

**Clima organizacional y liderazgo transformador en la empresa lácteos del Hogar
personal en la ciudad de Florencia Caquetá**

Diana Patricia Hernández Rojas

Darcy Giseth Oviedo Carabaly

Marly Yulieth Vargas Sánchez

Niver Alonso González Medina

Jhon Jaiver Rangel Guarnizo

Asesor

Adriana Maribel Romero Lozano

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

Agradecemos primeramente a Dios por darnos la oportunidad de culminar con éxito este Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, a nuestros padres quien, con su esmero, dedicación, y en sus oraciones nos han motivado y acompañado siempre en cada paso que damos. Gracias al grupo (101007_49) por apoyarnos y sobre todo por aquellas enseñanzas que nos dejaron; a la tutora Adriana Maribel Romero por su dedicación durante las tutorías y aquellos consejos de inspiración para seguir avanzando en nuestros estudios, por la confianza en este proceso de formación el cual fue creciendo día tras día para ser realidad.

Gracias a los directrices, del Universidad Nacional abierta y a distancia (Unad) por abrirnos las puertas y por permitir que este proceso fuera agradable y positivo.

Gracias a todos por el compromiso, dedicación, tolerancia por complementar en la parte educativa nuestra carrera, estamos feliz de culminar este proceso de formación y cada día estar más cerca de hacer nuestros sueños realidad, mil gracias a todos.

Agradecimientos

Queremos expresar nuestra gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre nuestras vidas y a toda nuestra familia por estar siempre presente. Nuestro profundo agradecimiento a la empresa Lácteos del Hogar por confiar en nosotros, abrirnos las puertas y permitirnos realizar todo el proceso de investigación dentro de su establecimiento.

De igual manera expresamos nuestros agradecimientos a la Universidad Abierta y a Distancia UNAD, a la escuela ECACEN a mis docentes en especial a la directora de este diplomado Adriana Maribel Romero, quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos nos hicieron crecer día a día como profesionales, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, apoyo incondicional, dedicación.

Resumen

La presente investigación tuvo como Objetivo recomendar a la Empresa Lácteos del Hogar Proponer un plan de acción para el mejoramiento de habilidades de liderazgo en pro de mejorar la productividad y las relaciones laborales de los mismos.

En cuanto a la metodología se implementó la elaboración de la investigación sobre el liderazgo; y para la recolección de datos se empleó como técnica a la encuesta cualitativa con un enfoque que se caracteriza en obtener amplitud de ideas e interpretaciones, la cual inicia formulando preguntas en analizar y evaluar el estado actual del clima organizacional, donde se tomó una muestra de 10 empleados de las diferentes áreas, dichas encuestas están conformadas por 10 ítems; para la cual se determinó utilizar la herramienta de formulario de Google.

Para culminar se concluyó que es necesario que la empresa cree un plan de acción en fortalecer la comunicación interna, con el fin de promover la participación de los colaboradores, por lo cual si aumenta el liderazgo transformacional aumenta el desempeño labora en la empresa Lácteos del Hogar.

Palabras clave: *Clima organizacional, Cultura organizacional, Motivación laboral, Satisfacción, Estilo de liderazgo.*

Abstract

The objective of this research was to recommend to the Lacteous del Hagar Company to propose an action plan to improve leadership skills in order to improve their productivity and labor relations.

Regarding the methodology, the development of research on leadership was implemented; and for data collection, the qualitative survey was used as a technique with an approach that is characterized by obtaining breadth of ideas and interpretations, which begins by asking questions to analyze and evaluate the current state of the organizational climate, where a sample of 10 employees from different areas, these surveys are made up of 10 items; for which it was determined to use the Google form tool.

To conclude, it was concluded that it is necessary for the company to create an action plan to strengthen internal communication, in order to promote the participation of collaborators, so if transformational leadership increases, work performance in the company Lacteous del Hagar increases.

Keywords: *Organizational climate, Organizational Culture, Work motivation, Satisfaction, Leadership style.*

Tabla de contenido

Introducción	9
Planteamiento del problema.....	11
Justificación	14
Objetivos	16
Antecedentes	17
Marco Teórico.....	20
Marco Legal	27
Metodología	35
Resultados	42
Conclusiones	53
Recomendaciones	55
Referencias bibliográficas.....	56
Apéndices.....	60

Lista de figuras

Figura 1 <i>Satisfacción general del ambiente de trabajo</i>	42
Figura 2 <i>aspectos negativos que afectan el clima laboral</i>	43
Figura 3 <i>frecuencia de reconocimiento de logros</i>	43
Figura 4 <i>Resultado Para analizar y evaluar el clima organizacional</i>	44
Figura 5 <i>comunicación en la empresa</i>	44
Figura 6 <i>Calificación de liderazgo</i>	45
Figura 7 <i>Retroalimentación</i>	45
Figura 8 <i>Acciones para la mejora de la comunicación interna</i>	46
Figura 9 <i>Reconocimientos Motivacionales</i>	46
Figura 10 <i>Importancia de la capacitación continua</i>	47
Figura 11 <i>Encuesta aplicada a los funcionarios</i>	¡Error! Marcador no definido.

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Matriz FODA</i>	51
---	----

Introducción

El presente trabajo de investigación trata sobre la importancia que es el clima organizacional dentro de las compañías, y para todos empleados ya que este impacta directamente en el buen desempeño que pueda tener un empleado en su labor diaria y su rendimiento laboral.

Existen evidencias que las empresas con un buen clima organizacional son más productivas, estas empresas están enfocadas en el desempeño correctivo, pero teniendo en cuenta el desarrollo individual de cada colaborador, en muchas multinacionales invierten grandes recursos en este clima organizacional y esto trae consigo estupendos resultados colectivos con ventas extraordinarias con áreas de producción altamente productivas, y este ambiente laboral logra percibirse hasta el cliente externo.

La importancia de buscar un buen clima en una organización radica en el impacto significativo que tiene sobre el desempeño de los empleados, teniendo como resultado un personal con un profundo impacto en la motivación, actitud y satisfacción a nivel individual.

Con este proyecto se pretende realizar una investigación desarrollada donde se identifique cual es el estado actual del clima organizacional dentro de la empresa lácteos del hogar en la ciudad de Florencia Caquetá.

Y así poder identificar por áreas sus falencias, el estado actual, como se maneja el tema de la capacitación del personal, revisar que tan productiva es la empresa, y encontrar todo un plan de acción ajustado a los resultados que, de esta investigación, también se pretenden implementar planes de acción a tomar, fomentar el trabajo en equipo y establecer estrategias y nuevas políticas que permitan destacar y mejorar el clima organizacional en esta empresa de lácteos.

De tal manera se implementarán herramientas que estén enfocadas y a nivel del ámbito teórico y práctico, que nos permita mejorar y crecer la productividad de la empresa lácteos del hogar para así lograr de tal fin un excelente clima organizacional, y un buen desempeño a nivel laboral e individual en cada uno de los empleados.

El clima organizacional influye en la forma en que los empleados se sienten, interactúan y realizan su trabajo. Un entorno positivo y saludable tiene efectos beneficiosos en todos los aspectos, desde el rendimiento hasta la satisfacción de los empleados, lo que finalmente contribuye al éxito y crecimiento a largo plazo de la empresa.

Planteamiento del problema

Cabe resaltar la importancia del clima organizacional a nivel mundial donde las multinacionales invierten mucho dinero en sus operaciones para que todo fluya de una manera exitosa en cada proceso.

Según Sudarsky el clima organizacional es un concepto integrado que permite determinar la manera como las políticas y prácticas administrativas, la tecnología, los procesos de toma de decisiones, etc., se traducen a través del clima y las motivaciones en el comportamiento de los equipos de trabajo y las personas que son influenciadas por ellas. (Sudarsky, . Un Modelo de Diagnóstico e Intervención. Desarrollo Organizacional, 1977)

Se ha vuelto tan importante el clima organizacional, y la cultura organizacional en lo laboral y lo productivo, que la multinacional Google es un gran referente a nivel mundial ya que el gigante tecnológico se destaca por motivar a sus equipos a compartir información entre ellos, con el propósito de impulsar la innovación. De igual forma, este ejemplo de clima organizacional brindando tiempo libre a su personal, para que puedan trabajar en la innovación, por lo que los miembros del equipo tienen permitido dedicar al menos 20 % de su tiempo en esos proyectos. Otro gran atributo de este ejemplo de cultura organizacional es el espacio de trabajo amigable, cómodo y divertido, diseñado bajo la metodología de oficinas abiertas. De esta manera demostrando una cultura organizacional, donde Google ha ganado 15 premios de Comparable (la plataforma que monitorea las carreras laborales, la cultura del lugar de trabajo y la compensación basada en lo que opinan los equipos) (Portafolio, 2016).

