

**Plan de mejora del clima organizacional en la empresa Industrias E&S de Pitalito
durante el primer semestre de 2023**

Ángela María Quintero Ospina

Jhanied Yohana Salazar Barrera

Karen Eliana Hernández Pimentel

Natalia Yaneth Olano Sánchez

Ximena Bermeo Barrera

Asesor

Adriana Maribel Romero

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuelas de Ciencias Administrativas, Contables Económicas y de Negocios

Administración de Empresas

2023

Nombre Director de Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

2023

Dedicatoria

Primero que todo, agradecemos como grupo a nuestro Padre amado Dios, por permitir que estemos realizando con esfuerzo y dedicación nuestro Proyecto de grado. A nuestras familias, por motivarnos para seguir adelante con este proceso formativo y profesional, por darnos alegrías cuando más lo necesitábamos; a nuestras parejas, porque en cada momento que caíamos nos ayudaron a levantar; a nuestros hijos, porque son el pilar y motivación para avanzar cada día. A Los futuros profesionales en las áreas de Ciencias administrativas, económicas y contables para que se motiven a realizar investigaciones.

Agradecimientos

Agradecemos la colaboración del gerente de industrias E & S y a la asesora comercial Jhanied Yohana Salazar, por proporcionar toda la información necesaria para desarrollar nuestro proyecto de grado.

A los tutores de la Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios de la UNAD por su dedicación y disposición para transmitir conocimientos.

A la Docente y directora del Diplomado Adriana Maribel Romero, por sus buenos deseos y orientaciones durante el proceso de elaboración de proyecto de Grado.

A los compañeros de grupo del Diplomado con los que hemos compartido momentos de realización personal y profesional.

A la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Por brindarnos la oportunidad de estudiar una carrera universitaria con las herramientas necesarias para un verdadero proceso de aprendizaje significativo; y por la realización del proyecto de grado orientado por el Diplomado de Profundización en Gerencia de Talento Humano.

Resumen

El proyecto de investigación tiene como objetivo principal desarrollar un plan de mejora del clima organizacional en la empresa Industrias E&S, que se ha visto afectado por la falta de equilibrio entre la vida personal y laboral, disminuyendo la productividad, motivación y satisfacción laboral. Para ello, se investigaran autores que han abordado la importancia de la conducta, la disposición, la motivación, la perspectiva y el bienestar laboral, que influyen en el rendimiento y compromiso. Se llevara a cabo un diagnóstico detallado del clima laboral actual de la organización que permitirá identificar los factores que impactan de manera negativa, mediante la aplicación de entrevistas a los colaboradores. A través de un análisis detallado de los factores identificados se comprenderán las causas y alcance para tener una visión clara de los obstáculos a superar para lograr un ambiente laboral saludable y productivo. A partir de los resultados obtenidos se desarrollara un conjunto de estrategias y medidas concretas para que se alcance un clima laboral que facilite la eficiencia laboral y propicie el bienestar de los colaboradores. Estas estrategias incluyen la implementación de programas de capacitación y desarrollo de los colaboradores, la mejora en los sistemas de comunicación interna, la creación de espacios para la colaboración y el trabajo en equipo, buscando mejorar la satisfacción de los empleados, reducir el estrés laboral, aumentar la productividad y fomentar un ambiente laboral positivo que promueva el crecimiento de Industrias E&S.

Palabras clave: Ambiente laboral, motivación, rendimiento, perspectiva, satisfacción.

Abstract

The main objective of the research project is to develop a plan to improve the organizational climate in the company Industrias E&S, which has been affected by the lack of balance between personal and work life, decreasing productivity, motivation and job satisfaction. To this end, we will investigate authors who have addressed the importance of behavior, disposition, motivation, perspective and well-being at work, which influence performance and commitment. A detailed diagnosis of the current work environment of the organization will be carried out in order to identify the factors that have a negative impact, through the application of interviews to the collaborators. Through a detailed analysis of the factors identified, the causes and scope will be understood in order to have a clear vision of the obstacles to overcome to achieve a healthy and productive work environment. Based on the results obtained, a set of strategies and concrete measures will be developed to achieve a work environment that facilitates work efficiency and promotes the well-being of employees. These strategies include implementing training and development programs for employees, improving internal communication systems, creating spaces for collaboration and teamwork, seeking to improve employee satisfaction, reduce work stress, increase productivity, and foster a positive work environment that promotes growth at Industrias E&S.

Keywords: Work environment, motivation, performance, perspective, satisfaction.

Tabla de Contenido

Introducción	11
Planteamiento del Problema	13
Justificación	16
Objetivos	19
Objetivo General	19
Objetivos Específicos.....	19
Antecedentes	20
Marco de Referencia	23
Marco Teórico.....	28
Marco Legal	32
Metodología	34
Resultados	45
Discusión de Resultados	55
Conclusiones	57
Recomendaciones	59
Reflexion del Proyecto.....	60
Referencias Bibliográficas	61
Apéndices.....	64

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Población empresa E&S</i>	37
Tabla 2 <i>Muestra Empresa E&S</i>	40
Tabla 3 <i>Muestra por conveniencia</i>	42
Tabla 4 <i>Revisión documental</i>	42
Tabla 5 <i>Triangulación y análisis</i>	45

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Triangulación de elementos</i>	45
---	----

Lista de Apéndices

Apéndice A <i>Propuesta plan de Mejora</i>	64
Apéndice B <i>Audios entrevista</i>	68
Apéndice C <i>Consentimiento Informado</i>	69
Apéndice D <i>Imágenes entrevista</i>	74

Introducción

La calidad del capital humano es un factor crucial para el desarrollo y crecimiento de una compañía. Su gestión adecuada es fundamental para el éxito organizacional a largo plazo. Sin embargo, muchas empresas enfrentan desafíos para crear un ambiente psicológico positivo y retener a su talento humano debido a una planificación inadecuada en sus políticas, prácticas procedimientos y relaciones interpersonales como también falta de estrategias efectivas para el desarrollo de sus empleados.

Desde la perspectiva de organizaciones es importante destacar que una buena decisión se debe a su planeación estratégica, la cual se concibe como una sucesión proactiva capaz de desarrollar facultades en las organizaciones para fijarse metas de forma unificada, observa, analiza y se anticipa a los retos y conveniencia que se presentan teniendo en cuenta condiciones internas y externas de la organización.

Así, la planeación estratégica de gestión de Talento Humano debe de ir ligada a los objetivos establecidos para alcanzar el éxito organizacional. El talento humano es fundamental para la competitividad, y los buenos resultados. Las empresas a nivel mundial están avanzando en este tema, ya que con el avance de la tecnología se están implantando estrategias que permitan hacer las tareas y actividades sin dejar margen de error a través de fomentar un ambiente de trabajo saludable y motivador.

Dentro de la planificación del GTH, se debe formar y capacitar a las personas para realizar dichos roles, sino que también para que sean seres íntegros, pues debe de generar una cultura organización donde permee un buen clima laboral y los valores corporativos estén marcados para generar un sentido humano permanente.

Este proyecto de investigación encauzado en la empresa Industrias E & S, una empresa que ha enfrentado dificultades para mantener a su talento humano y ha experimentado factores negativos en su clima laboral y por ende, en su fuerza y calidad de ventas debido a la falta de planificación adecuada. El objetivo principal de este proyecto es identificar las causas y consecuencias de este problema y proponer soluciones efectivas para alcanzar un ambiente de trabajo saludable y productivo en Industrias E & S.

Para lograr este objetivo, se realizará una revisión exhaustiva de la literatura relevante en la gestión del talento humano enfocada en el clima organizacional. Además, se llevará a cabo una investigación empírica en Industrias E & S para recopilar y analizar datos sobre la situación actual del talento humano en la empresa, las prácticas de gestión de recursos humanos y las percepciones y opiniones de los empleados.

Se espera que los resultados de este proyecto proporcionen una comprensión más profunda de los desafíos que enfrenta Industrias E & S en cuanto a su clima organizacional y sugieran soluciones prácticas y efectivas para mejorar esta área de la compañía y la gestión de su fuerza laboral. Estas soluciones no solo serán útiles para la empresa en cuestión, sino que también podrán aplicarse a otras empresas que enfrenten problemas similares en la gestión de su talento humano.

Planteamiento del Problema

La cultura organizacional es ahora un factor clave en una organización ya que los empleados experimentan una mayor productividad, desempeño y satisfacción laboral, es considerada como la estrategia más importante en una empresa ya que permite conocer los factores que determinan el comportamiento de cada integrante y de esta forma establece ejes en los déficits para realizar cambios a mejorar la estructura organizacional. (Dennis Jiménez y Edgar Jiménez, 2016).

Un estudio realizado en Colombia muestra que toda organización tiene metas que debe alcanzar en función de sus necesidades (crecimiento, posicionamiento, fiabilidad, entre otras) Independientemente de cómo se calcule el éxito de la empresa, es importante que las personas pertenecientes a la organización sin importar su jerarquía estén dispuestas a comunicarse siempre ya que esto permite lograr con los objetivos sostenibles; Por lo tanto, es importante contar con un buen entorno del clima organizacional en el sector, ya que de ello depende que los laboradores trabajen de manera armoniosa. (Vergara, 2019).

Por lo anterior, es importante exponer que el clima organizacional es un factor clave que influye en el bienestar de los colaboradores, la productividad y el logro de los objetivos organizacionales por lo que es relevante analizar todos los factores que inciden en el comportamiento individual y colectivo, Así lo sustenta Dessler (1976):

la importancia del concepto de clima está en la función que cumple como vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento subjetivo de los trabajadores. Es por ello, que su definición se basa en el enfoque objetivo de (Forehand y Gilmer 1964) que plantea el clima como el conjunto de características permanentes que describen una

organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la forman (p. 46).

Por otra parte, es importante mencionar que el clima laboral en la actualidad se ha visto afectado por varios factores, incluyendo la pandemia del covid 19, puesto que la digitalización y el aumento del trabajo remoto ha generado cambios significativos en la forma en que se llevan a cabo las actividades laborales, lo que puede impactar el sentido de pertenencia y la cultura organizacional.

Infortunadamente la empresa Industrias E&S no ha sido la excepción para enfrentar los cambios abismales que vinieron tras la pandemia, afectando también su estructura organizacional con ciertos déficits; Por lo anterior al realizar el ejercicio de evaluación y reestructuración sobre la calidad laboral que tienen los empleados de la empresa Industrias E&S , empresa que lleva en el mercado 6 años y que está orientada principalmente a la distribución de elementos agrícolas con un rasgo de ferretería en distintas partes del país, como Huila, Putumayo y Caquetá con dominio comercial bien establecido, podemos denotar a trasfondo que los procesos internos del personal es generador de una autocrítica y un examen detallado de los parámetros que impiden el cumplimiento de los logros y objetivos establecidos por esta organización, ya que no se ha prestado atención al clima laboral, el mejorar las condiciones de trabajo y crear un ambiente laboral positivo para sus empleados, evidenciando que no sienten que haya una planificación estratégica para poder dividir sus tiempos de una manera equilibrada dentro de su vida personal y laboral. Es inminente el hecho de mencionar que los trabajadores denotan una necesidad de establecer horarios factibles para compartir con su núcleo familiar, puesto que, si dimensionamos esta brecha de recursos humanos, no se está tomando en cuenta la lejanía de las bodegas para

entregar material y como esta deficiencia de horarios puede traer consecuencias para compartir tiempo de calidad con sus familias respectivas.

