación de nuevos productos y procesos más eficientes y competitivos”* (Sánchez, Álvarez, & Gallego, 2017. p.106).

La literatura también muestra que existe una relación positiva entre la innovación y la productividad en Colombia, lo que destaca la importancia de fomentar políticas que promuevan la innovación en las empresas (Arango, González, & Martínez, 2019). Finalmente, Pérez, Gutiérrez & Torres (2020) señalan que las políticas públicas pueden ser clave para mejorar la productividad en Colombia, ya que pueden fomentar la inversión en capital humano, la

innovación y la mejora de la eficiencia en el uso de los recursos.

Los resultados de este marco teórico son importantes ya que destacan la importancia del ambiente de trabajo en la productividad de los empleados. Además, refuerzan la necesidad de fomentar un clima laboral positivo y saludable, ya que esto no solo puede mejorar la productividad de los empleados, sino que también puede tener un impacto positivo en su bienestar psicológico y emocional.

Estos hallazgos son consistentes con la teoría de que el bienestar de los empleados, tanto físico como emocional, es fundamental para la productividad y el éxito de la organización. De esta manera, es importante que las empresas implementen estrategias para fomentar un clima laboral positivo y saludable, que incluyan desde la comunicación efectiva y el trabajo en equipo hasta la flexibilidad en las políticas laborales y la promoción del bienestar emocional de los empleados.

En definitiva, el estudio de He et al. (2021) destaca la importancia del clima laboral positivo en la productividad de los empleados y refuerza la necesidad de fomentar un ambiente laboral saludable en las organizaciones.

Metodología de la investigación

Lo primero a tener en cuenta es que los objetivos de la investigación son de carácter exploratorio y por consiguiente la metodología de investigación es cualitativa, por lo tanto, los métodos de recolección de datos se pueden llevar a cabo mediante entrevistas o encuestas.

La investigación cualitativa se encarga de recopilar y analizar las palabras y datos textuales. En nuestro proyecto de investigación se desea conocer una percepción sobre el papel que desempeña el clima laboral, en el desarrollo productivo de la empresa Rajjy S.A.S durante el primer semestre del año 2023.

Instrumentos de diagnóstico

Encuesta: <https://forms.gle/pDavdMzeuZaPCRK46>

Figura 3

Encuesta Clima Organizacional



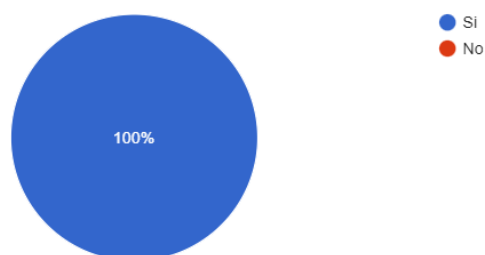
Fuente. Autoría Propia

Figura 4

Influencia del clima organizacional en el desarrollo productivo de la empresa

Cree usted que el clima organizacional influye en el desarrollo productivo de la empresa?

28 respuestas



Fuente. Autoría Propia.

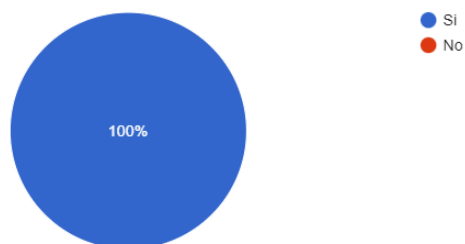
El 100% de los encuestados creen que el clima organizacional si influye en el desarrollo productivo de la empresa. Por este motivo es indispensable tener un ambiente laboral tranquilo donde se puedan dar solución de manera óptima a las situaciones presentadas, aumentando de este modo no sólo la productividad si no también las estabildades los empleados.

Figura 5

Implementación de catálogo de ventas virtuales para mejorar los índices de rentabilidad

Considera que la empresa debería implementar catálogo de ventas virtuales para mejorar los índices de rentabilidad?

28 respuestas



Fuente. Autoría Propia.