El clima organizacional de acuerdo con Méndez ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que

realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa. (Méndez, 2006, pág. Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis)

Por su parte, Likert y Gibson plantean que el clima organizacional es el término utilizado para describir la estructura psicológica de las organizaciones. El clima es la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la Organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse 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. (Likert, 1986)

Dentro de la compañía de lácteos el hogar se realizó un análisis e investigación para tratar de identificar como se encuentra actualmente su clima organizacional, ya que este tema es un pilar muy importante en la actualidad dentro de cualquier compañía, creemos necesario que la empresa este actualizada con un plan que permita innovar y plantear nuevas estrategias en busca de cumplir todos los objetivos y metas propuestas dentro de la empresa, involucrando todas las áreas y por supuesto a todos los colaboradores, los cuales son el objeto principal de este proyecto, teniendo en cuenta sus necesidades, su escenario de trabajo, y como se sienten en su ambiente laboral.

Al realizar el análisis hemos detectado que existen falencias en la compañía ya que su clima organizacional no es el óptimo y actualmente no existe una estrategia o un plan que permita trabajar para mejorar el ambiente laboral de los colaboradores.

Se identifica como primera problemática que todas las personas trabajan con islas dentro de sus áreas, que cada persona se limite a realizar sus tareas asignadas sin tener en cuenta el trabajo en equipo, no existe una comunicación eficiente con el cliente interno, falta

capacitar periódicamente a los trabajadores donde se refuerce temas como trabajo en equipo y ser solidario, la comunicación asertiva y reforzar el tema de las relaciones interpersonales entre los colaboradores.

Otra gran problemática encontrada es que los líderes o jefes de cada área no están debidamente capacitados o no fueron elegidos correctamente para desempeñar sus funciones, ya estos imponen sobre el trabajador ordenes, ejercen una gran presión sobre sus áreas, estos líderes tienen un enfoque equivocado ya que en la actualidad dentro de las compañías existen modelos modernos de mando en donde el líder debe de tener un perfil con el cual realice acompañamiento, dirección, debe de ser una persona que motive aliente y desarrolle cada una de las habilidades de sus colaboradores pero en esta empresa no está sucediendo eso.

Otra gran falencia es que no existen espacios de interacción donde los empleados puedan expresar ideas, puntos de vista, donde se identifiquen las habilidades de cada persona y se motive el trabajo en equipo.

Dentro de la empresa no existe plan carrera en donde los trabajadores tenga la oportunidad de ascender y demostrar su desarrollo laboral, donde puedan incrementar su salario, y donde sean reconocido el buen desempeño laboral.

No existen actividades extralaborales que permitan interacción entre los colaboradores y afianzar sus lazos de amistad dentro de la compañía y mejor la comunicación y relaciones con sus compañeros.

Se evidencia bajo rendimiento en la producción y productividad dentro de la compañía como consecuencia de un ambiente laboral tenso, donde las personas se notan desmotivadas, donde existe un ambiente que no es el más propicio para trabajar a demás falta motivación e incentivos desde al área gerencial para con sus empleados.

Justificación

El liderazgo dentro de la empresa juega un papel fundamental para el éxito y el desarrollo de las actividades. Un líder completamente activo puede influir en el clima organizacional, inspirar al equipo de colaboradores, tomar decisiones estratégicas y guiar la empresa para alcanzar sus objetivos. En el siguiente trabajo se busca analizar el liderazgo en la empresa Lácteos de Hogar en el cual se pretende identificar la problemática actual que existe dentro de la compañía, así como proponer y crear estrategias que fomenten un adecuado clima laboral y que estas permitan mejorar notablemente el ambiente, teniendo en cuenta que la empresa no cuenta con un sistema de liderazgo.

Según (Norton, 1998) el reto es “conseguir de las personas una capacidad de empuje y una actitud proactiva que permita canalizar todas las energías creativas de la organización hacia la consecución de un proyecto común”; Dentro de las estrategias que se llevarán a cabo y tener una mejora en el ambiente laboral está contratar unos líderes que acompañen, hacer capacitaciones, trabajos en equipo; siendo estas las estrategias indispensables para que exista una buena sinergia en todas las distintas áreas de la compañía.

Por las razones ya mencionadas hacen de la presente investigación, determinar que un liderazgo organizacional es la clave para aumentar la productividad, buscar y encontrar empleados eficientes, leales y sobre todo felices, la investigación también se inclina en beneficiar directamente a los directivos de la empresa Lácteos del Hogar como también los colaboradores lo cual si se encuentran satisfechos realizarán las actividades asignadas con eficiencia y generando que la productividad aumente.

Cabe resaltar que el liderazgo de la empresa debe contar con habilidad multifacética, tener diversas habilidades que involucran la dirección estratégica, la toma de decisiones, la

gestión del personal, y fomentar una cultura organizacional homogénea y positiva. Un líder efectivo, tiene la capacidad de marcar las diferencias en el éxito y crecimiento de la empresa.

Objetivos

Objetivo general

Proponer un plan de acción para el mejoramiento de habilidades de liderazgo que fortalezcan el clima laboral en la empresa Lácteos del Hogar de la ciudad de Florencia Caquetá de acuerdo con los resultados de la encuesta de clima laboral.

Objetivos específicos

Diseñar y aplicar un instrumento que permita identificar el estado actual del clima laboral en la empresa lácteos del Hogar.

Analizar y evaluar el clima Organizacional de la empresa Lácteos del Hogar de la ciudad de Florencia Caquetá.

Crear estrategias que permitan fomentar un buen clima laboral en la empresa Lácteos del Hogar de la ciudad de Florencia Caquetá.

Antecedentes

El estudio del clima organizacional tiene sus raíces en la psicología industrial y organizacional, y ha evolucionado a lo largo del tiempo. En la Década de 1930 y 1940 se empezó a prestar atención a los factores psicológicos y sociales en el trabajo. Kurt Lewin, considerado uno de los padres de la psicología social y organizacional, realizó investigaciones pioneras sobre la dinámica de grupos (1945) y la influencia del ambiente en el comportamiento (1951).

Para la década de 1950 los psicólogos comenzaron a interesarse más en cómo los factores organizacionales afectaban a los empleados. Se llevaron a cabo estudios sobre la motivación, la satisfacción laboral y la productividad.

Seguidamente entre 1960 y 1970 Frederick Herzberg desarrolló su teoría de los dos factores: factores higiénicos y factores motivacionales que influyen en la satisfacción laboral. Esta teoría sugiere que ciertos factores pueden prevenir la insatisfacción en el trabajo, pero otros son necesarios para motivar a los empleados.

Luego en las décadas de 1980 y 1990: el interés en el clima organizacional se intensificó. Se empezaron a desarrollar herramientas y cuestionarios para medir el clima, y los investigadores comenzaron a estudiar cómo el ambiente de trabajo afecta al desempeño y la satisfacción de los empleados.

Para la década de 2000 y posteriores. Con el avance de la tecnología y la globalización, el estudio del clima organizacional se ha vuelto más sofisticado. Se han aplicado técnicas estadísticas avanzadas y se ha explorado en mayor profundidad la relación entre el clima organizacional y la cultura corporativa.

Hoy en día, el clima organizacional es un tema central en el ámbito de la psicología industrial y organizacional, así como en la gestión de recursos humanos. Se ha convertido en una herramienta importante para comprender y mejorar la calidad de vida en el trabajo, la satisfacción de los empleados y el desempeño organizacional en general.

En la actualidad el ambiente organizacional o clima laboral forma parte esencial dentro de todas las compañías en mundo ya que está directamente relacionado con las labores diarias que realizan los colaboradores y como hechos se siente dentro del entorno laboral, y este ambiente laboral afecta el desempeño del empleado, afecta su motivación y su comportamiento dentro de la organización, para todas las empresas es de suma importancia tener un ambiente laboral positivo donde los colaboradores sienten que son escuchados, que son promovidos, que son tenidos en cuenta, y que pueden desarrollar todo su potencial para la compañía.

Diversos son los estudios que se encuentran enmarcados en una perspectiva de liderazgo transformacional, generando así grandes avances respecto a esta propuesta teórica, entre los cuales es posible mencionar a Cuadrado y Molero (2002) quienes reportan un ejercicio investigativo enfocado al tema de género y liderazgo transformacional, los autores afirman que los primeros estudios realizados en torno a este tema fueron los realizados por Rossener en 1990, quien encontró una gran variedad de características de liderazgo transformacional en mujeres, mientras que en los hombres se evidenciaba un estilo más transaccional.