En este sentido, es clara la necesidad de fortalecer las estrategias enfocadas en el clima organizacional de la empresa Industrias E&S, con el fin de identificar y analizar los factores que influyen de manera negativa y desarrollar una propuesta con medidas concretas para mejorar las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

De esta manera es importante mejorar el lugar de trabajo, ya que es uno de los problemas más difíciles e importantes que enfrentan todas las empresas. Especialmente en este siglo donde las personas se enfrentan a aspectos negativos como el estrés, problemas psicológicos, situaciones inapropiadas, eventos estresantes, enfermedades físicas y mentales, falta de comunicación asertiva o la resolución de problemas. A primera vista, esto afecta el crecimiento de la actividad humana, la creación de un entorno propicio para las estructuras organizativas y el servicio público es un desafío y un problema importante que deben resolver los directores y los administradores de la estructura organizacional, según Brunet, citado por Mario Martin Bris (2000) “Un buen clima laboral puede ser la estructura de la organización y contribuye a una imagen luminosa entre los empleados e incluso hacia el exterior”,

En efecto, acorde a Roble (2002), El desarrollo positivo del clima laboral depende de muchas variables y factores que la dirección y todos los empleados deben tener en cuenta. Esto es necesario para desarrollar estrategias que contribuyan a crear el ambiente adecuado en el que los empleados se sientan satisfechos, reflejen su crecimiento futuro y puedan desempeñar mejor su trabajo donde la eficiencia se refleja a nivel organizacional.

Justificación

El trabajo de investigación Plan de mejora del clima organizacional en la empresa Industrias E&S de Pitalito, es un proceso en el que se diagnostica las falencias que se presentan en dicha organización respecto al clima organizacional para estructurar y proponer un plan de mejora. Así, teniendo en cuenta el clima organizacional para García, (2003) “representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de variables o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras”(p.47). Es decir, el clima organizacional depende de factores que permiten percibir si el lugar de trabajo es positivo, en términos de diversos aspectos que influyen en su experiencia laboral, las relaciones interpersonales, que existe buena comunicación y sobre todo existe un liderazgo que guía hacia los objetivos establecidos.

Teniendo en cuenta que un buen clima organizacional deja como resultados mejor calidad de vida, mejor posicionamiento de la empresa y por ende mayor productividad. En consecuencia a esto en la actualidad Según Méndez, A (2006):

El clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de personas. En los últimos años se ha constituido en objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que hacen esfuerzos por identificarlo, tomando como referencia para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías (p.46).

En los últimos años, se ha convertido en algo muy importante estudiar y entender el clima organizacional, y muchas organizaciones están haciendo esfuerzo para medirlo y mejorar su ambiente laboral a través de técnicas y herramientas que permiten analizar cómo se sienten los

colaboradores en la empresa, para poder tomar medidas que mejoren su bienestar y por ende, su rendimiento.

Existen varios autores que hacen referencia de la idealización del clima organizacional, por ejemplo, el primer autor en incluir el termino fue Gellerman en 1960, esto fue aplicado en la ciencia de la psicología industrial. Por su parte, Robbins (1999) Y Gibson, plantean que el clima y cultura organizacional son lo mismo cuando lo definen como organización.

Méndez, A (2006) Concuerta de que el origen del clima organizacional proviene de la psicología, ya que, al trabajar con seres humanos, permite identificar y comprender como son las personas en un entorno en donde se desenvuelven día a día, aprendiendo y aportando para el éxito organizacional. Existen enfoques que plantean acerca de cómo se ve un buen clima organizacional. Sudarsky (1977) “considera el clima organizacional como un concepto integrado que permite determinar las políticas, prácticas administrativas, la tecnología y los procesos de toma de decisiones” (p.47). Por otra parte, Chiavenato (2006) define al clima organizacional como el ambiente interno existente entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus participantes.

Cabe resaltar que, según Méndez, (2003):

La construcción de conocimiento resultado de la línea de clima organizacional soluciona problemas a nivel de empresa y tiene un impacto y proyección social; validando a Gibbons, quien menciona que esta es una característica de la modalidad 2 de investigación, “de esta forma responde a problemas concretos al ser implantados los resultados tendrán impacto en la gente de la organización” (p.53).

Teniendo en cuenta los anteriores aspectos, esta actividad se logra con el diagnóstico previo de la situación actual que se realiza a la empresa, uno de los causas que se perciben en la empresa es la falta de motivación, sobre carga laboral y problemas de comunicación asertiva, y es por esto que, este proyecto de investigación de plan de mejora del clima organizacional en la empresa Industrias E&S de Pitalito, es necesario llevarlo a cabo, ya que con esta iniciativa, les permite mejorar la percepción del contexto laboral, su condición y ambiente laboral, facilitando la comprensión de las nuevas estrategias para que el trabajo no se vuelva tedioso sino por el contrario, lo perciban como un desafío profesional e íntegro en donde aprenderán sin distracciones, a su vez, aprenderán estrategias de motivación y automotivación, autoconfianza, manejo del estrés bajo presión, técnicas, pausas activas, así, la empresa cumplirá con los objetivos y plan estratégico que se establecieron la mejora continua de cada uno de las actividades diarias.

En contraste con este plan de mejora, los trabajadores estarán satisfechos y el resultado será óptimo para el posicionamiento estratégico, fortaleciendo de las debilidades competitivas y potencializando las habilidades individuales y grupales.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar el plan de mejora del clima organizacional de la empresa Industrias E&S de Pitalito durante el primer semestre de 2023, a través de la identificación de factores que influyen, el análisis de las percepciones y necesidades de los empleados, la distinción de áreas de mejora y la proposición de medidas concretas para fomentar un ambiente laboral saludable y productivo.

Objetivos Específicos

Realizar un diagnóstico para identificar los factores que influyen de manera negativa en el clima organizacional de Industrias E&S de Pitalito.

Analizar los factores identificados como negativos en el clima organizacional, con el fin de comprender sus causas, impacto y alcance.

Desarrollar un conjunto de estrategias para mejorar el clima organizacional y proponer medidas concretas para abordarlos de forma efectiva, con el objetivo de impulsar un ambiente laboral saludable, colaborativo y productivo en la empresa

Antecedentes

Se puede afirmar que la construcción del concepto de “clima laboral” es a través de la teoría de campo de Kurt Lewin realizada a finales de los años 30, su teoría básica es indicar el rol que tiene cada persona o individuo con su alrededor en un ambiente psicológico y emocional en el que trabajan.

Según Lewin el clima laboral se relaciona con tres elementos principales: la estructura de la organización, las políticas y prácticas de la empresa y las actitudes y comportamientos de los empleados. Estos tres elementos interactúan para crear un ambiente laboral que puede ser favorable o desfavorable para la productividad y el bienestar de los colaboradores.

A base de estos pensamientos nace la duda de incorporar el concepto de clima en la vida organizacional, es ahí donde se explicara las diferencias entre la organización y el individuo con sus diferentes relaciones como son la motivación personal y su rendimiento de productividad en dichas organizaciones estructurales (Álvarez, 1992).

Francis Cornell en el año 1995 nos da un gran término como lo fue las percepciones dentro del tema, como es el clima, donde nos indica las posiciones de cada persona en sus puestos de trabajo (Álvarez, 1992).

Katz y Kahn (1970), en sus teorías nos indican que cada organización hace su propio clima, con sus diferentes estilos y costumbres, claramente nos indica que el clima laboral es todo lo que refleja normas, valores e interpretaciones.

Forehand y Gilmer (1964), definen clima laboral como un conjunto de características donde describen cada organización y que su diferencia de una a la otra, es el comportamiento de los miembros de la organización.

Con las definiciones ya nombradas el clima laboral se debe entender como un atributo de toda organización misma y por ende algo externo al empleado, aunque han sido de gran comentario por sus pensamientos.

Autores como Pritchard y Karasick (1973), definen el clima laboral como una cualidad duradera en el ámbito interno de toda organización, donde pasaría ser el comportamiento interno de cada persona que conforma cada organización y esto sería algo que diferencia cada organización, también indica la importancia de identificar cada dimensión del clima laboral del punto de vista de la alta gerencia donde ellos ejercerían presión y orientación a las conductas o actividades (Armstrong 1991, p.54).

Desde este punto de vista se siguió evaluando a las organizaciones sobre el clima laboral donde se tiene situaciones reales ya que existen varios climas organizaciones como son las posiciones de cada individuo en ellas.

Complementando lo anterior, Chiavenato (2000), nos indica que el clima organizacional es definido como todas las cualidades que son percibidas o experimentadas por cada persona que conforma una estructura organizacional y que este influye directamente en sus comportamientos como es interno o externo de la organización.

El clima organizacional de la empresa industrias E&S proviene de los empleados que a diario viven en un entorno disperso, pues la organización está compuesta por personas, grupos y por la misma comunidad que crean diferentes patrones de comportamiento e influyendo en el entorno (García, 2009). Precisamente en estas circunstancias, varias personas del ámbito laboral han señalado que cada vez es más importante intentar asegurar un entorno en el que exista una buena y suficiente convivencia entre las empresas. El entorno de un lugar de trabajo puede ser un factor importante en la creación de un ambiente laboral positivo. Si los colaboradores trabajan en

un entorno donde no hay desconfianza, chismes, fraude, miedo, prejuicios, control excesivo, incomunicación o autoritarismo, se sentirán más valorados, integrados e involucrados en el logro de los objetivos de la empresa. Esto contribuye a obtener resultados positivos y de alta calidad.

Considerando lo expresado anteriormente, el propósito principal de este trabajo es revisar brevemente las bases más influyentes y significativas desarrolladas a lo largo del tiempo en el clima organizacional. El punto de partida de esta reflexión es la aplicación de breves reflexiones relacionadas con las teorías gerenciales, las cuales abordaron al empleado en la organización desde diferentes perspectivas, dándoles un significado diferente según el método usado por cada autor en particular, al realizar investigaciones sobre el concepto de clima laboral y su evolución histórica en las organizaciones. La metodología utilizada se basa en la revisión de fuentes secundarias, como artículos académicos y libros, para identificar y analizar las escuelas de administración y sus enfoques en cuanto a la gestión del talento humano. La investigación se enfoca en la definición del ambiente laboral y sus componentes, y concluye que el fortalecimiento del clima laboral es crucial para el éxito de los proyectos y estrategias empresariales, especialmente en el contexto actual de competencia por el talento humano.

Marco de Referencia

Definiciones del Clima Organizacional

Una vez definido, el clima organizacional se relaciona con el desarrollo, composición, estructura y calidad del comportamiento organizacional. También analiza las relaciones, actitudes, interpretaciones y relaciones entre las personas que componen la organización, utilizando el concepto propuesto por Gómez (1997).

Los individuos interactúan con su entorno y mantienen la homeostasis. Las personas necesitan información sobre su entorno de trabajo (p. 98). Aprendiendo de los comportamientos que una organización necesita para lograr un equilibrio aceptable con el mundo que la rodea.

Según Álvarez, las organizaciones tienen objetivos o tareas comunes que dependen de los intereses, actividades y roles del individuo y de la organización como un todo, y se crea un ambiente para caracterizar o representar a la organización (1992)

La estructura organizacional es un reflejo de la actitud de una persona o una descripción de las condiciones internas de la organización en la que participa. Es un concepto multifacético que incluye procesos y reglas organizacionales, procesos y relaciones humanas, así como procesos relacionados con el logro de metas organizacionales (p.100).

Dimensiones del Clima Organizacional

El clima de la organización es algo importante para las empresas y depende de cómo afecta el comportamiento de los empleados, por eso es importante hacer un análisis para crear formas de motivar y fortalecer la organización de las personas.

El clima de la organización, según Sandoval (2004), el valor que se puede medir en la organización incide en el comportamiento de las personas, por tanto, para conocer el clima de la

organización, es necesario conocer las diferentes medidas que permiten establecer las acciones del nivel del clima actual de la organización, su tamaño y métodos de desarrollo.