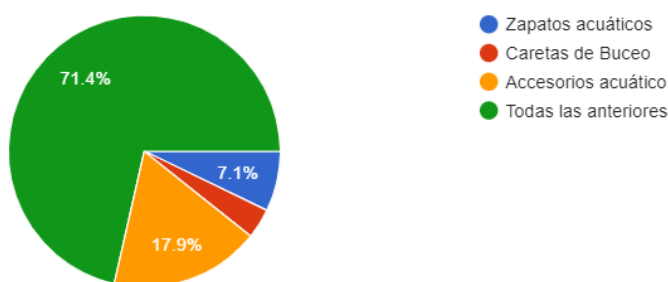
El 100% considera que se debería implementar catálogo en ventas para mejorar los índices de rentabilidad. En la actualidad el tema de las redes sociales y el comercio virtual han tomado mucho auge; ya que les permite a los compradores acceder fácilmente a los productos sin necesidad de desplazamiento y desde la comodidad del lugar en el que se encuentren, optimizando tiempo que en la mayoría de personas es tan limitado.

Figura 6

Comercialización de nuevos productos para la generación de ventas

Que otro producto además de los vestidos de baño debería comercializarse desde la empresa, el cual genere ventas efectivas?

28 respuestas



Fuente. Autoría Propia.

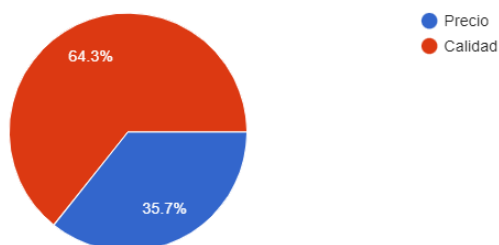
El 71.4% de los entrevistados considera que aparte de los vestidos o trajes de baño, se debería comercializar desde la empresa, también otros productos, como los enlistados en la opción de respuesta con el fin de generar ventas más efectivas y que comercialmente potencialice la marca y sus productos en general.

Figura 7

Factor que genera mayor interés al momento de realizar una compra

Que factor genera mayor interés al momento de realizar una compra?

28 respuestas



Fuente. Autoría Propia.

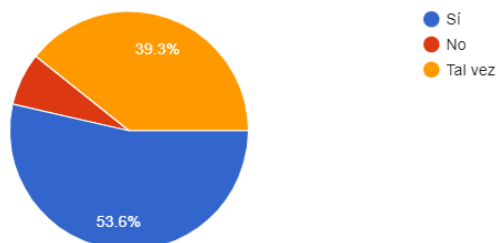
Como se puede observar en la gráfica, un 64.3% decide que la calidad Vs el precio es de mayor interés, a su vez es importante también conocer las necesidades de los compradores y los fines para los cuales realizan sus compras, toda vez que según esto es que se deciden a realizar una compra bien sea por calidad o por precio, conocer la necesidad del cliente es fundamental.

Figura 8

Indicadores de la empresa que cambian según el clima organizacional de la misma

Esta de acuerdo con que los indicadores de venta de la empresa cambien según el clima organizacional de la misma?

28 respuestas



Fuente. Autoría Propia.

En esta gráfica evidenciamos un porcentaje del 53.6% que nos dan las votaciones por el “sí” con respecto a la pregunta en mención, es claro para muchos que el clima organizacional es uno de los factores que puede o no potenciar la efectividad y eficacia de los colaboradores de una empresa, siendo de esta manera cooperadores con las necesidades de los empleados y ayudando de alguna forma a brindar un buen clima organizacional, se brindaría a los empleados mayor comodidad y sentido de pertenencia para con la compañía, lo cual se resume en ventas y atenciones proactivas y efectivas.

Conclusiones

La realización de esta actividad nos permitió plasmar lo aprendido durante las distintas fases del diplomado, a su vez, ayudó a ampliar nuestro aprendizaje para ser aplicado en las organizaciones que vayamos a desempeñar nuestra profesión, o porque no en la vida misma.

Para nosotros como equipo de trabajo, fue muy gratificante aprender todo lo necesario para aplicar en el área de recursos humanos de una empresa, específicamente el clima organizacional, que ha demostrado que, contar con un buen clima dentro de la organización, no solo genera beneficios para los empleados, sino también para la empresa misma, debido al incremento de la productividad, eficacia y sentido de pertenencia.