El concepto empezó a desarrollarse a partir de la década de los años 30, cuando el empresario Elton Mayo desempeñó el cargo como líder de un proyecto de investigación, en donde evidenciaba diversas dificultades en procesos productivos y de constantes retiros de personal, lo que no permitía estabilidad ni los resultados esperados con el trabajo realizado

(Contreras, Barbosa & Espinoza, 2010; Hart, 2012). Maxwell (2001) en las 21 leyes irrefutables del liderazgo concibe un líder excepcional como aquel que consigue que sus seguidores desarrollen un rendimiento superior al propio (Escuela Europea de Management, 2016). En la misma línea, Cattell (1998) fundador de la teoría de rasgos, lo define como la generación de un cambio efectivo y positivo en el grupo al que dirige.

Marco Teórico

Cultura organizacional

El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico que se percibe en una organización. Es una combinación de actitudes, creencias, valores y comportamientos compartidos por los miembros de una organización. Este ambiente influye en la manera en que los empleados se sienten respecto a su trabajo, sus compañeros y la organización en general.

Características del clima laboral

El clima organizacional engloba una serie de atributos medibles dentro de una organización, los cuales ejercen influencia en la conducta de sus miembros. Es crucial comprender estas características para llevar a cabo un diagnóstico efectivo del ambiente en las organizaciones.

El clima organizacional ejerce un poderoso impacto en el comportamiento de los individuos que forman parte de la empresa. Un ambiente propicio conlleva a una mayor predisposición para participar de forma activa y eficiente en la ejecución de sus responsabilidades. Por el contrario, un clima poco favorable dificulta en gran medida la dirección y coordinación de las labores.

En consecuencia, el clima organizacional se ve influenciado por las actitudes y conductas de los miembros de la organización, y a su vez, repercute en dichos comportamientos y actitudes. En otras palabras, un individuo puede percibir un ambiente agradable en su organización y, sin darse cuenta, contribuir con su propio comportamiento a mantener este ambiente positivo. Por otro lado, en muchas ocasiones, los miembros de una

organización critican el clima laboral sin percatarse de que sus actitudes negativas están moldeando un ambiente de insatisfacción y descontento.

Teorías sobre el clima organizacional

Teoría de Clima Organizacional Rensis Likert

Planteada por Rensis Likert (1968) plantea que las actitudes y comportamientos grupales adoptados por los empleados son afectados e influenciado de manera directa por la parte administrativa y su comportamiento, es decir que el clima se crea a través de la percepción.

Teoría de las Relaciones Humanas Elton mayo

La Teoría de las Relaciones Humanas fue desarrollada por Elton Mayo y su equipo de investigadores en la década de 1930. Esta teoría se basa en la idea de que el comportamiento de los trabajadores en una organización está influenciado en gran medida por las relaciones sociales y las interacciones con sus compañeros, supervisores y el entorno laboral en general.

Esta teoría pone un fuerte énfasis en la importancia del factor humano en el trabajo. Sugiere que las personas no son simplemente máquinas que realizan tareas, sino individuos con necesidades sociales y emocionales. También sugiere que una comunicación efectiva y una supervisión adecuada son esenciales para el éxito de una organización. Se destaca la importancia de las interacciones entre los gerentes y los empleados. De igual modo la Teoría de las relaciones humanas sugiere que las necesidades sociales y psicológicas de los empleados, como el sentido de pertenencia y la aceptación, son tan importantes como las necesidades físicas.

Teoría de la Administración por Objetivos (APO) Peter Drucker

La Administración por Objetivos (APO) es un enfoque de gestión desarrollado por Peter Drucker en la década de 1950. Se centra en el establecimiento de objetivos claros y medibles para los empleados, con el fin de alinear sus esfuerzos con los objetivos organizacionales. La APO se basa en la idea de que los empleados son más efectivos cuando entienden claramente qué se espera de ellos y cómo sus esfuerzos contribuyen al éxito de la organización.

Principales Características de la Administración por Objetivos.

Establecimiento de Objetivos Claros: Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo definido (conocidos como objetivos SMART).

Participación en el Proceso de Establecimiento de Objetivos: Los empleados participan activamente en la definición de sus propios objetivos en colaboración con sus supervisores.

Comunicación y Claridad: Se enfatiza la comunicación abierta y clara sobre los objetivos, asegurando que cada miembro del equipo comprenda lo que se espera de ellos.

Evaluación del Desempeño: Se realiza una evaluación periódica del progreso hacia el logro de los objetivos, lo que facilita el feedback y la identificación de áreas de mejora.

Flexibilidad y Adaptabilidad: La APO reconoce que los objetivos pueden necesitar ajustes en función de los cambios en el entorno o en las prioridades de la organización.

Enfoque en Resultados y Contribución al Éxito Organizacional: Los objetivos están alineados con los objetivos de la organización en su conjunto y se espera que cada empleado contribuya al éxito general.

Teoría doble bucle Chris Argyris

El "doble bucle" es un concepto desarrollado por el teórico organizacional Chris Argyris (1970). Se refiere a un tipo de aprendizaje y cambio organizacional que va más allá de simplemente corregir acciones o procesos problemáticos (conocido como "bucle único") y busca cuestionar y modificar los supuestos y creencias subyacentes que fundamentan esos comportamientos o procesos.

Aquí una información más detalladamente cada tipo de bucle:

Bucle Único: En el bucle único, se identifica un problema o una situación no deseada y se busca una solución dentro del marco existente de creencias, valores y normas de la organización. En este enfoque, se realizan ajustes superficiales para corregir el problema sin cuestionar los fundamentos subyacentes.

Doble Bucle: En contraste, el doble bucle implica una reflexión más profunda y cuestiona los supuestos subyacentes que guían el comportamiento y las decisiones de la organización. En lugar de simplemente abordar el síntoma de un problema, se busca entender las raíces y los sistemas de creencias que lo generan.

Por ejemplo, en un contexto organizacional, considera una situación donde los empleados no están cumpliendo con ciertos procedimientos. En un enfoque de bucle único, se podrían implementar medidas para reforzar el cumplimiento de esos procedimientos sin cuestionar por qué los empleados no los siguen. En cambio, en un enfoque de doble bucle, se indagaría más profundamente para comprender las razones subyacentes de esta falta de cumplimiento, lo que podría implicar cuestionar la efectividad de los procedimientos o examinar la cultura y el clima laboral.

El doble bucle es una herramienta poderosa para el aprendizaje y la transformación organizacional, ya que promueve una comprensión más profunda de los problemas y fomenta la adaptación y la innovación en un nivel más fundamental.

Teoría de la jerarquía de necesidades en psicología Abraham Maslow

La Teoría de la Jerarquía de Necesidades es un modelo psicológico propuesto por Abraham Maslow en 1943. Es una de las teorías más conocidas y citadas en la psicología y la gestión organizacional. La teoría postula que las personas tienen una serie de necesidades que se organizan en una jerarquía, y que estas necesidades influyen en el comportamiento y la motivación de los individuos.

La jerarquía de necesidades de Maslow se presenta en forma de una pirámide con cinco niveles, que se organizan desde las necesidades más básicas y fisiológicas hasta las más complejas y de autorrealización. A continuación, se describen los cinco niveles:

Necesidades Fisiológicas: Son las necesidades más básicas y esenciales para la supervivencia, como la alimentación, el agua, el sueño y la vivienda.

Necesidades de Seguridad: Incluyen la búsqueda de seguridad física y emocional, estabilidad financiera, protección contra peligros y amenazas.

Necesidades Sociales o de Pertenencia: Comprenden el deseo de pertenecer a un grupo, de tener relaciones afectivas y de ser aceptado y valorado por otras personas.

Necesidades de Estima: Involucran el deseo de ser valorado, reconocido y respetado por los demás, así como el deseo de tener una buena autoestima y confianza en uno mismo.

Necesidades de Autorrealización: Representan el impulso de alcanzar el máximo potencial personal, de desarrollar talentos y habilidades, y de realizar metas y sueños personales.

Maslow postuló que, en general, las necesidades de niveles más bajos deben ser satisfechas antes de que las necesidades de niveles más altos se vuelvan motivadoras. Es decir, una vez que una necesidad es satisfecha, pierde su poder motivador y la siguiente necesidad en la jerarquía se vuelve dominante.

Teoría de los dos factores Frederick Herzberg

Frederick Herzberg fue un psicólogo y teórico de la administración que desarrolló la Teoría de los Dos Factores (The Motivation to Work. 1959) también conocida como la Teoría de la Motivación e Higiene o Teoría de los Factores de Herzberg. Esta teoría, propone que existen dos conjuntos de factores que influyen en la motivación y satisfacción laboral de los empleados, los cuales son distintos pero interrelacionados.

Factores Higiénicos (o Factores de Mantenimiento)

Estos factores están relacionados con el ambiente y condiciones de trabajo, pero no contribuyen directamente a la satisfacción en el trabajo si están presentes. Sin embargo, su ausencia o insatisfacción puede causar insatisfacción y desmotivación. Incluyen:

Condiciones físicas del entorno de trabajo.