Las actividades que deben determinar el clima organizacional son las siguientes:

Asociación de Examinadores Externos en diagnóstico organizacional

Desarrollo de los recursos de la administración pública o recursos humanos

El diagnóstico de clima organizacional reconoce la condición y las percepciones actuales del trabajador en relación con las funciones que desempeña en la empresa, evalúa los mecanismos de gestión actualmente en uso y sirve para resolver y reducir los puntos críticos organizacionales, brinda información básica para identificar qué aspectos deben mejorarse logrando así los objetivos propuestos.

La Comunicación Organizacional

La comunicación afecta directamente el estado de una organización. La buena comunicación debe fomentar la confianza mutua, la pertenencia y la lealtad entre los participantes. Capaz de comunicarse, comunicarse y trabajar en equipo. Debido a condiciones internas o externas que ocurren en nuestra vida y actividades diarias. Las organizaciones necesitan acuerdos y reglas para lograr sus objetivos. La comunicación es la actividad humana necesaria para que una persona exprese pensamientos, sentimientos, preguntas, expectativas o un verdadero significado.

Cuanto más se comunique, más claridad y certeza tendrá para lograr sus objetivos. Debe servir a la misión y visión de la organización, comunicando lo que se desea y se espera. Debes ser persuasivo. De esta forma, podrás expresarte de forma clara y respetuosa, validar lo que dices y haces y sentirte seguro de lo que quieres lograr. Expresado según Pizzolante (2004).

Las ideas nacen y crecen en la mente de las personas. Luego son puestos a prueba, juzgados o contados, y pasados a otros para su aprobación, modificación o rechazo. En este método de transmisión o comunicación, las personas tienden a confiar en la comunicación verbal. Esta es probablemente una de las formas en que los humanos han dominado las muchas formas de vida en la Tierra (p.42).

Escalas del Clima Organizacional

Según Litvin y Stringer (1978, p. 28), existen nueve indicadores o dimensiones que describen la cultura organizacional de una empresa.

Estructura: Percepciones de los empleados sobre el desempeño, el alcance del desempeño y el alcance de la gestión general del desempeño dentro de la organización.

Recompensa: Una visión de la recompensa o compensación que ofrecen los empleados por un buen trabajo.

Relaciones: El ambiente de trabajo es positivo cuando existe una buena interacción con los demás miembros de la empresa, tanto dentro como fuera de la organización.

Identidad: El sentido de pertenencia y el valor de los empleados hacia la organización.

Responsabilidad: Se basa en la independencia que necesitan los empleados para tomar decisiones con base en las tareas que realizan, y en su propio desarrollo y confianza en su conocimiento de las tareas.

Desafío: Una visión de los resultados que se pueden lograr en un ambiente competitivo saludable.

Cooperación: Reconocimiento de la asistencia mutua de los trabajadores, sean superiores o subordinados.

Estándares: El tamaño estándar es asumido por la organización y su entrada por los empleados.

Conflicto: Feedback de los empleados para poder identificar diferentes problemas con el fin de solucionarlos o mejorarlos.

Evaluación del Clima Organizacional

Para analizar el clima organizacional es importante comprender las características que lo afectan directamente (Chacón, 2015, p. 14), ya que el clima laboral muchas veces se ve afectado por un liderazgo deficiente por parte de los gerentes con base en lo anterior, se deben determinar las características comunes de las respectivas partes analizadas.

Métodos de Diagnóstico del Clima Organizacional

Por definición, los niveles de análisis apuntan a formas de prevenir y corregir conductas que permitan que se produzca el cambio con un cierto conocimiento (García & Ibarra., 2009, p. 46). En particular, el análisis del clima de la organización tiene como objetivo identificar la fuente del clima laboral que enfrentan sus miembros en la organización, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y así incrementar la productividad (Asensio, 2015, p. 10). Esto se debe a que todos los cambios dentro de la empresa se reflejan en nuestra competencia en otros países. El desarrollo de pruebas se puede hacer con diferentes herramientas, pero los estudios escritos muestran un uso y una eficacia básicos. (Rojas & Hernández, 2011, p. 20)

Motivación

La motivación en el trabajo se define como la fuerza psicológica que motiva a una persona a realizar, mantener y mejorar su trabajo y sus actividades (Riva et al., 2018, p.182). Esto quiere decir que la salud emocional es la motivación que permite a una persona desarrollar responsabilidad, compromiso .y trabajar bien de manera independiente y natural. Esta diferencia

crece y se presenta a los integrantes de conocimiento, comportamiento y conducta (Ramos, 2012, p. 25). Este factor es digamos la parte interna de la organización que brinda un trabajo placentero ambiente, porque con el estímulo una persona puede utilizar el conocimiento, fortalecer las habilidades, lograr el éxito total y relaciones sólidas entre las personas (Rivera et al., 2018, p. 19).

Toma de Decisiones

Se define como la capacidad de elegir entre alternativas con base en el comportamiento humano (Chacón, 2015, p. 28). Tomar las decisiones correctas y comprobar lo que otros han hecho en su independencia y autonomía le da la oportunidad de tener confianza en el cargo que ocupa y el trabajo que realiza cada miembro de la organización, esto evita el impacto de la situación de la organización.

Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo se define como un grupo de personas con habilidades complementarias para lograr un objetivo común por el cual todos son responsables (Koontz & Weihrich, 1998, p. 353). En las organizaciones, esto incentiva a cada miembro a trabajar en el problema que el equipo está resolviendo, comunicarse con confianza, aumentar la alegría en el lugar de trabajo, la pertenencia, la satisfacción de los empleados y crear un excelente ambiente de trabajo para que puedas alcanzar tu meta (Paredes, 2013, p. 41).

Marco Teórico

En los últimos años, las organizaciones han reconocido la importancia de mejorar la satisfacción de los empleados y el clima laboral, sentando las bases para una buena interacción social, habilidades de comunicación y liderazgo, aumentando la eficiencia y mejorando la prestación de servicios, por lo que existe un creciente interés por el clima organizacional; Proporciona orientación interna, que es un factor clave para garantizar la mejora continua.

En este sentido, el lugar de trabajo es un indicador importante de la vida de la empresa, en la que influyen varios factores:

Desde las normas internas de trabajo hasta las condiciones ergonómicas en el trabajo y el comportamiento de los miembros del equipo, el estilo de liderazgo de los gerentes, supervisores, premios, recompensas, reconocimiento y satisfacción con todo el trabajo que realizan.

Por lo anterior es importante mencionar desde distintos teóricos la relevancia del clima organización, iniciando por el precursor de los estudios sobre clima organizacional habría sido Kurt Lewin en la década del 40, quien con base en sus investigaciones concluyó que "El comportamiento es una función de la interacción entre el medio ambiente y el individuo".

Según Sudarsky (1977) El entorno organizacional es un concepto general que puede definir cómo las políticas y prácticas administrativas, la tecnología, los procesos de toma de decisiones y más, se modifican de acuerdo con el entorno y las motivaciones de comportamiento de los grupos de trabajo y las partes interesadas.

A sí mismo, Likert y Gibson (1986) define qué ambiente organizacional es el término utilizado para describir la estructura psicológica de las organizaciones. El clima es el sentimiento, personalidad o característica del entorno de una organización, es la calidad

relativamente a largo plazo del entorno interno de la organización que experimentan las personas y también influye en su comportamiento.

Por otra parte, Chiavenato (2000) Argumenta que el clima organizacional se puede definir como la calidad o las características del ambiente de trabajo tal como lo perciben o experimentan los miembros de la organización y que también tiene un impacto directo en el desempeño de los empleados.

Schermerhorn (2004) y Chiavenato (2009) define el comportamiento organizacional como el estudio del comportamiento de individuos y grupos dentro de una organización y muestra las interacciones entre individuos y organizaciones.

También es importante mencionar a Molina (2011) Identifica el comportamiento organizacional como un factor que se presenta en el ambiente de trabajo. El comportamiento organizacional incluye los siguientes aspectos: estructura organizacional, compromiso organizacional, poder, motivación, comunicación, trabajo en equipo y cultura organizacional.

De las definiciones anteriores, se puede exponer que la cultura organizacional consiste en reconocer las características de las personas que integran una organización e influyen en su comportamiento. Por lo tanto, es importante aprender a enfocarse en los factores físicos y sociales de una persona desde la perspectiva individual. Ya que Internamente, el estado de la organización tiene prioridades estructurales, por lo tanto, para comprender la cultura organizacional, es necesario comprender el comportamiento de los empleados, la estructura organizacional y el comportamiento de la gerencia.

Ahora bien, Reyes Velásquez (1997), Destacan que el clima organizacional no solo moldea la identidad organizacional, sino también las características personales que los individuos

pueden utilizar para moldear su personalidad y su proceso formativo, alguna de las características para sustentar lo anterior es lo siguiente:

Estructura: Se trata de un organigrama en el que se organizan todos los empleados de la organización teniendo en cuenta sus funciones y horas de trabajo.

Comunicación: El clima laboral esperado fomenta un estilo de comunicación basado en la confianza, la empatía, el buen trato, la buena comunicación, el respeto mutuo y el diálogo para crear un ambiente propicio para aumentar la productividad y aumentar la rentabilidad de la empresa.

Para González, H. y González, L (2010), Las organizaciones necesitan comprender los factores físicos y sociales que afectan el desempeño de los empleados y equipos. El lugar donde viven los empleados en la organización es un factor importante en el éxito de la organización. Por lo tanto, la forma en que los empleados interpretan su entorno de trabajo depende en gran medida de sus percepciones y su desempeño, de esta manera este entorno comprende;

Crear buenas, perfectas relaciones en el trabajo

El éxito o fracaso de una política, estrategia u objetivo.

Participar activa y efectivamente para gestionar y planificar a un alto nivel.

De esta manera por ultimo Gonçalves (2011) “El lugar de trabajo es un filtro o centro que conecta los elementos estructurales de la organización (estructura, dirección, toma de decisiones) y la conducta motivadora que se manifiesta en comportamientos que afectan el desempeño de la organización, la satisfacción y la rotación de los empleados. el entorno físico”, es decir, un conjunto de características específicas de trabajo, valores, propiedades o variables de un lugar. La dirección de la empresa, los directivos, las herramientas utilizadas y la actividad de los

trabajadores de manera correcta, permitirá un avance estructural y ambiental que ayuda a afianzar desde diferentes perspectivas las organizaciones.

Marco Legal

Con base en la investigación validada en este estudio y el entorno actual de la organización, se demuestra la importancia de estructurar programas de gestión y calidad en el contexto del clima organizacional, que afecta su productividad. El uso de estos programas está respaldado por estándares internacionales y leyes nacionales que aseguran su cumplimiento garantizando su uso.

De igual manera, las organizaciones de hoy deben garantizar condiciones de trabajo y salud para todos los miembros de la organización. Dado que es un trabajo sin libre albedrío, a lo largo de los años el gobierno ha promulgado leyes sobre diversos temas para proteger y ayudar a los trabajadores.

Algunas de estas reglas y leyes se enumeran a continuación.

La Resolución N° 652 de 2012 determina la conformación y funcionamiento de las comisiones para la convivencia de los trabajadores en las instituciones del Estado y la empresa privada. También desarrolla acciones preventivas y correctivas contra el acoso laboral para determinar las responsabilidades de los empresarios públicos y privados y de los gestores de riesgos.

La Ley N° 1227 de 2005, con fundamento en el artículo 24 de la Ley N° 1567 de 1998, establece que “a fin de mantener un nivel adecuado de calidad de vida laboral, las organizaciones deben implementar los siguientes programas:

75.1. Evaluar el ambiente de trabajo por lo menos cada dos años para identificar, implementar y evaluar estrategias de intervención”.