Tener claro los aspectos más relevantes al momento de brindar a los clientes internos, en este caso los empleados, ayuda potencialmente al crecimiento de la entidad, lo que le permite tener un mayor crecimiento y reconocimiento en el país, un lugar donde de gusto trabajar, donde sus empleados se sientan en familia, y su entusiasmo, permita cumplir los objetivos de ellos mismos y de la empresa.

Recomendaciones

Durante la ejecución de la investigación como equipo nos dimos cuenta de la importancia de realizar proyectos de investigación a nivel organizacional para que las empresas puedan tomar decisiones informadas, fomentar la innovación, mejorar el desempeño y promover la competitividad. La investigación puede ayudar a las empresas a identificar oportunidades y desafíos en el mercado, y proporcionar información valiosa sobre cómo mejorar sus prácticas y procesos.

La implementación de medidas para mejorar el clima organizacional, como promover la comunicación efectiva, fomentar la colaboración y trabajo en equipo, reconocer y recompensar el buen desempeño, y proporcionar un ambiente de trabajo seguro y cómodo.

Realizar una evaluación de los productos y servicios ofrecidos por la empresa, incluyendo la posibilidad de implementar un catálogo de ventas y ampliar la gama de productos comercializados.

Tomar en cuenta la calidad y precio al momento de ofrecer productos o servicios, y conocer las necesidades y motivaciones de los compradores para poder satisfacerlas de manera efectiva.

Además de lo anterior y a nivel general, es importante que la empresa periódicamente identifique las necesidades del mercado para desarrollar productos o procesos innovadores exitosos, además de determinar las oportunidades y desafíos del mercado, no olvidando el trabajo correspondiente en el clima laboral de la empresa ya que esto mejora la satisfacción laboral, la productividad, disminuye el ausentismo, fomenta la creatividad e innovación, mejora la imagen de la empresa, entre otros aspectos más beneficios

Referencias bibliográficas

- Acosta, J. A., Rodríguez, L. F., & Jiménez, J. (2018). El capital humano como factor clave en la productividad empresarial. *Revista Científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 4(2), 97-110.
- Arango, L. G., González, M. A. R., & Martínez, C. R. (2019). Innovación y productividad empresarial en Colombia: revisión de la literatura. *Revista Científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 5(1), 57-69.
- Botero, I. C., Arango, S. L., & Ruiz, V. M. (2015). Clima organizacional y su influencia en la productividad en empresas del sector de servicios en Colombia. *Revista Científica Visión de Futuro*, 19(1), 139-158.
- Cardozo, N. A., Pérez, C. A., & Hernández, C. L. (2020). Relación entre capital humano y productividad en Colombia: revisión de la literatura. *Revista Científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 6(1), 67-79.
- Carrillo, J. (2018). La medición de la productividad empresarial. *Pensamiento & Gestión*, (44), 59-77.
- Carvajal, L. A. (2017). Clima laboral y su relación con la productividad en empresas colombianas. *Revista científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 2(2), 33-47.
- Ceballos, D. A., Henao, J. A., & Rueda, J. L. (2018). Clima laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en empresas del sector servicios de Caldas. *Pensamiento & Gestión*, (45), 49-76.
- Cheng, J. M., Wang, C. W., & Chang, Y. Y. (2020). Transformational leadership and employee well-being: the mediating role of leader-member exchange and the moderating role of

perceived organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 3876.

Corredor, P., & Melo, J. (2017). Análisis de productividad en una empresa del sector de servicios mediante la metodología Dea. *Dyna*, 84(202), 181-186.

Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1010-de-2006.pdf>

Clima organizacional como influencia en la productividad de La empresa Salmón Clothing de la ciudad de Tuluá, valle del Cauca
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/21406/Clima-Organizacional-Influencia-Castellanos-Natalia-3845-C348c.pdf?sequence=1>

Dialnet. (s/f). Dialnet. Recuperado el 24 de marzo de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es>

Echavarría, J. J. (2017). Tecnología e innovación en la productividad empresarial en Colombia. Banco de la República, Documentos CEDE, (15), 1-33.

Forehand, G. A., & Gilmer, B. V. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.

García, L. F., Martínez, J. A., & Díaz, M. J. (2018). Medición de la productividad multifactorial de las empresas colombianas. Universidad del Norte, Documentos de Trabajo CEDE, (36), 1-28.

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad de

Valle. (pp.30-35). <https://elibro>

net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30.