Salario y beneficios.

Políticas de la empresa.

Relaciones interpersonales con compañeros y superiores.

Seguridad laboral.

Factores Motivacionales (o Factores de Realización)

Estos factores están vinculados a las actividades laborales en sí y tienen un impacto directo en la satisfacción y motivación de los empleados. Cuando están presentes y satisfacen las necesidades de los empleados, pueden aumentar la satisfacción y la motivación. Incluyen:

Logro.

Reconocimiento.

Trabajo en sí mismo (interesante y desafiante).

Responsabilidad.

Avance y crecimiento personal.

Según Méndez (2016), “el clima organizacional se enfoca hacia la caracterización y el análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el comportamiento de los individuos a partir de los puntos de vista y actitudes que tienen sobre el clima de la organización y que influyen en su motivación laboral. Un buen o un mal clima organizacional, tendrá resultados nocivos para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los empleados tienen de la organización”.

Liderazgo es el arte de influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la consecución de un objetivo en pro del bien común, el arte de dirigir y movilizar toda la inteligencia, el talento, la pasión y el compromiso de un equipo hacia el logro de un objetivo común. Ser capaz de convocar la energía de otros y orientarla hacia el logro de un objetivo común.

Marco Legal

Todas las empresas deben de cumplir con una serie de requisitos y documentación legal para poder operar bajo las normatividades que se regulan en país actualmente, son aquellos parámetros que nos permiten que la empresa pueda operar bajo todos los estándares de calidad y leyes que están establecidos a nivel constitucional con el artículo 27 y 28, y demás, y a su vez las otras legislaciones que nos permiten desde un trabajo como poderlo llevar cabo.

Es tan importante el marco legal en una compañía ya que encierra todo el un conjunto de leyes que nos da la viabilidad para poder procesar y comercializar nuestro producto, ya que si no tenemos un marco legal establecido por la ley no podemos ejecutar ningún proceso en la empresa, ya que son múltiples normas que no solo se deben cumplir, si no que sufren números de modificaciones, por lo tanto, se debe adaptar constante mente a la organización. Ya que de un buen marco legal depende el éxito de la empresa mejorando la imagen de la compañía.

Normas en Colombia regulaciones

Que establece las disposiciones sanitarias y fitosanitarias para la producción, almacenamiento, transporte, comercialización y consumo de alimentos que establece las disposiciones sanitarias y fitosanitarias para la producción, almacenamiento, transporte, comercialización y consumo de alimentos.

Ley de 9 de 1979.

Código nacional sanitario que constituye el marco legal básico legal declarado en sus 12 títulos y 607 artículos para la proyección y el mejoramiento de la salud de la población

regulada y colectiva todos los aspectos de orden sanitario que puedan afectar la salud individual. (slideflayer)

El decreto 2270 de 2012, que establece los requisitos sanitarios para la importación, exportación y comercialización de alimentos. (thefoodtech.com)

Decreto 3075 del 23 de diciembre de 199. Buenas prácticas de manufactura. (slideflayer).

Resolución 0127/2001. Normas sanitarias vigentes exigidas al personal manipulador de alimentos.

Controles

Invima: instituto nacional de vigilancia de alimentos y medicamentos

Los controles son realizados por el INVIMA, que se encarga de realizar inspecciones, visitas de verificación y análisis de laboratorio para garantizar la calidad e inocuidad de los alimentos.

También existen otros entes reguladores, como el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, que se encarga de la regulación y control de los productos agrícolas.

Beneficios y función de las Normas de Inocuidad Alimentaria

Medidas de Seguridad

En tal sentido, se han implementado medidas de seguridad para garantizar la inocuidad de los alimentos. Algunas de ellas incluyen:

Control de plagas y enfermedades en los cultivos

Aplicación de buenas prácticas agrícolas y de manufactura

Identificación y trazabilidad de los alimentos

Capacitación de los productores y trabajadores del sector alimentario en materia de inocuidad alimentaria (thefoodtech.com)

Beneficios

Aumentó en la competitividad

Protección a la salud

Fomento de la exportación

Normas Internacionales Del Trabajo “OIT”

Derecho laboral

Es el organismo especializado de las normas nacionales unidas que se ocupan de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, ayudando a las organizaciones de empleadores a reforzar su competencia en el ámbito de las normas internacionales del trabajo y sus aspectos jurídicos. Su misión es cooperar para así mejorar las condiciones del trabajo en todo el mundo y mejorar la vida de las personas con el fomento de trabajo decente, fue creada en el año de 1919 y su objetivo es responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores al reunir a gobiernos trabajadores para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas concebir programas. En un aspecto esencial en las actividades de la OIT es la importancia de la cooperación entre gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores en la promoción del progreso social y económico. (www.ilo.org).

Normas internacionales de trabajo (NIT)

Se constituyen en el componente jurídico de la OIT y se establece los principios básicos que deben de aplicar los países que los ratifican, las NIT se clasifican en:

Convenios: que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los estados miembros de la OIT

Recomendaciones: que son directrices no vinculantes por las cuales se complementan un convenio proporcionando directrices más detalladas sobre la aplicación de este

Protocolos: que se utilizan para revisar, modificar o cambiar parcialmente convenios existentes

Estructura: es fomentar el tripartismo dentro de sus mandantes empleadores, trabajadores y estados miembros, al promover el diálogo social entre los organismos sindicales y de empleadores en su formulación, y siendo pertinente en la aplicación de las políticas nacionales en el ámbito social y económico.

La OIT organiza y realiza trabajo a través de tres órganos fundamentales

La conferencia internacional del trabajo

Es donde establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la organización.

La conferencia denomina al parlamento internacional del trabajo, se reúne una vez al año, y es también un foro para la discusión de cuestiones sociales laborales y fundamentales

La oficina nacional del trabajo

Es la secretaria permanente de la organización internacional del trabajo. Y es responsable por el conjunto de actividades de la OIT, que lleva a cabo bajo la supervisión del consejo de administración y la dirección general del director general

El concejo de administración

Es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra, donde se toman decisiones sobre las políticas de la OIT y se establece el programa y el presupuesto, que después es sometido a la conferencia para su adopción.

Sistema de control de las normas de la OIT

Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es el único en el ámbito internacional y ayuda a organizar que los países apliquen los convenios que ratifican.

La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los estados miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación.

Si existe algún problema en la implementación de las normas, la OIT presta colaboración a los países a través del diálogo y asistencia técnica.

Desde comienzos de los años 1950, la OIT proporciona cooperación técnica a países de todos los continentes y en todas las etapas de desarrollo económico.

La cooperación para el desarrollo construye puentes entre la función normativa de la OIT y las mujeres y hombres en todas las partes del mundo.

Es esencial para ofrecer a las personas oportunidades de trabajo decente y para ayudar a nuestros mandantes, trabajadores, empleadores y gobiernos a hacer realidad el programa de trabajo decente.

La OIT opera en más de 600 programas y proyectos en más de 100 países, con el apoyo de 120 socios para el desarrollo. Entre ellos Argentina, España, Chile y Colombia

Convenios ratificados por Colombia

Colombia ha ratificado 61 convenios de los cuales 52 esta in vigor

Convenios fundamentales 08

Convenios de gobernanza 03

Convenios técnicos 41

Programa y presupuesto

Este programa es aprobado cada dos años por la conferencia internacional del trabajo, la misión de la OIT esta agrupada en entorno cuatro objetivos estratégicos:

Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Crear mayores oportunidades para que mujeres puedan tener empleos e ingresos dignos

Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos

Fortalecer el tripartimos y dialogo social

Legislación Colombiana

Es aquella que establece obligaciones y deberes jurídicos y otorga derechos al cumplimiento de una ley puede dar lugar a unas sanciones o castigo.

El Congreso de la República aprobó por medio de la Ley 49 de 1981 el Protocolo de Adhesión al Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio, en cuyo artículo VI se establecieron las disposiciones sobre derechos antidumping y derechos compensatorios. Posteriormente, según lo dispuesto en el artículo 9 de la ley 48 de 1983, se autorizó al

Gobierno para expedir las normas relativas a la protección de la producción nacional y evitar los perjuicios derivados de las prácticas desleales de comercio exterior. (www.mincit.gov.co).

Mediante los **decretos 1500 de julio 11 de 1990 y 2444 del 17 de octubre de 1990** del entonces Ministerio de Desarrollo Económico, con el fin de facilitar el desarrollo y la aplicación de los tratados internacionales vigentes y adecuar la legislación nacional a los cambios del comercio internacional, se señalaron los organismos competentes y establecieron los procedimientos para evitar los perjuicios a la producción nacional de las prácticas desleales de dumping y subvenciones, mediante la fijación, entre otras medidas, de derechos antidumping y compensatorios. La imposición de estos derechos se hace en interés público y con propósito preventivo y correctivo y de forma general para cualquier importador de los bienes sobre los que recaen los derechos. (www.mincit.gov.co).