75.4. Definir la cultura de la organización y describir cómo fortalecer la cultura deseada.

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo. (Decreto 2009).

1998 Ley No. 1567 organiza un régimen de incentivos como parte de un plan de salud, cuyo objeto, tal como se define en el párrafo 21, es crear condiciones de trabajo favorables a la promoción de las competencias, los valores, la participación y el trabajo. La seguridad de los empleados de la organización, así como la eficacia, eficiencia y efectividad de su trabajo, incentivan la adopción de actividades y procesos que ayuden a desarrollar las capacidades de la fuerza laboral.

Artículo 2.2.10.7 Programa de Bienestar de Calidad de Vida Laboral. Según la Ley de 1998 n. 1567 Los sujetos del artículo 24 deben implementar los siguientes programas para mantener un nivel adecuado de calidad de clima organizacional:

Evaluar la idoneidad para el cambio organizacional y tomar medidas para prepararse para el cambio y ayudar a reducir o reestructurar los esfuerzos a medida que ocurren los procesos de cambio organizacional.

Definir la cultura de la organización y describa cómo fortalecer la cultura deseada.

Fortalecer el trabajo en equipo.

Definir programas de motivación

Metodología

El proyecto considerará la utilización de un enfoque procedimental práctico, que permitirá interiorizar y profundizar estos elementos fundamentales para la investigación y el adecuado aprendizaje de la materia por parte de los estudiantes; este proceso, acompañado de una crítica constructiva profunda y continua, permite la mejora continua, para encontrar algo útil y beneficioso tanto para los intereses de los destinatarios como para la organización de prácticas de aprendizaje comunitario en este proceso de "razonamiento humano". Suele profundizar en la eficacia, el rendimiento, las metas, los medios, los métodos y la etología del programa.

A su vez, la metodología se interpreta como medios o procedimientos y técnicas científicas que se utilizan durante una intervención con el objetivo de lograr resultados basados teóricamente. De esta forma, el propósito del método es un marco conceptual que define la forma en que se pueden utilizar los procesos desarrollados en el objeto de trabajo propuesto.

La implementación de este proyecto requirió el uso de recursos que permitieron desarrollar el diseño de manera eficiente, precisa, coherente y adecuada para el buen manejo de los temas involucrados.

De esta manera el método cualitativo puede ser considerado como un método de interpretación que hace "visible" el mundo, cambiando y transformándose en una serie de interpretaciones en forma de observaciones, oraciones, textos y documentos. Es natural (porque estudia fenómenos y criaturas que viven en su entorno o ambiente natural y en su vida cotidiana) e interpretativo (porque trata de comprender los fenómenos a partir del significado humano). (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 7).

Por lo anterior se opta por un enfoque cualitativo. Ya que Taylor (1996), lo describe como un verdadero estudio en su estado natural, donde es importante recopilar información para

resolver situaciones sociales importantes. Luego es importante pasar al conocimiento del grupo de estudio, el conocimiento y conciencia del investigador y las historias de vida.

Enfoque o Perspectiva Metodológica.

Este trabajo de investigación se realiza a través de un enfoque constructivista encaminado a reconstruir investigaciones previas, tal y como lo dice Labra (2013):

Implicando una estrecha relación entre el investigador y el investigado para beneficiarse de los resultados de su interacción. Esto permite que otros participantes de la investigación perciban a los investigadores como participantes en lugar de fuera del campo de investigación (P. 61).

El enfoque constructivista es una metodología de investigación que se basa en la idea de que el conocimiento es construido por el individuo a través de sus experiencias y la interacción con su entorno. En otras palabras, el constructivismo sostiene que el aprendizaje no es un proceso pasivo de recepción de información, sino un proceso activo en el que el individuo construye su propio conocimiento a través de la reflexión y la acción.

Carácter

Bogdan y Taylor (1984) sostienen que las repeticiones interpretativas ofrecen información significativa sobre el mundo, el comportamiento y el comportamiento cotidiano del sujeto, lo que respalda la investigación interpretativa utilizada con respecto a este modelo. Tiene, por tanto, un fuerte fundamento personal y subjetivo que se apoya en una amplia base de interpretación y significado.

Las repeticiones interpretativas brindan datos importantes sobre el mundo del sujeto, su comportamiento y su comportamiento cotidiano. Como tal, tiene una base mayoritariamente personal y subjetiva, apoyada por una base profunda de interpretación y significado.

La investigación interpretativa es un enfoque de investigación cualitativa que se centra en la comprensión de los significados y las interpretaciones que los individuos dan a sus experiencias y al mundo que los rodea. Este enfoque se basa en la premisa de que la realidad es construida socialmente y que los individuos tienen sus propias interpretaciones y perspectivas únicas.

Método

Muestra Por Conveniencia

La muestra se elige por conveniencia del investigador, esto le permite seleccionar aleatoriamente el número de personas que participarán en el estudio. La selección de participantes fue intencional; Los expertos crean los estándares que se utilizarán y luego seleccionan a los participantes (González, 2021).

Se pueden utilizar muestras probabilísticas y no probabilísticas. Puede calcular la probabilidad de que cada sujeto se haya elegido al azar para la muestra mediante el muestreo probabilístico. Por el contrario, la selección de objetos en los métodos de muestreo no probabilístico se basa en rasgos específicos, estándares, etc. Él (estos investigadores) respondieron: "Sí". Como resultado, es posible que no sean precisos, confiables o repetibles. Es imposible decir que todos los participantes de la encuesta representan el grupo objetivo porque tales muestras no coinciden con la base de probabilidad (Otzen, 2017).

Población y Muestra

De acuerdo con (Arias, 2006), la población “es un conjunto finito o infinito de cosas con características similares, y los resultados del estudio serán universales” Esto está determinado por las metas y preguntas del estudio. Para sustentar esta idea, Hernández (1998) dice “población

es el conjunto de todos los casos, es un conjunto completo de valores’’ debe estar bien posicionado en contenido, lugar y tiempo.

Este concepto se correlaciona con la propuesta de mejorar el clima laboral, específicamente de la empresa E&S en el municipio de Pitalito, Es importante mencionar que es la segunda ciudad más poblada del departamento del Huila y de toda la región de sur del Huila de colombiana, con una población oficial de 135.711, por su intensidad en población y demás es la muestra elegida para la ejecución de este proyecto.

Tabla 1

Población empresa E&S

Población Empresa E&S	
Hombres	Mujeres
7	4
Total de empleados	11

Nota. Esta tabla muestra la población de la empresa E&S. Fuente. Autoría Propia

Gerente General

Puesto: Gerente General

Sección: Administrativa

Resumen: Supervisar la empresa de forma integral, además de tener conocimiento de todo lo que sucede en la misma, desde el inicio hasta el final del proceso productivo, así como la forma en que están desarrollándose sus trabajadores.

Administrador

Puesto: Administrador

Sección: Administrativa

Depende de: Gerente general

Resumen:Supervisar y administrar todo lo referido a las compras y ventas de insumos, además del proceso productivo, buscando siempre la mejor opción para el beneficio de la empresa.

Talento Humano

Puesto: Recursos Humanos Sección: Administrativa

Depende de: Gerente general

Resumen: Analiza los puestos de trabajo junto con reclutamiento de personal, capacitar a las personas que solicitan un empleo, así como administra las prestaciones o beneficios que se les otorgan y por ultimo vela por el clima laboral dentro de la organización

Asistente Administrativo (secretaria)

Puesto: Secretaria Sección: Industrial

Depende de: Gerente general y administrador

Resumen: Redactar, digitar documentos, programar reuniones y encargarse de los archivos. Apoyar en todo lo relacionado a las actividades administrativas.

Jefe de Asesores

Puesto: Jefe de orientaciones Sección: Industrial y Administrativa

Depende de: Gerente general y administrador

Resumen: Supervisar y coordinar las actividades de cada uno de los asesores de venta en las distintas áreas dependiendo la actividad que realicen para lograr el nivel de calidad deseado.

Asesores de Ventas 4

Puesto: Asesor de ventas Sección: Administrativa

Depende de: Jefe de asesores

Resumen: Profesionales que trabajan en el área de ventas y se encargan de asesorar a los clientes sobre los productos o servicios que ofrece una empresa. Su función principal es establecer una relación con el cliente, conocer sus necesidades y ofrecerles soluciones a través de los productos o servicios de la empresa.

Bodegueros 2

Puesto: Bodeguero Sección: Administrativa

Depende de: Jefe de asesores

Resumen: Son trabajadores que se encargan del manejo y gestión de la bodega o almacén de la compañía. Su función principal es asegurarse de que los productos y materiales se almacenen adecuadamente, se registren en el inventario y se distribuyan según sea necesario.

Muestra

Durante el muestreo, según Hernández (2019):

Implica una búsqueda exhaustiva de muestras importantes que satisfagan las necesidades o intereses del investigador satisface las expectativas de las partes interesadas u otras necesidades; las muestras de investigación deben ser representativas de la población de interés. El objetivo principal de este muestreo es hacer inferencias estadísticas sobre la población a la que se quiere llegar.

Para seleccionar la muestra de este estudio, utilizamos una muestra basada en los siguientes criterios: conocimiento y terminología de marketing digital.

Con base en los criterios anteriores, la muestra para este estudio son los laboradores de la empresa E&S, una empresa con fines de lucro con un gerente. Jefe inmediato, Socio capitalista, dos asesores, un bodeguero. El emprendimiento se puede dividir en varias áreas estratégicas: crecimiento económico, igualdad, innovación y desarrollo productivo.

Tabla 2*Muestra Empresa E&S*

Muestra Empresa E&S	
Gerente General	1
Administrador (Socio)	1
Asesor comercial 1	1
Asesor comercial 2	1
Bodeguero 1	1
Bodeguero 2	1
Total de Personas	6

Nota. Esta tabla indica la muestra en la empresa E&S. Fuente. Autoría Propia

Técnicas e Instrumentos

Existen diversas técnicas e instrumentos de investigación que pueden ser utilizados en diferentes contextos y disciplinas. A continuación, se presentan algunas de ellas según diferentes autores:

Rojas Soriano, (1996) señala al referirse a las técnicas e instrumentos para recopilar información como la de campo, lo siguiente:

“Que el volumen y el tipo de información cualitativa y que se recaben en el trabajo de campo deben estar plenamente justificados por los objetivos e hipótesis de la investigación, o de lo contrario se corre el riesgo de recopilar datos de poca o ninguna utilidad para efectuar un análisis adecuado del problema” (p. 197).

Teniendo en cuenta el método investigativo con enfoque cualitativo para este estudio, se llevó a cabo una recolección de información por medio de unos instrumentos que permitieron un

acercamiento directo a los empleados de la empresa E&S, para así llegar a un análisis el cual permita conocer su perspectiva sobre la necesidad de implementar una mejora en el clima organizacional. Se utilizó una entrevista semiestructurada y la observación participante.

Entrevistas Semiestructuradas

Antes de crear una entrevista, se elige la manera en como se ve hacer, esto puede cambiar según el entrevistado, que tiene la libertad de seleccionar el tema de investigación, proporcionar respuestas perspicaces y plantear consultas adicionales. La personalidad de cada usuario se tiene en cuenta a la hora de diseñar esta herramienta (Thonon, 2017).

Observación Participante

“Consiste, en la observación del contexto desde la perspectiva de la propia investigadora o investigador de una forma no encubierta y no estructurada. Se alarga en el tiempo y no se utilizan ni matrices ni códigos estructurados previamente, sino que se hace a partir de la inmersión en el contexto”(Guardián Fernández, A. 2010).