García, A., Castro, J., & Toloza, L. (2017). El clima laboral y su relación con la productividad en el sector de la construcción en Colombia. *Revista de Economía y Administración*, 10(2), 54-68.

González, R. (2018). Clima laboral positivo y productividad en las pequeñas y medianas empresas del sector turístico en Colombia. *Gestión & Desarrollo*, 25(2), 145-163.

Gómez, D., Escobar, L., & Muñoz, J. (2019). Análisis de la relación entre productividad y competitividad empresarial. *Revista Científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 5(2), 79-87.

Guzmán, L. F., Ramírez, A. C., & Romero, L. E. (2016). Clima laboral y su impacto en la productividad empresarial en Caldas. *Perspectivas empresariales*, 12(2), 59-69.

He, X., Liu, H., & Yang, J. (2021). The Impact of Positive Work Climate on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1639.

<https://doi.org/10.3390/ijerph1841639>

Hernández, L. F. (2016). La productividad en la empresa: conceptos básicos y factores clave. *Revista de Ciencias Sociales (VE)*, 22(2), 186-195.

Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F. y Muñoz Rojas, D. (2017). Cultura De Prevención Para La Seguridad Y Salud en El Trabajo en El Ámbito Colombiano. *Advocatus*, 14(28). (pp.1-15). <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>.

Herrero Blasco, A., Perello Marín, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos

humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>.

Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.

Medina, C. A., & Parra, L. F. (2018). Clima laboral y su influencia en la productividad en una empresa colombiana del sector textil. *Revista Científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 3(1), 12-28.

(S/f). Redalyc.org. Recuperado el 24 de marzo de 2023, de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.

Ministerio de Trabajo. (2019). Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/codigos-y-estatutos/codigo-sustantivo-del-trabajo>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y se dictan otras disposiciones. Recuperado de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%202646%20de%202008.pdf

- Mora, C. E., & Vásquez, L. (2019). Medición de la productividad en la industria manufacturera colombiana: una revisión de literatura. *Semestre Económico*, 22(48), 75-95.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339.
- Murillo Vargas, G., García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.18-51).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=18>.
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>
- Organización internacional del trabajo. (2019). Productividad. Recuperado el 16 de abril de 2023, de <https://www.ilo.org/global/topics/productivity/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_114565/lang--es/index.htm
- Ordóñez, J., Londoño, M., & Toro, H. (2019). Clima laboral y su impacto en la satisfacción del cliente, calidad del producto y desempeño laboral en una empresa de producción de alimentos en Colombia. *Revista de Investigación Académica*, 46, 1-15.
- Pérez, E. A., Gutiérrez, L. E., & Torres, J. A. (2020). Políticas públicas y productividad empresarial en Colombia. *Revista Científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 6(2), 53-65.

- Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Decreto+1072+de+2015.pdf/9c3e3ea3-fa5d-ae53-626c-57f6985ef1fc>
- Ramírez, M. A., Jiménez, L. A., & Gómez, L. A. (2019). El clima laboral y su relación con la motivación, satisfacción y compromiso de los empleados en empresas del departamento de Caldas. *Semestre Económico*, 22(47), 139-150.
- Ramos Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos (2a.ed.)*. Editorial ICB. (pp.44-55).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>.
- Ramos Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.)*. Editorial ICB.(pp.142188).<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional (17.a ed.)*. Pearson.
- Rodríguez, M. A., Fernández, J. J., & Sánchez, M. A. (2010). *Comportamiento organizacional (3a ed.)*. Pearson Educación.
- Rodríguez, E. M. (2021). Clima laboral y su impacto en el desarrollo productivo de las empresas colombianas. *Revista de Investigación y Desarrollo*, 3(1), 10-25.
- Sánchez, A. C., Álvarez, J. L. G., & Gallego, J. A. R. (2017). Innovación y productividad empresarial en Colombia. *Revista Científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 3(2), 105-116.
- Trabajo de investigación previo a la obtención de título de economista “El clima laboral y la satisfacción del cliente en la empresa textiles Jhonatex de la ciudad de

Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/18010/1/T3193e.pdf>

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.21-40). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21>.

Velasco, J. (2019). Derecho laboral: Conceptos y regulación en Colombia. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.