Legislación laboral

Es una rama del derecho que puede entenderse como el conjunto de leyes y normas que tiene como finalidad regularizar las actividades laborales de todos los trabajadores, como también la obligación de acuerdo con el perfil laboral a desempeñar.

Igualmente rige para el empleador de acuerdo con la actividad colombiana las leyes laborales facilitan que empresarios y trabajadores establezcan un punto de referencia en común acuerdo para realizar un oficio, es decir que la normatividad funciona como el reglamento básico la cual se regula toda actividad productiva en virtud de mejores condiciones de trabajo, estabilidad y seguridad laboral.

La legislación laboral en Colombia mediante leyes, normas, resoluciones y acuerdos es la encargada de vigilar y controlar todo tipo de contrato laboral que se realice entre los derechos del trabajador, los derechos laborales y el empresario sea esté privado o público.

De acuerdo a la ley laboral en Colombia se contemplan cuatro tipos de contrato en relación al tiempo en relación del contrato.

Contrato a término indefinido. Como su nombre lo indica no tiene estipulado ningún tiempo de finalización o plazo.

Contrato a término fijo. Se tiene estipulado un tiempo que no puede ser superior a tres años

Contrato obra o labor corresponde al tiempo que se requiere para la ejecución de una actividad determinada por el empresario.

Contrato temporal está determinado para una duración inferior a un mes y su finalización es la realización de actividades complementarias a las desarrollada por la empresa en algún momento determinado.

Metodología

La elaboración de la investigación sobre el liderazgo y la importancia del clima organizacional en la empresa lácteos del hogar conlleva a desarrollar un plan de acción para fortalecer el clima laboral de la empresa de acuerdo con los resultados de la encuesta de clima laboral se ajusta con los valores institucionales y políticas gestión humana de la entidad requerida.

Tipo de investigación

Este proyecto se enfoca en la investigación Cualitativa, según (Hernández Sampieri ,2006), lo que nos modela que es un proceso inductivo contextualizado en un ambiente natural, esto se debe a que en la recolección de datos se establece una estrecha relación entre los participantes de la investigación sustrayendo sus experiencias e ideologías en detrimento del empleo de un instrumento de medición predeterminado.

Enfoque

En este enfoque las variables no se definen con la finalidad de manipularse experimentalmente, y esto nos indica que se analiza una realidad subjetiva además de tener una investigación sin potencial de réplica y sin fundamentos estadísticos.

Este enfoque se caracteriza también por la no completa conceptualización de las preguntas de investigación y por la no reducción a números de las conclusiones sustraídas de los datos, además busca sobre todo la dispersión de la información en contraste con el enfoque cuantitativo que busca delimitarla. Con el enfoque cualitativo se tiene una gran amplitud de ideas e interpretaciones que enriquecen el fin de la investigación.

Para alcanzar los objetivos e identificar el estado actual del clima laboral en la empresa Lácteos del Hogar de la ciudad de Florencia Caquetá, se analizará y evaluará el clima organizacional, y finalmente, se crearán estrategias que fomenten un buen clima laboral, para lo cual se realizará la encuesta a una muestra representativa del número de empleados para obtener una visión precisa y variada del clima organizacional.

Población

Teniendo en cuenta los objetivos de la investigación y la población a la que se aplicará la técnica de encuesta de la empresa lácteos del Hogar, se pretende investigar, Analizar y evaluar el clima Organizacional

Muestra

Se seleccionó 10 empleados tomados de la población de las diferentes áreas de la empresa lo cual son los encargados de prestar la labor diaria que ofrece lácteos del Hogar en la ciudad de Florencia Departamento del Caquetá

En esta fase de la investigación se recopiló y gestionó la información de tal forma que se pudiesen obtener resultados cuantitativos y medibles. Para esto se utilizó la herramienta de formulario de google que facilitó la creación de la base de datos y que es práctica para el manejo de estas.

Descripción de la encuesta

La encuesta se iniciará con la realización de una serie de preguntas sobre identificar el estado actual del clima laboral en la empresa lácteos del Hogar con el propósito de analizar los cambios que sugiere.

Enlace de la encuesta a aplicar: <https://forms.gle/2Hub25df2Qcp4DSB6>

Instrumento***Identificar el estado actual del clima laboral:***

En una escala de 1 al 5, ¿Cómo calificas tu nivel actual de satisfacción general con el ambiente de trabajo en Lácteos del Hogar?

Satisfecho

Muy satisfecho

Normal

Insatisfecho

Muy insatisfecho

¿Cuál es el principal desafío o aspecto negativo que consideras que afecta el clima laboral en Lácteos del Hogar?

Falta de oportunidades de desarrollo

Falta de reconocimiento

Comunicación deficiente

Relaciones laborales conflictivas

Exceso de carga de trabajo

¿Con qué frecuencia sientes que tus logros son reconocidos en la empresa?

Siempre

Frecuentemente

A veces

Raramente

Nunca

Para analizar y evaluar el clima organizacional:

En una escala del 1 al 5, ¿cómo calificarías la colaboración y el trabajo en equipo en Lácteos del Hogar?

Deficiente

Muy deficiente

Natural

Bueno

Excelente

¿Consideras que la comunicación en la empresa es eficiente?

Si

No

No estoy seguro

En una escala del 1 al 5, ¿cómo calificarías el liderazgo en Lácteos del Hogar?

Inefectivo

Muy inefectivo

Natural

Efectivo

Muy efectivo

¿Recibes retroalimentación regularmente por parte de tus superiores?

Si, de forma frecuente

Sí, de vez en cuando

No

No estoy seguro

Para crear estrategias de mejora del clima laboral:

¿Qué acciones específicas sugieres para mejorar la comunicación interna en la empresa?

Reuniones regulares del equipo

Plataformas de comunicación internas

Programas de capacitación en comunicación

Actualizaciones de la alta dirección

¿Qué tipo de reconocimiento o recompensas consideras que podrían motivar a los empleados en Lácteos del Hogar?

Desarrollo profesional

Bonos por desempeño

Reconocimiento publico

Flexibilidad laboral

Otros

¿Consideras importante que la empresa ofrezca oportunidades de capacitación continua y desarrollo profesional para los empleados?

Importante

Muy importante

Natural

Poco importante

Menos importante

Las 10 preguntas que se plantean son las que se utilizarán en una encuesta con 10 empleados de Lácteos del Hogar para obtener una comprensión detallada del estado actual del clima laboral en la organización. A partir de las respuestas obtenidas, se procederá

identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias específicas para fomentar un buen clima laboral en la empresa.

Diseño

Modelo acción participativa

En estos diseños también se resuelve una problemática o se implementan cambios, pero en ello intervienen de manera aún más colaborativa y democrática uno o varios investigadores y participantes o miembros de la comunidad involucrada (Roberts, 2013; Brydon-Miller, Greenwood y Maguire, 2003; Reason y Bradbury, 2001; y McTaggart, 1996). Según (Hernández sampieri, p 501).

La investigación participativa le proporciona el rasgo característico a este diseño. En efecto, la problemática es identificada en conjunto por la comunidad y los investigadores. Se considera a los miembros de la comunidad como expertos en la misma, por tal motivo sus “voces” resultan esenciales para el planteamiento y las soluciones (Hacker, 2013 y Eng, 2013). Según (Hernández sampieri, p 501).

Resultados

De acuerdo con lo planteado en el objetivo general de la investigación, se pretende desarrollar un plan de acción para mejorar las habilidades del liderazgo y poder fortalecer el clima laboral en Lácteos del Hogar de Florencia Caquetá, está basada en los resultados de la encuesta titulada: Clima organizacional y liderazgo transformador, la cual implicaba una serie de pasos y estrategias. A continuación, se presentan los análisis, resultados y datos recopilados en la encuesta de clima laboral para identificar áreas claves que requieran mejoras en relación con el liderazgo y el ambiente laboral.

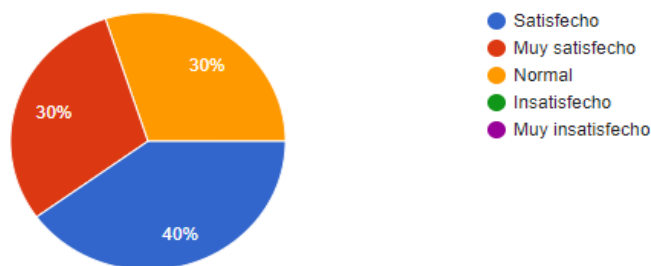
Resultados actuales del clima laboral

Figura 1

Satisfacción general del ambiente de trabajo

En una escala de 1 al 5, ¿Cómo calificas tu nivel actual de satisfacción general con el ambiente de trabajo en Lácteos del Hogar?