Este es un método en el que los investigadores están directamente involucrados en el contexto, lo que hace que los datos sean más confiables mientras el investigador o los investigadores estén presentes. También es un método que te permite establecer una relación cercana con tu sujeto de investigación y ser parte de él. compartiendo así experiencias y experimentos a medida que se recopilan y registran datos.

Diseño Metodológico

Actividades y Acciones por Objetivos

Es importante considerar la información que se aprenderá como resultado del objetivo de la investigación al elegir las variables a medir. Las variables se definen tanto conceptual como prácticamente. Las variables de estudio tienen una definición conceptual que describe lo que

significan y una definición operativa que describe cómo se asignan los valores según el tipo de variable (Díaz-Bravo, et al., 2013).

Criterio para Selección de la Muestra no Probabilística, con Muestra por Conveniencia

Para la aplicación de la técnica que corresponde a la muestra se seleccionaron los siguientes actores: 1) Empresa de herramientas de ferretería y agricultura: a) Local comercial E&S; b) ubicado en el centro del poblado; c) Calle 4B # 5-49 Centro; Tales criterios se especifican en la siguiente tabla:

Tabla 3

Muestra por conveniencia

Tipo de actores sociales.	Universo.	Muestra.	Detalle de la muestra.	Criterio de selección.
E&S	1	11	<ul style="list-style-type: none"> • Empresa e & S • Local comercial ubicado en Pitalito Huila • Calle 4B # 5-49 Centro. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La selección estuvo determinada por: ➤ Emprendimiento propio ➤ Microempresa

Nota. Esta tabla indica la muestra practicada por conveniencia. Fuente. Autoría Propia

Tabla 4

Revisión documental

Técnicas del Objetivo Uno: Revisión Documental

Técnicas	Objetivos de las técnicas	Unidades de análisis	Unidades de información
Revisión documental.	Recopilar información en recursos bibliográficos y documentos sobre	Clima organizacional	Documentos consultados de investigación entre tesis de pregrado,

Técnicas	Objetivos de las técnicas	Unidades de análisis	Unidades de información
	estrategias para el mejoramiento del clima organizacional	Motivación Importancia del clima laboral	posgrado, artículos científicos y normatividad.

Nota. Esta tabla muestra las técnicas empleadas en la revisión documental. Fuente. Autoría Propia

El desarrollo de la presente investigación se proyectó por fases, las cuales son formuladas para el cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos: a) Fase de diagnóstica; c) Fase propositiva, así se evidencia en la siguiente figura.

El desarrollo de la presente investigación se proyectó por fases, las cuales son formuladas para el cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos:

Fase de Revisión Documental

Para completar esta etapa, se recopila información de documentos como candidatura y tesis, artículos y revisiones científicas, libros, incluidos aquellos en los que los datos primarios pertenecen a la categoría. Se seleccionaron los análisis establecidos para este estudio: a) Clima laboral; b) clima organizacional: c) Importancia de implementar el clima organizacional, se puede encontrar literatura en bases de datos científicas y actualizadas publicadas a nivel mundial, nacional y localmente, para las perspectivas teóricas, conceptuales y metodológicas del tema seleccionado.

Fase de Diagnóstico

Se han realizado actividades como diseño, construcción, revisión, personalización, consentimiento informado y uso de herramientas de recolección de información para la empresa usuaria del negocio E&S.

Fase de Sistematización

Se ejecuta organizar y clasificar los resultados de los datos aplicando herramientas de recolección de información como entrevistas semiestructuradas ordenando la información para obtener resultados utilizando softwares específicos de clasificación como entrevistada de Google a través de una base de datos organizada.

Fase de Escritura Informe Final

Se prepara el trabajo de investigación final y se presentaron los resultados del proceso de investigación. Es coherente y está estructurado de la siguiente manera: a) aspectos generales (título, autor, cuerpo y resumen), b) problema de investigación, c) objetivo, d) marco de referencia, e) desarrollo del método, f) resultados d) referencias.

Producto: Documento final del proceso investigativo.

Resultados

Para este proceso se utilizó el método de triangulación de datos, utilizando las técnicas de entrevista, observación y análisis documental, para dar respuesta al objetivo general que es Diseñar el plan de mejora del clima organizacional de la empresa Industrias E&S de Pitalito durante el primer semestre de 2023, a través de la identificación de factores que influyen, el análisis de las percepciones y necesidades de los empleados, la distinción de áreas de mejora y la proposición de medidas concretas para fomentar un ambiente laboral saludable y productivo. En la tabla siguiente se muestran las triangulaciones empleadas en la investigación.

Tabla 5

Triangulación y análisis

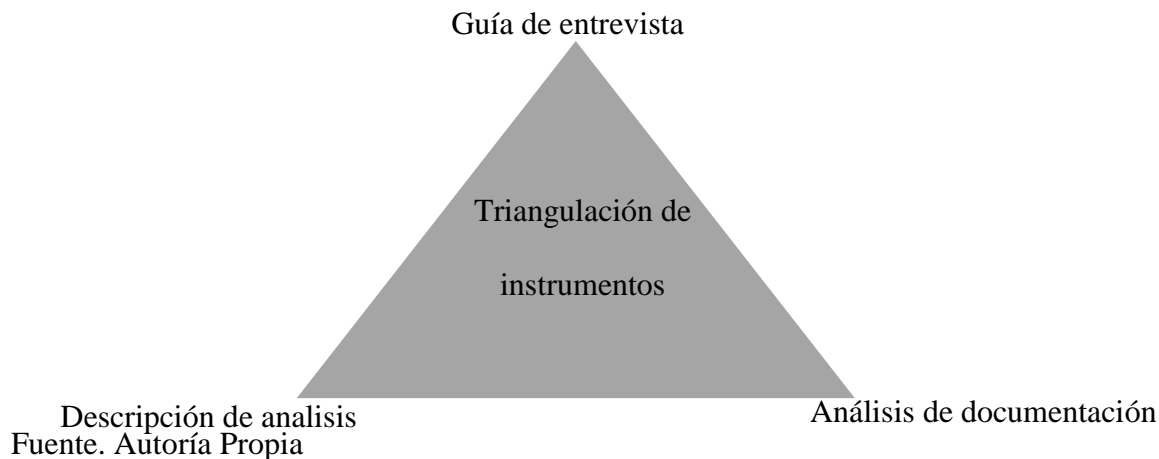
Métodos	Unidades de análisis	Técnicas	Instrumentos
Análisis	Seis	Entrevista	Guía de
Documentación	trabajadores	Análisis de	entrevista
Descriptivo	internos de la	documentos	Consentimiento
	empresa	Observación	informado
	Industrias E&S		

Nota. Esta tabla muestra la triangulación y análisis de los elementos a emplear. Fuente. Autoría Propia

El primer paso para dar respuesta a la cabalidad de unos buenos resultados se expone la triangulación de elementos.

Figura 1

Triangulación de elementos



Las respuestas a continuación planteadas en esta matriz de análisis son un resumen de la entrevista realizadas al personal de la empresa Industrias E&S.

Entrevistas en audio (Apéndice B).

Descripción de análisis

Categoría Clima Laboral

Pregunta No. 1: ¿Sabe usted que es clima organizacional o clima laboral?

Percepción general de respuestas

Las personas entrevistadas exponen acerca de haber escuchado acerca de clima laboral de manera muy superficial, sin prestar mucha relevancia al tema, la palabra clima organizacional la conoce un poco más el jefe inmediato, pero es importante mencionar que no hay mucha relevancia del tema.

Análisis de las entrevistadoras

En cuestión de los resultados de la entrevista se demuestra cómo los trabajadores no conocen de manera profunda a cerca del clima organizacional o el clima laboral, la mayoría de ellos exponen haber oído un poco más del clima laboral denotando la necesidad de implementar un concepto más a profundidad para que de esta manera los entrevistados en este caso

funcionarios de la industria E&S pueden afianzar una relación más a profundidad con las funciones internas de la organización.

Categoría Beneficios del clima organizacional

Pregunta No. 2: ¿Conoce acerca de los beneficios de tener un buen clima organizacional dentro de la empresa Industrias E&S?

Percepción general de respuestas

Las personas entrevistadas exponen no conocer mucho acerca de los beneficios de un buen clima organizacional, determinando que al no ser un tema tan ampliamente estudiado las limitaciones de concepto puede inferir para saber acerca de las subvenciones al saber del tema.

Análisis de las entrevistadoras

Como anteriormente se expone la necesidad de conocer acerca de una buena pedagogía acerca del clima organizacional la mayoría del personal indica no conocer acerca de los beneficios factibles que puede tener un buen desarrollo interno del clima laboral limitando posibilidades a un mejoramiento constante de la Industria.

Categoría Equilibrio personal y laboral

Pregunta No. 3: ¿Crees usted que puede lograr un equilibrio entre el trabajo y su vida privada dentro de la empresa? ¿Por qué?

Percepción general de respuestas

Algunas de las personas entrevistadas dan a conocer que el equilibrio entre el trabajo y la vida privada puede ser un poco tedioso ya que dependiendo del área de función laboral, así mismo, tiende a ser su limitación del tiempo y aunque en general cada uno tiene sus tareas asignadas la limitación del tiempo en la vida privada puede mezclarse con la laboral.

Análisis de las entrevistadoras

Infortunadamente los horarios que se manejan dentro de esta industria en muchas ocasiones no permiten tener esa delgada línea entre separar la vida personal y laboral o más factiblemente la vida privada de cada trabajador, es importante mencionar que dependiendo de las funciones de cada trabajador así mismo se presenta una limitación de tiempo puesto que no es lo mismo la denotación de tiempo que tiene el gerente general a la persona que está a cargo de bodega o los asesores de ventas y aunque cada funcionario tiene una distinción en funciones laborales la mayoría habla que en algún momento sí se ha mezclado o invadido el tiempo laboral con el tiempo personal.

Categoría Crecimiento profesional

Pregunta No. 4: ¿Siente que tiene oportunidades de crecer profesionalmente en esta organización?

Percepción general de respuestas

Por cuestiones de tiempo y magnitud laboral algunos entrevistados expone que el crecimiento profesional se puede dar y otros por el contrario dan a conocer que la falta de tiempo es un detonante para pausar la vida académica. Aunque es importante mencionar que los entrevistados sí exponen que la empresa permite un crecimiento profesional

Análisis de las entrevistadoras

La limitaciones de tiempo son una cabalidad que exponen los entrevistados para no tener una superación profesional en un nivel académico, aunque hacen una pausa dar a conocer que la organización sí permite un crecimiento profesionalmente evaluando sus conocimientos y capacidades de desarrollo en las áreas funcionales compensando de cierta manera el hecho de

que algunos trabajadores no cuenten con la posibilidad monetaria para poder ejercer un proceso académico profesional tiene la posibilidad de ascenso por sus capacidades funcionarias.

Categoría Trabajo a futuro

Pregunta No. 5: ¿Se ve usted mismo trabajando en esta organización dentro de dos años?

Percepción general de respuestas

Un porcentaje elevado habla de continuar trabajando dentro de esta organización en dos años, pero si se expone la necesidad de plantear un cambio importante dentro de la estructura organizacional para mejorar como empresa funcional.

La mayoría de trabajadores expone que se ven laborando a futuro para esta organización puesto que a pesar de Análisis de las entrevistadoras

algunas falencias hay una compensación con otros factores que permiten la fidelización funcionaria, aunque también es importante mencionar que estas personas hablan de la necesidad de plantear un cambio dentro de la estructura organizacional para el mejoramiento del clima laboral.

Categoría Instrumentos para desempeño de funciones

Pregunta No. 7: ¿La empresa Industrias E&S le proporciona los recursos o instrumentos necesarios para el desempeño de sus funciones laborales?