10 respuestas



Fuente. Autoría propia

La grafica evidencia que el 40% del personal de lácteos del Hogar se encuentra satisfecho con el ambiente laboral actual, el 30% lo encuentra normal y el otro 30% muy satisfecho lo cual permite identificar que mantienen un margen correspondiente al comportamiento entre compañeros y superiores.

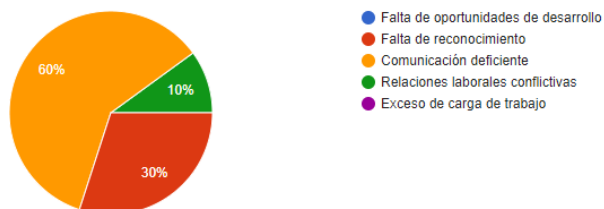
Figura 2

Aspectos negativos que afectan el clima laboral

¿Cuál es el principal desafío o aspecto negativo que consideras que afecta el clima laboral en Lácteos del Hogar?



10 respuestas



Fuente. Autoría propia

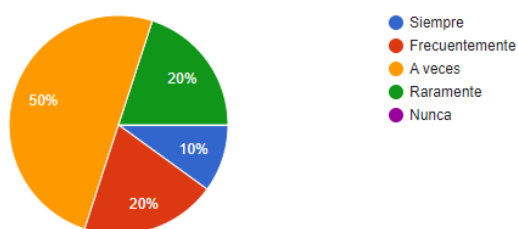
Los resultados arrojan que un 60% encuentran **un desafío** o aspecto negativo que afecta el clima laboral en la empresa, el 30% la falta de reconocimiento por sus labores y el 10% relaciones laborales conflictivas.

Figura 3

Frecuencia de reconocimiento de logros

¿Con qué frecuencia sientes que tus logros son reconocidos en la empresa?

10 respuestas



Fuente. Autoría propia

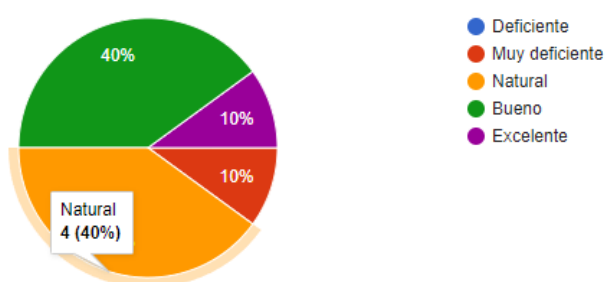
El 50% del personal de lácteos del hogar contestó que sienten que sus logros son reconocidos en la empresa, un 20% frecuente, el otro 20% raramente y el 10% manifiesta que siempre

Figura 4

Resultado Para analizar y evaluar el clima organizacional

En una escala del 1 al 5, ¿Cómo calificarías la colaboración y el trabajo en equipo en Lácteos del Hogar?

10 respuestas



Fuente. Autoría propia

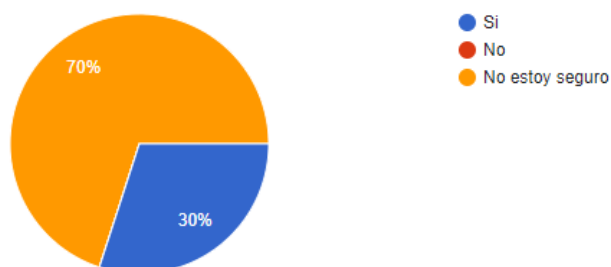
De acuerdo con las respuestas de los empleados de la empresa lácteos del hogar el 40% califican el trabajo en equipo natural, el otro 40% lo califica bueno, un 10% muy deficiente y el otro 10% manifiestan que es excelente

Figura 5

Comunicación en la empresa

¿Consideras que la comunicación en la empresa es eficiente?

10 respuestas



Fuente. Autoría propia

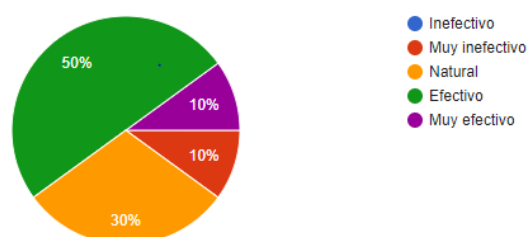
El 70% respondió que considera que no está seguro de que la comunicación de la empresa sea eficiente y el 30% manifiesta que con un sí.

Figura 6

Calificación de liderazgo

En una escala del 1 al 5, ¿cómo calificarías el liderazgo en Lácteos del Hogar?

10 respuestas



Fuente. Autoría propia

Los empleados manifestaron con una calificación como es el liderazgo en la empresa lácteos del hogar, de la siguiente forma el 50% que es efectivo, el 30% natural, un 10% muy inefectivo y el 10% restante con una respuesta a que es muy efectivo.

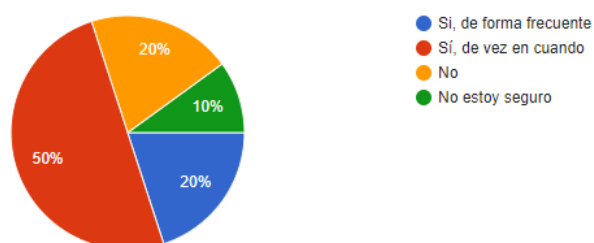
Resultados Para crear estrategias de mejora del clima laboral

Figura 7

Retroalimentación

¿Recibes retroalimentación regularmente por parte de tus superiores?

10 respuestas



Fuente. Autoría propia

El 50% contestaron a la respectiva encuesta que sí, de vez en cuando reciben retroalimentación de sus superiores, el 20% contestan con un no, el 20% con un sí, de forma frecuente, y el 10% no estoy seguro

Figura 8

Acciones para la mejora de la comunicación interna



Fuente. Autoría propia

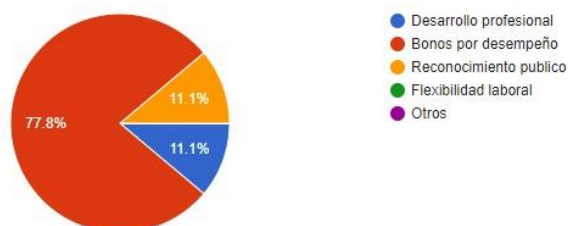
El 55.6% respondieron que es necesario programas de capacitación en comunicación, el 33.3% reuniones regulares y un 11.1% plataforma de comunicación internas, lo cual manifestaron que las acciones específicas que sugieren para mejorar la comunicación son las anteriormente mencionadas

Figura 9

Reconocimientos Motivacionales

¿Qué tipo de reconocimiento o recompensas consideras que podrían motivar a los empleados en Lácteos del Hogar?

9 respuestas



Fuente. Autoría propia

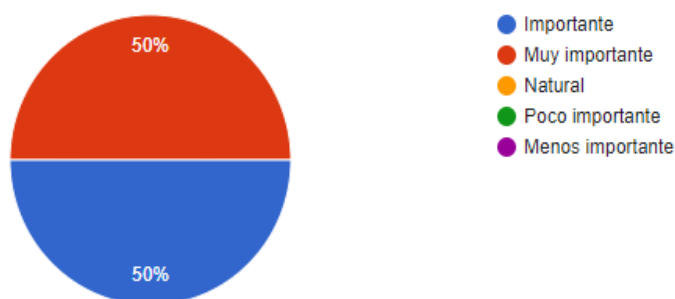
Según la gráfica el 77.8% de los empleados de lácteos del hogar manifiestan que los motivaría un reconocimiento o si es el caso recompensas, el 11.1% Desarrollo Profesional y el 11.1 un reconocimiento publico

Figura 10

Importancia de la capacitación continua

¿Consideras importante que la empresa ofrezca oportunidades de capacitación continua y desarrollo profesional para los empleados?

10 respuestas



Fuente. Autoría propia

Para esta pregunta el 50% de Los empleados manifestaron que es muy importante que la empresa ofrezca oportunidades y desarrollo profesional para los mismos y el otro 50% contestaron que es importante.

Diseño del Plan de Acción para el Mejoramiento del Clima Laboral en Lácteos del Hogar

Una vez identificados las competencias de liderazgo que requieren ser fortalecidos de acuerdo con los resultados de la encuesta son los siguientes: Teniendo en cuenta que uno de los desafíos es la falta de reconocimiento a sus labores en lácteos del Hogar, al igual que la falta de comunicación por parte de los funcionarios a los empleados y la ausencia de

programas de capacitación y formación; al igual que programas que fortalezcan el desarrollo profesional para los funcionarios de la empresa.

Estrategia de construcción de equipos:

De acuerdo con, Robbins (2009) la construcción de equipos puede ser aplicable por cualquier tipo de organización, Es importante que las empresas, fomenten el trabajo en equipo, para lograr un mayor equilibrio y generar que en conjunto se logren las metas y objetivos que tengan para lograr el desarrollo de la organización.

Estrategia de Gestión del conocimiento:

Cuando una empresa recluta a su personal, muchas veces desconocen ciertos aspectos que se deben de mejorar, por lo cual es importante las capacitaciones y cursos de inducción que permitan que los trabajadores, cuenten con mayor conocimiento de sus labores y asuman un mayor compromiso con la empresa. Rodríguez & Suárez (2007) mencionan que la gestión del conocimiento tiene por finalidad poner a disposición una serie de conocimientos que permitan a los miembros de la institución, sentirse preparados para diversos cambios que puedan surgir en el momento.

Estrategias de encuestas de clima laboral:

Realizar encuestas de clima laboral es una práctica valiosa para obtener información directa de los empleados sobre cómo perciben su entorno de trabajo y su experiencia en la organización. Estas encuestas son herramientas eficaces para recopilar datos cuantitativos y cualitativos que permiten a la empresa evaluar y comprender diversos aspectos del ambiente laboral. Las encuestas de clima laboral permiten medir la satisfacción y el compromiso de los empleados, preguntas específicas sobre el ambiente de trabajo, las relaciones laborales, el

reconocimiento y las oportunidades de desarrollo proporcionan una visión general de cómo se sienten los empleados con respecto a su trabajo.

Estrategia para fomentar la comunicación efectiva:

La comunicación efectiva contribuye a construir relaciones sólidas entre los miembros del equipo. Un ambiente laboral donde las personas se comunican de manera abierta y respetuosa fomenta la confianza laboral, también La comunicación efectiva es esencial para abordar y resolver conflictos de manera constructiva. Un canal de comunicación abierto permite que los problemas se identifiquen y se aborden antes de convertirse en disputas más serias y generalmente cuando la información fluye de manera eficiente, los empleados pueden realizar sus tareas de manera más efectiva. La comunicación clara y oportuna reduce malentendidos y malinterpretaciones, lo que contribuye a un aumento en la productividad general.

Estrategia de Reconocimiento y recompensas:

El reconocimiento y las recompensas son poderosos impulsores de la motivación. Cuando los empleados sienten que su arduo trabajo y contribuciones son reconocidos, tienden a estar más comprometidos con sus tareas y metas. Del mismo modo los empleados que reciben reconocimiento y recompensas adecuadas son más propensos a permanecer en la organización. La retención de talento es crucial para la estabilidad y el éxito a largo plazo de una empresa.

Estrategia para Evaluar y ajustar continuamente:

La evaluación regular del clima laboral permite identificar problemas y desafíos en una etapa temprana. Esto facilita la intervención y resolución antes de que los problemas se intensifiquen y afecten significativamente el bienestar y la productividad. Las empresas están

en constante cambio, ya sea debido a crecimiento, reestructuración u otros factores. Evaluar el clima laboral de manera regular ayuda a la organización a adaptarse a estos cambios, asegurándose de que las políticas, prácticas y culturas laborales sean adecuadas para la situación actual. Asimismo, Incluir a los empleados en el proceso de evaluación y ajuste promueve la participación y la sensación de pertenencia donde los empleados se sienten valorados cuando sus opiniones son tenidas en cuenta, lo que contribuye a un sentido de comunidad en el lugar de trabajo.

Capacitación y Desarrollo de Habilidades de Liderazgo

Diseñar programas de capacitación y talleres enfocados en habilidades de liderazgo en cuanto a la comunicación efectiva, gestión del clima laboral, la retroalimentación constructiva y fortalecer la inteligencia emocional.

Establecimiento de Objetivos Claros: mejorar la comunicación entre equipos y aumentar el nivel de confianza en el liderazgo

Implementación de Programas de Mentores o Coaching: Establecer programas de mentores o coaching para líderes y supervisores. Esto les permitirá mejorar sus habilidades de liderazgo, recibir retroalimentación y orientación personalizada

Promoción de una Cultura de Retroalimentación y Reconocimiento: Fomentar la cultura de dar y recibir retroalimentación constructiva en todos los niveles de la organización

Ejecución y Seguimiento del Plan de Acción

Comunicación efectiva: comunicar adecuadamente a los empleados sobre los cambios, objetivos y programas de desarrollo que se establecerán para mejorar el clima laboral y las habilidades.

Monitoreo y evaluación continua: realizar periódicamente evaluaciones que permitan medir el progreso hacia los objetivos establecidos y poder realizar ajustes según sea necesario en función de los resultados.

Participación de los Empleados: fomentar la participación de los empleados en los procesos de mejora del clima laboral y permitir que aporten ideas.

Reconocimiento y celebración de logros: reconocer públicamente los avances y logros alcanzados como resultados de la implementación del plan de acción.

Matriz DOFA para Lácteos del hogar en Florencia Caquetá

Tabla1

Matriz FODA

	Factores Internos	Factores externos
Positivo	Fortalezas (F): el ambiente de trabajo es agradable, colaboración y trabajo en equipo, buen liderazgo, Compromiso del equipo directivo con el bienestar de los empleados	Oportunidades (O): falta de comunicación, falta de retroalimentación laboral. Fortalecer los programas de formación, Posibilidad de mejorar la comunicación interna y la retroalimentación, Mejorar la cultura organizacional para fomentar la colaboración
Negativo	Debilidades (D): una comunicación deficiente, plataformas de comunicación interna, Falta de canales efectivos de comunicación	Amenazas (A): falta de reconocimiento, Programas de capacitación en comunicación, Posible impacto negativo en la productividad debido al ambiente laboral

Análisis y Estrategias Potenciales para Mejorar el Clima Laboral

FO (Fortalezas-Oportunidades): establecer programas de reconocimiento y recompensa al igual que mejorar los canales de comunicación internas

DO (Debilidades-Oportunidades): desarrollar canales de comunicación efectivos y programas de desarrollo personal, para mejorar la motivación

FA (Fortalezas-Amenazas): un enfoque directo en mantener y fortalecer la moral del equipo, las cuales puedan contrarrestar la posible desmotivación, el cual se puede lograr a través de un liderazgo participativo que valore y reconozca los logros del personal

DA (Debilidades-Amenazas): implementar estrategias que permitan contrarrestar los posibles impactos negativos de la productividad, como mejorar el ambiente laboral, al igual que proporcionar oportunidades de desarrollo profesional.

Conclusiones

El instrumento diseñado y aplicado para identificar el estado del clima laboral ha representado el primer paso hacia la comprensión y mejora de las dinámicas internas de la empresa, este proceso ha arrojado luz sobre varios aspectos cruciales que inciden en el ambiente de trabajo y la satisfacción de los empleados. Se concluye que de acuerdo a la ejecución de esta investigación, se debe encontrar profesionales que presten la atención al Clima Organizacional que se viene manejando en la empresa Lácteos del hogar frente al Liderazgo Transformacional, todo esto a través de factores como la motivación, la visión compartida, el empoderamiento, la comunicación, entre otros que a su vez, influyen significativamente la satisfacción del empleado dentro de la empresa, su capacidad dedicar esfuerzos extras y de esta manera lograr la efectividad en sus labores.

El análisis y evaluación del clima organizacional han proporcionado una base sólida para la toma de decisiones estratégicas destinadas a mejorar el ambiente laboral en la empresa. Peter Drucker, reconocido como el padre de la administración moderna, señaló una vez: "La cultura come estrategia en el desayuno". Esta cita resume la esencia del proceso de mejora del clima laboral en Lácteos del Hogar. Si bien las estrategias y los planes son fundamentales, la cultura organizacional es el factor determinante que da forma al éxito de una empresa. La realización de la encuesta de clima laboral proporcionó una visión valiosa sobre los puntos fuertes y las áreas de mejora en el entorno laboral de la empresa, lo cual nos permitió dirigir nuestro enfoque y asesoramiento en áreas que requieren atención para fortalecer el clima organizacional, del mismo modo la promoción de una cultura de retroalimentación, reconocimiento y participación que generen un ambiente más colaborativo y positivo para el éxito organizacional.

La creación de estrategias para fomentar un buen clima laboral representa un paso significativo hacia el fortalecimiento de la empresa. Estas estrategias, basadas en un análisis detallado y adaptadas a las necesidades específicas de la organización, proporcionarán el marco para un ambiente laboral más saludable y próspero en Lácteos del Hogar en Florencia Caquetá.