Percepción general de respuestas

Los laboradores de esta industria en su mayoría dan a conocer que hay unos recursos instrumentales buenos, pero deberían trabajarse más a profundidad para ser mejor los desempeños funcionales.

Análisis de las entrevistadoras

En su totalidad frente a la respuesta a esta pregunta los funcionarios de la empresa E&S dan a conocer que hay unos recursos instrumentales apropiados para desempeñar sus deberes funcionales, pero no cuentan con la orientación o capacitación adecuada que permitan sacar el máximo potencial de dichos instrumentos.

Categoría Capacitaciones

Pregunta No. 8: ¿La empresa Industrias E&S realiza capacitaciones y/o charlas sobre cómo tener un mejor desempeño en las funciones que realiza en su área de trabajo?

Percepción general de respuestas

Frente a esta incógnita la mayoría de los empleados piensa que la capacitación que se está dando es muy superficial para la necesidad de desempeñar funciones que permitan realizar mejor la cabalidad de sus áreas de trabajo.

Análisis de las entrevistadoras

La mayoría de los funcionarios entrevistados exponen que las capacitaciones o charlas que se están ofreciendo en la organización son muy superficiales para la demanda de las necesidades y por ende este factor puede limitar el hecho de mejorar o realizar las actividades dentro de sus áreas de trabajo.

Categoría Comunicación y confianza

Pregunta No. 9: ¿Siente que dentro de su equipo de trabajo hay buena comunicación, confianza y respaldo?

Percepción general de respuestas

Los trabajadores se exponen que hay una buena confianza para establecer temas que permitan mejorar los déficits que se pueden presentar, pero exponen de que no hay una

implementación sobre los nuevos funcionarios limitando muchas veces la accesibilidad a conocer el nuevo personaje.

Análisis de las entrevistadoras

Frente la respuesta de esta pregunta la organización es factible para que haya una buena confianza que permite establecer relaciones interpersonales con los funcionarios antiguos. Aunque infortunadamente también dan a conocer que al momento de llegar un funcionario nuevo a estas instalaciones no hay una presentación formal que permita poder establecer nuevas relaciones interpersonales y en muchas ocasiones esto puede limitar la accesibilidad de información para realizar algunas funciones laborales.

Categoría Resolución de conflictos

Pregunta No. 10: Cuando se presentan ciertas diferencias o inconvenientes relacionados con el área laboral, ¿De qué manera lo resuelven?

Percepción general de respuestas

La mayoría de trabajadores exponen que al momento de haber inconvenientes o diferencias en el área de trabajo la mejor manera de solucionarlo es por medio de la comunicación, aunque abren un paréntesis diciendo que muchas veces falta el mediador para poder tener mejor puente comunicativo que permite la resolución de estos conflictos.

Análisis de las entrevistadoras

Los funcionarios pertenecientes a la organización dan a conocer que los inconvenientes que se pueden presentar dentro de las áreas de trabajo pretenden solucionarlo con una comunicación activa, aunque en muchas ocasiones no cuentan con estas bases que permitan tener un canal comunicativo por lo anterior hacen énfasis en necesitar una persona que esté velando también por la resolución de conflictos mediante un puente comunicativo que les ayude a

apaciguar cualquier inconveniente laboral y más que eso les enseñen unas pautas orientadoras para no cometer los mismos errores.

Categoría Apoyo o discriminación

Pregunta No. 11: ¿Cuándo comete un error en sus funciones laborales, siente el apoyo o una discriminación dentro de la empresa Industrias E&S?

Percepción general de respuestas

Los trabajadores de la empresa exponen que, aunque nunca son señalados o discriminados por un error que se cometa dentro del área funcional si tienden a sentir una culpabilidad que a veces limitan sus funciones laborales

Análisis de las entrevistadoras

Los funcionarios de Industrias E&S denota que la empresa o compañeros trabajadores nunca han sido un puente de discriminatorio al momento de cometer un error en el área funcional, pero si tienden a tener un rasgo de culpabilidad el cual crea un patrón de desconfianza en ellos mismos para realizar sus funciones laborales.

Categoría Mejoras para la organización

Pregunta No. 12: ¿ Desde su perspectiva, ¿Qué áreas pueden ser mejoradas para hacer de la organización un mejor lugar de trabajo?

Percepción general de respuestas

La perspectiva del trabajador es muy enfática cuando habla de mejorar la organización desde un punto de capacitación una mejor inducción la necesidad de que haya alguien constante para la resolución de conflictos y la orientación frentes a ciertas conflictos personales o laborales.

Análisis de las entrevistadoras

Los funcionarios exponen la necesidad de mejorar en ciertos rasgos la empresa, como el hecho de capacitar y/o tener comunicación asertiva, cuando se delimita este aporte más exacto en el área funcional se puede decir que están exponiendo la necesidad de mejorar el área de recurso humano ya que mediante esta entrevista se habla de cierta ausencia en el profesional para ciertas situaciones, lo cual ha dejado en ellos el sentirse desamparado cuando has necesitado de una orientación tanto personal como laboral.

Categoría Resolver o mejorar el clima organizacional

Pregunta No. 13: ¿Qué recomendaciones haría usted para resolver los problemas de clima organizacional en Industrias E&S o en su defecto para mantener el buen clima laboral?

Percepción general de respuestas

Las recomendaciones que hace el trabajador para mejorar la resolución de los déficits del clima organizacional son: que hayan integraciones factibles para conocer el personal nuevo cada vez que haya una contratación para tener un acercamiento a estos funcionarios. Por otra parte que las capacitaciones o las inducciones se den de manera más constantes para aprender más sobre los temas internos o externos de la empresa y por último contar con un apoyo psicológico constante que permita la resolución de algunos conflictos personales o interpersonales y así poder encontrar el equilibrio dentro de la organización.

Análisis de las entrevistadoras

Frente de respuestas que dieron los funcionarios ya para terminar esta encuesta se hace la recomendación acerca de mejorar el clima organizacional dentro de la Industria E&S, claramente un patrón elemental para este hecho es tener mejores capacitaciones o que sean más constantes, junto a esto que las integraciones extracurriculares se hagan con más frecuencia para conocer los

nuevos funcionarios incorporados en la empresa y que se pretenda contar con un profesional de manera constante para poder tener la resolución de conflictos de una manera más factible ya que buscan establecer una conexión más amena con la organización con el propósito de fidelizar el hecho de continuar con la empresa para crecer desde un área organizacional para los clientes y por ultimo crear patrones que ayuden a crecer profesional y personalmente.

Discusión de Resultados

A continuación, se expone una discusión de resultados frente a los distintos elementos encontrados en el proyecto de investigación.

Robbins (1999) Al establecer un marco que les permita participar plenamente en la toma de decisiones, una organización puede responder a las necesidades de sus empleados, que es lo que se entiende por calidad laboral en el trabajo. Las condiciones de trabajo, que pueden ser físicas, mentales o emocionales, son parte de la vida laboral de un empleado. De esto podemos concluir: respeto y dignidad, trabajo en equipo y un ambiente agradable.

Las formas en como se labora están relacionadas con la seguridad, la salud y la comodidad; La entrevista encontró que las condiciones de trabajo físicas, de salud y seguridad son buenas y adecuadas para la mayoría de los empleados, junto a esto sus herramientas de trabajo están en buenas condiciones, de esta forma se debe tener en cuenta las medidas de seguridad de emergencia y las condiciones en el área de trabajo son aceptables en general, pero podrían mejorarse. Esto es consistente con esta teoría ya que las condiciones de trabajo dentro de la empresa se perciben como elementos esenciales que pueden mejorarse.

Según Robbins, la resolución de conflictos y la comunicación asertiva es la forma en que las personas creen que deben ser tratadas en el lugar de trabajo. Este hallazgo es algo consistente con la investigación que muestra que el respeto es esencial para las interacciones interpersonales y la estabilidad en el lugar de trabajo.

Al mismo tiempo, el aspecto de capacitación y desarrollo de habilidades es caracterizado por la evaluación continua de las necesidades de capacitación y mejora de las habilidades de los empleados para un mejor desempeño y productividad es deficiente; por lo tanto, va encaminado

a de la teoría sobre las respuestas de la entrevista ya que posee las características mencionadas anteriormente.

Según Robbins, la comunicación es un componente esencial para tener una cultura de trabajo ideal en todos los niveles de la organización y evaluar si se han logrado las metas, entre las dos partes, la comunicación es más frecuente, así como la saldrá a flote la existencia de un ambiente de trabajo saludable.

Según Robbins y Judge (2015), ‘‘Un buen clima laboral promueve la satisfacción de los empleados y su compromiso con la organización, lo que a su vez se traduce en un mayor desempeño y productividad’’. Además, otros autores como Schein (2010) señalan que el clima laboral influye en la motivación de los trabajadores, y que ésta a su vez puede mejorar la calidad del trabajo.

Por lo anterior Mejorar el clima organizacional en una empresa es crucial para su éxito a largo plazo. El clima organizacional se refiere al ambiente en el que los empleados trabajan y cómo se sienten en su trabajo. Un buen clima organizacional puede fomentar la motivación, la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez puede mejorar la productividad, la creatividad y la innovación en la empresa.

Conclusiones

El clima organizacional es un elemento muy importante en una organización, El buen funcionamiento de una empresa, su eficiencia y eficacia a la hora de proporcionar bienes y/o servicios a los clientes dependen significativamente del clima organizacional, el cual es un componente crucial de una organización que debe ser evaluado continuamente; Si una empresa no evalúa su clima organizacional, no sabrá dónde se encuentra su déficit y no podrá desarrollar y llevar a cabo estrategias de mejora.

Es importante ejercer un buen control sobre la aplicación de estrategias con el objetivo de facilitar la buena integración entre los equipos de trabajo para ello la realización de actividades extracurriculares y salidas periódicas, brindan oportunidades a los empleados para compartir información con el propósito de mejorar la comunicación, cuyo factor es elemental para el equilibrio de incorporar una estrategia metodológica que permita la resolución de conflictos encontrados.

Por otro lado, también es importante que todos los empleados tengan la oportunidad de expresar sus ideas y sugerencias con respecto a la política mediante reuniones continuas dentro de la empresa para discutir temas educativos frente a los temas del clima organizacional. Esto es para crear una conexión más directa y fluida entre los empleados. Esto mejorará el clima organizacional y mejorará la calidad del proceso educativo y el funcionamiento de la empresa E&S.

Al mismo tiempo, los dos aspectos principales de la propuesta son aspectos como el fortalecimiento y mejora de la comunicación asertiva y la educación. A través de la autonomía, es posible que los trabajadores aprendan a tener más confianza en sus propias capacidades y

además puedan sentirse parte integral de la organización ya que el desarrollo de su trabajo e ideas es crucial para la calidad de su erudición.

Es importante que los trabajadores tengan la oportunidad de mejorar el sistema educativo del clima organizacional con el fin de, aportar nuevas ideas didácticas, métodos y técnicas que ayuden a mejorar los resultados obtenidos a través de la entrevista. De esta forma, los empleados no solo se sentirán más satisfechos con su trabajo, sino que también comprenderán la importancia de hacer lo mejor posible para enfrentar los diversos desafíos que surgen de las funciones y responsabilidades que tienen que desempeñar día a día.

En última instancia las capacitaciones ofrecen al personal de trabajadores, la oportunidad de ampliar sus conocimientos al tiempo que se integran entre sí y mejoran las habilidades de comunicación. En este sentido, la creación de programas de educación continua es fundamental para potenciar los procesos organizacionales y académicos, así como para fortalecer los lazos de amistad y solidaridad entre los funcionarios.

En esencia, las técnicas integradoras facilitan la comunicación y dan a estos trabajadores de empresa Industrias E&S la libertad de crear e implementar ideas originales en la organización, promoviendo la autonomía, la calidez en el lugar de trabajo y la afianza o satisfacción de pertenecer a la empresa lo que tiene un efecto positivo inmediato, para implementar hábitos y soluciones permanentes.

Recomendaciones

Profundizar en la correlación que tiene el clima laboral y los empleados de la organización E&S para fomentar desde el área de bienestar un plan de acción que permita mejorar el clima organizacional y sus efectos con el fin de brindar atención integral al plantel empresarial.

Se recomienda a los trabajadores, asistir a las capacitaciones como primer punto del plan de acción con el propósito de mejora, así como la práctica de los procesos pedagógicos incluidos en el proceso de enseñanza aprendizaje acerca de la importancia del clima laboral.

Realizar de manera eficaz y eficiente las actividades previstas en el programa para mejorar los niveles organizacionales, monitorear los resultados a través de reuniones donde los empleados presenten expresen sus inquietudes e identifiquen problemas que encuentren en la práctica creando medidas para evaluar las soluciones.

Generar un programa de capacitación periódico para los empleados, en donde se les provea de nuevos conocimientos organizacionales que complementen el desarrollo de su quehacer diario.

Reflexión del Proyecto

Para mejorar el clima organizacional, es importante reflexionar sobre varios aspectos. Primero, es crucial reconocer la importancia de un ambiente de trabajo positivo y cómo influye en el bienestar, la motivación y la productividad de los trabajadores, es por esto que establecer este proyecto nos permitió expandir más el conocimiento acerca de la percepción de este tema.

Además, la necesidad de entender que mejorar el clima organizacional no es solo una tarea de la gerencia o el equipo de recursos humanos, sino que implica la participación activa de todos los miembros de la organización, permite ver desde otra perspectiva la necesidad de enseñanza de este tema ya que cada individuo tiene un papel importante en la creación de un ambiente laboral agradable y respetuoso.

Por lo anterior para lograr un clima organizacional saludable, es esencial fomentar una cultura de comunicación abierta y constructiva, donde los empleados se sientan cómodos expresando sus ideas, preocupaciones y sugerencias. También es importante ofrecer oportunidades para el desarrollo personal y profesional, y establecer objetivos claros y realistas para los empleados, de esta forma establecer este proyecto dentro de la empresa E&S fueron elementos cruciales para nuestro proceso de enseñanza y aprendizaje en la línea educativa o complemento profesional.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez, G. (1992). El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11(1,2), 27–30.
- Aragón, S, & Ríos, A (2013) Modelo para evaluar el clima organizacional de innovación desde la perspectiva de grupos de trabajo. <http://www.chi.itesm.mx/investigacion/wp-content/uploads/2013/11/HUM12.pdf>
- Armstrong, M. (1991). *Gerencia de Recursos Humanos*. Fondo Editorial Legis.
- Barrientos, J. (2014) Análisis del clima organizacional de una fundación ubicada en Rio Hondo Zacapa. Tesis de Licenciatura. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Barrientos-Jesiny.pdf> Contenido de Tesis.
- Brazón, B, & Marín, L. (2005) Diagnostico del Clima Organizacional en el ambulatorio Dr. José Seres Maturín Estado Monagas. Informe Final de Área de Concentración de Psicología presentado como requisito parcial para optar título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos.http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/565/1/TESIS-352.2_B896_01.pdf
- Brunet, L (1987). *El clima de trabajo en las Organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (1994). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

- García, S. Mónica (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración, Núm. 42, Julio-Diciembre, pp 43-61. Universidad del Valle. Colombia.
- García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración (Universidad del Valle), (42), 43-65.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004
- Keith y Newstrom. (1991). Nuestro clima organizacional. España: Editorial Iberoamericana.
- Lewin, K. (1988). La teoría de campo en la ciencia social, concepto de dinámica grupal. Editorial Paidós.
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Revista Educar. N° 27. 103-117. Universidad de Alcalá.
- Méndez, A. (2006). Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>.
- Pérez, A. S., & Perea, L. P. (2016). El Clima organizacional en el desarrollo de los Sistemas Organizativos. Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR, (4).<https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/producto.php?producto=1660>
- Robbins, S, & Coulter, M (2000) Administration. 6a. Edición. Estados Unidos: Prentice Hall
- Robbins, S, & Decenso, D (1996). Fundamentos de Administración, México: Prentice Hall
- Robbins, S.(1999) Comportamiento Organizacional. Octava Edición. México: Prentice Hal
- Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista cubana de salud pública, 39(2), 385-393.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662013000200017&script=sci_arttext&tlng=en

Silvia, G. V., Oliver, M. F. G., & Cruz, L. M. H. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 4(8).

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/2380>

Vargas, A. M. J. (2017). Importancia del clima organizacional en la productividad laboral. *Colombia*. <https://core.ac.uk/download/pdf/143454514.pdf>

Apéndices

Apéndice A

Propuesta Plan de Mejora

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD PRINCIPAL	EJECUCIÓN	LUGAR DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	RESULTADOS ESPERADOS
Implementar una campaña de motivación y reconocimiento que incluya promover el aumento de la participación de los empleados	Promover la participación de los empleados en la generación de ideas motivadoras	Hacer reunión con los Directores de las diferentes áreas de la empresa y explicar la estrategia.	Sala de reuniones área de talento humano	Practicante de Administración de empresas	Día 1 _ Jornada mañana / 8 – 10 AM	Día 1 _ Jornada mañana / 8 – 10 AM	Dar a conocer la propuesta de trabajo permitirá enfatizar con las necesidades y que los colaboradores ayuden hacer más fácil el proceso
	Observar las emociones de cada una de las personas que tienen cargos más demandantes	Hacer una reunión con las personas que tienen a cargo puestos más demandantes para promover una lluvia de ideas motivacionales	Sala de reuniones área de talento humano	Practicante de Administración de empresas	Día 2 _ Jornada tarde / 2 – 5 PM	Día 2 _ Jornada mañana / 8 – 10 AM	Al fomentar la participación de los trabajadores puede desarrollarse una pertenencia más fiable a la organización
	Identificar fuentes de desmotivación en los empleados	Reunión con cada jefe de personal para identificar las emociones de sus subordinados			Día 4 _ Jornada mañana / 9 – 12 AM	Día 4 _ Jornada mañana / 9 – 12 AM	Cuando se identifican las problemáticas emocionales centrales a tiempo, se puede implementar actividades acorde a las necesidades
	Implementar actividades de motivación	De la lluvia de ideas, por consenso se eligen los más Viables. Team Building (Actividades en equipo) Retribución por logros			Día 6 _ Jornada mañana / 8 – 12 AM	Día 6 _ Jornada mañana / 8 – 12 AM	Al establecer actividades prácticas que permitan motivar a los empleados, permitirá un canal más viable para afianza de empleados

Implementar una política y procedimiento de incentivos y reconocimientos.	Establecer las formas de reconocimiento e incentivos	Por medio de diseños de tareas y cumplimientos de las mismas valorar e incentivar los esfuerzos del trabajador	Sala de reuniones área de talento humano	Practicante de Administración de empresas	Día 7 _ Jornada mañana / 8 – 11 AM	Día 7 _ Jornada mañana / 8 – 11 AM	Se espera que con esta actividades los trabajadores pueden incorporarse un poco más dentro de la organización con el fin de cumplir con las actividades propuestas
	Establecer actividad de “EMPLEADO DEL MES”.	Establecer una reunión donde se genere una lluvia de ideas sobre formas de recompensas, incentivos monetarios y no monetarios.	Sala de reuniones área de talento humano	Practicante de Administración de empresas	Día 8 _ Jornada mañana / 9 – 11 AM	Día 8 _ Jornada mañana / 9 – 11 AM	Incentivar al empleado para que se sienta motivado al cumplir sus labores y proyección de venta mensual, con el fin de establecer hábitos permanentes
	Implementar concursos, entrega de premios y/o condecoración, actividades recreativas.	Proponer algunos concursos que permitan el trabajo en equipo, entrega de premios por cumplimiento de metas y generar espacios recreativos o salidas de trabajo. Diseñar las características y condiciones de las actividades de incentivos y reconocimientos	Sala de reuniones área de talento humano	Practicante de Administración de empresas	Día 09 _ Jornada mañana / 8 – 11 AM	Día 9 _ Jornada mañana / 8 – 11 AM	Cuando se establece el trabajo en equipo, salidas de trabajo, participación en actividades recreativas..., permite que la comunicación asertiva sea más fiable y se motive al empleado al integrarse con sus compañeros y jefes.
	Implementar cursos gratuitos de formación	Implementar talleres intensivos sobre temas de interés por parte del personal, que ayuden a mejorar sus habilidades y esté enfocado en convertir a los empleados en personas más valiosas y capacitadas.	Sala de reuniones área de talento humano	Practicante de Administración de empresas	Día 10 _ Jornada mañana / 8 – 11 AM	Día 10 _ Jornada mañana / 8 – 11 AM	Establecer estos talleres formativos permite motivar al trabajador y lo más importante, se brinda las oportunidades de crecimiento profesional.

Implementar actividades para fortalecer el trabajo en equipo.	Identificar la necesidad de conformar los equipos de trabajos	Realizar una reunión en la ruta sur, en donde se establezcan las necesidades de los equipos de trabajo en cada área. Una vez definida la necesidad de equipos, se debe establecer las actividades y objetivos a realizar	Sala de reuniones área de talento humano	Practicante de Administración de empresas	Día 11 _ Jornada Tarde / 2 – 4 PM	Día 11 _ Jornada Tarde / 2 – 4 PM	Se espera que con esta actividades los trabajadores pueden incorporarse un poco más dentro de la organización con el fin de cumplir con las actividades propuestas
	Promover la conformación de los equipos de trabajo	Cada área debe reunirse con sus subalternos y conformar los equipos de trabajo. Cada equipo se reuniera para organizar sus actividades.	Sala de reuniones área de talento humano	Practicante de Administración de empresas	Día 12 _ Jornada mañana / 9 – 11 AM	Día 12 _ Jornada mañana / 9 – 11 AM	Establecer la conformación de equipos o el trabajo en equipo, permite incentivar la comunicación asertiva, las relaciones interpersonales y la resolución de conflictos
	Establecer las metas y objetivos del equipo de trabajo	Los equipos entregaran un programa de actividades donde se establezcan metas y fechas de entrega de las actividades propuestas.	Sala de reuniones área de talento humano	Practicante de Administración de empresas	Día 13 _ Jornada mañana / 8– 11 AM	Día 13 _ Jornada mañana / 8– 11 AM	Cuando se establecen actividades a cumplir de corto, mediano y largo plazo ayuda a crear hábitos de competencia sana.
	Hacer seguimiento de las actividades de los equipos de trabajo.	Implementar un cronograma de seguimiento y cumplimiento de metas, resaltando el efecto que genera cada estrategia.	Sala de reuniones área de talento humano	Practicante de Administración de empresas	Día 14 _ Jornada mañana / 9 – 11 AM	Día 14 _ Jornada mañana / 9 – 11 AM	Establecer seguimientos de las actividades permite crear hábitos y cumplimiento de metas.