Recomendaciones

Implementar encuestas periódicas de clima laboral como una práctica continua para evaluar de manera sistemática y regular el ambiente de trabajo. Estas encuestas deben ser diseñadas con preguntas específicas que aborden áreas claves del clima organizacional, tales como la satisfacción laboral, la comunicación interna, el liderazgo, la cultura empresarial y el desarrollo profesional, con el objetivo de mejorar el Ambiente Laboral y la Cultura Organizacional, desarrollando las actividades que permitan fortalecer el trabajo y la comunicación en equipo.

Establecer un comité interno de clima laboral compuesto por representantes de diferentes áreas y niveles jerárquicos dentro de la empresa. Este comité debería tener como objetivo principal analizar los resultados de la evaluación del clima organizacional, identificando áreas de mejora y desarrollar planes de acción concretos para abordar los desafíos identificados mediante los análisis, fomentando un ambiente que valore las ideas y contribución de los empleados, donde exista una participación más activa, como reuniones de equipo y programas de sugerencias regularmente.

Basándonos en el objetivo de crear estrategias para fomentar un buen clima laboral en la empresa Lácteos del Hogar de Florencia Caquetá, una recomendación clave sería: Implementar un programa integral de desarrollo de liderazgo y capacitación para los gerentes, supervisores y demás colaboradores, enfocado en habilidades de gestión emocional, comunicación efectiva, motivación de equipos y resolución de conflictos. Invertir en desarrollo profesional, brindando oportunidades de capacitación y desarrollo, para que los empleados adquieran nuevas habilidades y puedan avanzar en sus carreras dentro de la empresa, estableciendo programas de reconocimientos que valoren los logros y esfuerzos del personal, lo que conlleva a mejorar la motivación y el compromiso con la empresa.

Referencias bibliográficas

Avance Jurídico Casa Editorial Ltda. (s. f.). LEY 49 DE 1981. Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

https://www.camara.gov.co/sites/public_html/leyes_hasta_1991/ley/1981/ley_0049_1981.html

Cerros, G. (2020) Metodología de la Investigación sexta edición Roberto Hernández Samperi, Academia.edu. Avalarle at:

https://www.academia.edu/en/43588432/Metodologia_de_la_investigaci%C3%B3n_sexta_edicion_Roberto_Hernandez_samperi

Del Estado De Hidalgo, U. A. (s. f.). Boletín Científico de Ciencias Económico Administrativas No.3.

<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20clima%20Organizacional,estar%C3%A1%20determinada%20por%20la%20percepci%C3%B3n>

Herrero Blasco, A., Perello Marín, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). [https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21)

Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F. y Muñoz Rojas, D. (2017). Cultura De Prevención Para La Seguridad Y Salud en El Trabajo en El Ámbito Colombiano. Advocatus, 14(28). (pp. 1-15). <https://doi->

[org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889](https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889)

Latam, S. (2023, 28 septiembre). Teoría de Herzberg: Aprende qué es la teoría de dos factores. Salesforce. <https://www.salesforce.com/mx/blog/teoria-de-herzberg/>

Legislación colombiana | MINCIT - Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (s. f.). <https://www.mincit.gov.co/mincomercioexterior/defensa-comercial/dumping/normatividad/generalidades/legislacion-colombiana>

Ley 9 de 1979 - Gestor Normativo. (s. f.). Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1177>

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>

Normas Internacionales del Trabajo (Oficina del consejero Jurídico). (s. f.). <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/jur/legal-instruments/lang-es/index.htm#:~:text=Las%20normas%20internacionales%20del%20trabajo,otros%20%C3%A1mbitos%20del%20mundo%20laboral>.

Norton, Pedro (1998). ¿Cómo dirigir? En http://www.hachette.es/emprend98/oct/c_01pg03.htm

Ortiz Serrano, Pilar, & Cruz García, Lirios. (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. Psicología para América Latina, (13) Recuperado em 22 de noviembre de 2023, http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017&lng=pt&tlng=es.

Peiró, R. (2022, 24 noviembre). Teoría de las relaciones humanas. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-las-relaciones-humanas.html>

Portafolio. (2016). Google, la mejor empresa para trabajar, dicen Great Place to Work y 'Fortune'. Portafolio.co. Recuperado el 25 de octubre de 2023, de

<https://www.portafolio.co/negocios/empresas/google-es-la-mejor-empresa-para-trabajar-501394>

Página WIX Lácteos del Hogar <https://lacteosdelhogar.wixsite.com/lacteosdelhogar>

Ramos. P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 142-188). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142)

Ramos. P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a.ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>

Relaciones humanas i: Respuesta. (s. f.).

<https://frrq.cvg.utn.edu.ar/mod/forum/discuss.php?d=2407&parent=6426>

Ricardo Bray, R. G. (2009). Teoría, práctica y aprendizaje profesional. Educación Y Educadores, 7, 137–156. Recuperado a partir de

<https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/552>

Robbins S. (1999). Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall, Octava

Edición. <https://acortar.link/D2hOz1>

Tech, R. T. F. (2023, 22 mayo). Normas de inocuidad alimentaria en Colombia. THE FOOD TECH - Medio de noticias líder en la Industria de Alimentos y Bebidas.

<https://thefoodtech.com/seguridad-alimentaria/normas-de-inocuidad-alimentaria-en-colombia/#:~:text=Las%20normas%20de%20inocuidad%20alimentaria%20en%20Colombia%20se%20basan%20en,comercializaci%C3%B3n%20y%20consumo%20de%20alimentos>

Teoría de la jerarquía de necesidades en psicología Abraham Maslow. UpSpain. (2023, 19 mayo). Pirámide de Maslow. Teoría de las necesidades de Maslow. Up Spain.

<https://www.up-spain.com/blog/piramide-maslow/>

Vista de aplicación de la teoría Rensis Likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021 | Ciencia Latina Revista científica Multidisciplinar. (s. f.).

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1558/2172>

WILLIAMS, L. (2013). Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública (pp. 62–65). Monterrey, Nuevo León. Recuperado de

<http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1080256607.PDF>

Ynfante, R. (2020, 9 septiembre). Administración por objetivos • Gestipolis. Gestipolis.

<https://www.gestipolis.com/administracion-por-objetivos/>

Apéndices

Apéndices A

Encuesta aplicada a los funcionarios

Apreciados funcionarios de la empresa Lácteos del Hogar

Agradecemos su colaboración dando respuesta a la siguiente encuesta, las respuestas son utilizadas únicamente para fines académicos, en el desarrollo del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano, por favor responder de la manera más honesta posible para el buen desarrollo del trabajo.

Identificar el estado actual del clima laboral:

1. En una escala de 1 al 5, ¿Cómo calificas tu nivel actual de satisfacción general con el ambiente de trabajo en Lácteos del Hogar?
 - Satisfecho
 - Muy satisfecho
 - Normal
 - Insatisfecho
 - Muy insatisfecho
2. ¿Cuál es el principal desafío o aspecto negativo que consideras que afecta el clima laboral en Lácteos del Hogar?
 - Falta de oportunidades de desarrollo
 - Falta de reconocimiento
 - Comunicación deficiente
 - Relaciones laborales conflictivas
 - Exceso de carga de trabajo
3. ¿Con qué frecuencia sientes que tus logros son reconocidos en la empresa?
 - Siempre
 - Frecuentemente
 - A veces
 - Raramente
 - Nunca

Para analizar y evaluar el clima organizacional:

4. En una escala del 1 al 5, ¿cómo calificarías la colaboración y el trabajo en equipo en Lácteos del Hogar?
 - Deficiente
 - Muy deficiente
 - Natural
 - Bueno
 - Excelente
5. ¿Consideras que la comunicación en la empresa es eficiente?
 - Sí
 - No
 - No estoy seguro
6. En una escala del 1 al 5, ¿cómo calificarías el liderazgo en Lácteos del Hogar?
 - Inefectivo
 - Muy inefectivo
 - Natural
 - Efectivo
 - Muy efectivo
7. ¿Recibes retroalimentación regularmente por parte de tus superiores?
 - Sí, de forma frecuente
 - Sí, de vez en cuando
 - No
 - No estoy seguro

Para crear estrategias de mejora del clima laboral:

8. ¿Qué acciones específicas sugieres para mejorar la comunicación interna en la empresa?
 - Reuniones regulares del equipo
 - Plataformas de comunicación internas
 - Programas de capacitación en comunicación
 - Actualizaciones de la alta dirección
9. ¿Qué tipo de reconocimiento o recompensas consideras que podrían motivar a los empleados en Lácteos del Hogar?
 - Desarrollo profesional
 - Bonos por desempeño
 - Reconocimiento público
 - Flexibilidad laboral
 - Otros
10. ¿Consideras importante que la empresa ofrezca oportunidades de capacitación continua y desarrollo profesional para los empleados?
 - Importante
 - Muy importante
 - Natural
 - Poco importante
 - Menos importante