Diseñar políticas de promoción y desarrollo humano.	Diseñar características de las políticas de promoción y desarrollo.	Realizar la Promoción e incentivo con criterio técnico considerando todos los factores de evaluación posibles.	Sala de reuniones área de talento humano	Practicante de Administración de empresas	Día 15 _ Jornada mañana / 9 – 11 AM	Día 9 _ Jornada mañana / 9 – 11 AM	Cuando se establecen actividades de incentivos permite que los empleados tengan más motivación dentro de las organizaciones
	Establecer las actividades de promoción y desarrollo	Garantizar el derecho y deber del empleado dentro de la empresa mediante el reconocimiento de sus méritos y calificaciones.	Sala de reuniones área de talento humano	Practicante de Administración de empresas	Día 16 _ Jornada tarde / 3 – 5 PM	Día 16 _ Jornada tarde / 3 – 5 PM	Al realizar actividades que permitan establecer el mérito o reconocimiento de los trabajadores permite que el empleado establezca una fidelización a la organización y pueda motivarse a mejorar por sus cargos laborales
	Brindar igualdad de oportunidades a los empleados que cumplan con los requisitos establecidos para participar con distintos concurso para mejorar el clima laboral	Hacer el presupuesto de Presentar el plan de desarrollo Con distintas actividades que ayuden a mejorar el clima laboral	Sala de reuniones área de talento humano	Practicante de Administración de empresas	Día 17 _ Jornada tarde / 2 – 4 PM	Día 17 _ Jornada tarde / 2 – 4 PM	Las competencias sanas permiten el crecimiento empresarial y laboral, por ende, cuando se hacen concursos que ayuden a crecer competitivamente se pueden cumplir metas de manera más hábil
	Actividades para mejorar el clima laboral	Programar actividades fuera del trabajo Poner en práctica el liderazgo ético Mindfulness y meditación Foros de discusión Pausas actividades Actividades de habilidades para la vida	Sala de reuniones área de talento humano	Practicante de Administración de empresas	Día 18 _ Jornada mañana / 9 – 11 AM	Día 18 _ Jornada mañana / 9 – 11 AM	Al realizar actividades de mejora en el clima organización, permite que los empleados puedan desarrollarse en ambientes sanos, junto al crecimiento empresarial.

Apéndice B*Audios Entrevista*

Sujeto 1 <https://voca.ro/1ihS3ncGjFy3>

Sujeto 2 <https://voca.ro/159ta2xxoM6e>

Sujeto 3 <https://voca.ro/19p3YprGS2c3>

Sujeto 4 <https://voca.ro/1ikMoU2Gy5eH>

Sujeto 5 <https://voca.ro/1nGH9k4wqkTr>

Sujeto 6 <https://voca.ro/1miWMNkVDQ15>

Apéndice C

Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La practicante profesional dentro de la planificación educativa profesional en administración de empresas se encuentra realizando una estrategia pedagógica en el desarrollo del clima organizacional en la empresa *INDUSTRIAS E&S*; dónde la didáctica logra generar un mejoramiento de los déficits de la empresa brindando confianza en sí mismo y brinda la posibilidad de fortalecer los procesos de formación.

Para la participación en este proyecto usted fue seleccionado y se tendrá en cuenta las siguientes condiciones (situaciones):

- La información que usted suministre es de estricta confidencialidad y bajo ninguna circunstancia usted será identificado a terceros.
- El principio de confidencialidad no será quebrantado durante y después del tiempo que se recolecte los datos.
- Teniendo en cuenta el tipo de participación, este estudio o entrevista no supone daño alguno a su integridad, no obstante, usted podrá negarse a participar y no acarreará ningún efecto negativo.

En relación a lo anterior yo, Alvaro Cesar Figueira Muñoz identificado con cédula de ciudadanía No 1017252139 de Medellin declaro haber leído el presente documento de consentimiento, donde la practicante han solucionado mis dudas y que entiendo mis derechos como participante en el estudio por lo anterior **decido y aceptó participar en el mismo**, de forma completamente voluntaria.

Dado a los 6 día(s) del mes de Mayo del año 2023 en el municipio de Pitalito, Huila


(Firma del participante)


(Firma de la practicante)



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La practicante profesional dentro de la planificación educativa profesional en administración de empresas se encuentra realizando una estrategia pedagógica en el desarrollo del clima organizacional en la empresa *INDUSTRIAS E&S*; dónde la didáctica logra generar un mejoramiento de los déficits de la empresa brindando confianza en si mismo y brinda la posibilidad de fortalecer los procesos de formación.

Para la participación en este proyecto usted fue seleccionado y se tendrá en cuenta las siguientes condiciones (situaciones):

- La información que usted suministre es de estricta confidencialidad y bajo ninguna circunstancia usted será identificado a terceros.
- El principio de confidencialidad no será quebrantado durante y después del tiempo que se recolecte los datos.
- Teniendo en cuenta el tipo de participación, este estudio o entrevista no supone daño alguno a su integridad, no obstante, usted podrá negarse a participar y no acarreará ningún efecto negativo.

En relación a lo anterior yo, Yoiman Alexis Torres Angulo identificado con cédula de ciudadanía No 1083911718 de Pitalito declaro haber leído el presente documento de consentimiento, donde la practicante han solucionado mis dudas y que entiendo mis derechos como participante en el estudio por lo anterior **decido y aceptó participar en el mismo**, de forma completamente voluntaria.

Dado a los 06 día(s) del mes de 05 del año 2023 en el municipio de Pitalito, Huila

(Firma del participante)

(Firma de la practicante)



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La practicante profesional dentro de la planificación educativa profesional en administración de empresas se encuentra realizando una estrategia pedagógica en el desarrollo del clima organizacional en la empresa *INDUSTRIAS E&S*; dónde la didáctica logra generar un mejoramiento de los déficits de la empresa brindando confianza en si mismo y brinda la posibilidad de fortalecer los procesos de formación.

Para la participación en este proyecto usted fue seleccionado y se tendrá en cuenta las siguientes condiciones (situaciones):

- La información que usted suministre es de estricta confidencialidad y bajo ninguna circunstancia usted será identificado a terceros.
- El principio de confidencialidad no será quebrantado durante y después del tiempo que se recolecte los datos.
- Teniendo en cuenta el tipo de participación, este estudio o entrevista no supone daño alguno a su integridad, no obstante, usted podrá negarse a participar y no acarreará ningún efecto negativo.

En relación a lo anterior yo, MAICO FELIX BURGOS CAMPOS identificado con cédula de ciudadanía No 1075791449 de NETVA declaro haber leído el presente documento de consentimiento, donde la practicante han solucionado mis dudas y que entiendo mis derechos como participante en el estudio por lo anterior **decido y aceptó participar en el mismo**, de forma completamente voluntaria.

Dado a los 06 día(s) del mes de 05 del año 2023 en el municipio de Pitalito, Huila

MAICO BURGOS

(Firma del participante)

(Firma de la practicante)



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La practicante profesional dentro de la planificación educativa profesional en administración de empresas se encuentra realizando una estrategia pedagógica en el desarrollo del clima organizacional en la empresa *INDUSTRIAS E&S*; dónde la didáctica logra generar un mejoramiento de los déficits de la empresa brindando confianza en sí mismo y brinda la posibilidad de fortalecer los procesos de formación.

Para la participación en este proyecto usted fue seleccionado y se tendrá en cuenta las siguientes condiciones (situaciones):

- La información que usted suministre es de estricta confidencialidad y bajo ninguna circunstancia usted será identificado a terceros.
- El principio de confidencialidad no será quebrantado durante y después del tiempo que se recolecte los datos.
- Teniendo en cuenta el tipo de participación, este estudio o entrevista no supone daño alguno a su integridad, no obstante, usted podrá negarse a participar y no acarreará ningún efecto negativo.

En relación a lo anterior yo, EDWIN LEANDRO BARBETO CANACHO identificado con cédula de ciudadanía No 83.043.301 de PITALITO declaro haber leído el presente documento de consentimiento, donde la practicante han solucionado mis dudas y que entiendo mis derechos como participante en el estudio por lo anterior **decido y aceptó participar en el mismo**, de forma completamente voluntaria.

Dado a los 6 día(s) del mes de 05 del año 2023 en el municipio de Pitalito, Huila

EDWIN BARBETO
(Firma del participante)

[Firma]
(Firma de la practicante)



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

La practicante profesional dentro de la planificación educativa profesional en administración de empresas se encuentra realizando una estrategia pedagógica en el desarrollo del clima organizacional en la empresa *INDUSTRIAS E&S*; dónde la didáctica logra generar un mejoramiento de los déficits de la empresa brindando confianza en si mismo y brinda la posibilidad de fortalecer los procesos de formación.

Para la participación en este proyecto usted fue seleccionado y se tendrá en cuenta las siguientes condiciones (situaciones):

- La información que usted suministre es de estricta confidencialidad y bajo ninguna circunstancia usted será identificado a terceros.
- El principio de confidencialidad no será quebrantado durante y después del tiempo que se recolecte los datos.
- Teniendo en cuenta el tipo de participación, este estudio o entrevista no supone daño alguno a su integridad, no obstante, usted podrá negarse a participar y no acarreará ningún efecto negativo.

En relación a lo anterior yo, Daniel Gilberto Castañeda Antunesque identificado con cédula de ciudadanía No 1006476574 de Pitalito - Huila declaro haber leído el presente documento de consentimiento, donde la practicante han solucionado mis dudas y que entiendo mis derechos como participante en el estudio por lo anterior **decido y aceptó participar en el mismo**, de forma completamente voluntaria.

Dado a los 8 día(s) del mes de Mayo del año 2023 en el municipio de Pitalito, Huila


(Firma del participante)


(Firma de la practicante)

Apéndice D

Imágenes Entrevista

Figura 1

Entrevista a asesor comercial de la empresa Industrias E&S



Nota: Funcionarios de Industrias E&S describen aspectos fundamentales sobre el clima organizacional, destacando alternativas para promover un plan de mejora. Autoría Propia.

Figura 2

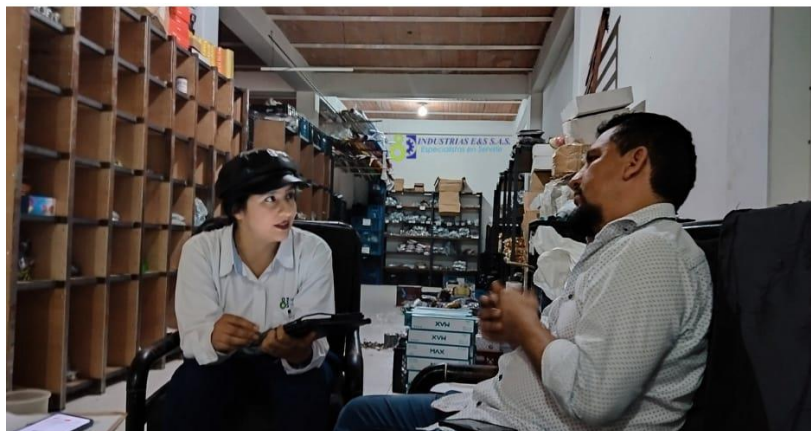
Entrevista a funcionarios de la empresa Industrias E&S



Nota: Funcionarios de Industrias E&S describen aspectos fundamentales sobre el clima organizacional, destacando alternativas para promover un plan de mejora. Autoría Propia.

Figura 3

Entrevista ha Gerente General de la empresa Industrias E&S



Nota: Funcionarios de Industrias E&S describen aspectos fundamentales sobre el clima organizacional, destacando alternativas para promover un plan de mejora. Autoría Propia.

Figura 4

Entrevista a auxiliar de bodega de la empresa Industrias E&S



Nota: Funcionarios de Industrias E&S describen aspectos fundamentales sobre el clima organizacional, destacando alternativas para promover un plan de mejora. Autoría Propia.

Figura 5

Entrevista a socio capitalista de la empresa Industrias E&S



Nota: Funcionarios de Industrias E&S describen aspectos fundamentales sobre el clima organizacional, destacando alternativas para promover un plan de mejora. Autoría Propia.

Figura 6

Entrevista a auxiliar logístico de la empresa Industrias E&S



Nota: Funcionarios de Industrias E&S describen aspectos fundamentales sobre el clima organizacional, destacando alternativas para promover un plan de mejora. Autoría Propia.