

**Propuesta de Mejora del clima organizacional para la efectiva productividad de los  
empleados de la compañía Servicios Administrativos Bananeros S.A.S**

**Presentado Por**

**Ledys Judith Correa**

**Juan Carlos Tejeda**

**Katy Andrea Ramos**

**Mariloli Pantoja**

**Grupo 101007\_42**

**Tutora**

**María Mercedes Narváez**

**Universidad Nacional Abierta y a Distancia “Unad”**

**Escuela Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios-ECACEN**

**Diplomado En Gerencia De Talento Humano**

**Santa Marta**

**2020**

## Contenido

Resumen.....	4
Abstract.....	5
Introducción .....	6
Objetivos.....	7
Objetivo general .....	7
Objetivos específicos .....	7
Planteamiento del problema.....	8
Antecedentes del problema .....	9
Justificación de la investigación.....	11
Marco teórico .....	12
Marco legal .....	15
Metodología de la investigación .....	17
Análisis del proceso objeto de investigación .....	18
Análisis del diagnóstico encontrado .....	18

Resultados .....	20
Recomendaciones .....	32
Conclusiones .....	33
Bibliografías .....	35

## Resumen

Servicios Administrativos Bananeros S.A.S., es una empresa administradora de finca productoras de banano, con los siguientes servicios: Tecnológicos, talento humano, contables, servicios técnicos agrícolas, administrativos financieros, entre otros; ubicada en la ciudad de Santa Marta. Tiene como misión ser una empresa líder en el mercado como administradora de fincas de cultivo de banano que les permita alcanzar su visión de consolidarse a mediano plazo como la empresa líder en la prestación de servicios de alta calidad a través de la mejora continua de los procesos empresariales, y así contribuir a la sostenibilidad ambiental y el desarrollo económico de las fincas en Magdalena y Colombia.

La presente propuesta estudia la actual situación del clima Organizacional en la empresa en mención, haciendo un seguimiento y un estudio mediante encuestas y entrevistas a un grupo de empleados en el que se está presentando inconformidades y baja productividad laboral, esto nos permitirá conocer la situación actual y recomendar estrategias de mejora continua en el que permita que el empleado se sienta a gusto en su labor y esto se refleje en la productividad de la empresa.

**Palabras Claves:** Clima organizacional, motivación, productividad, liderazgo, Talento humano.

### **Abstract**

Servicios Administrativos Bananeros S. A. S., is a company that manages banana farms, with the following services: Technology, human talent, accounting, technical agricultural services, financial administration, among others, located in the city of Santa Marta. Its mission is to be a leading company in the market as an administrator of banana farms that allows them to achieve their vision of consolidating themselves in the medium term as the leading company in providing high quality services through continuous improvement of business processes, and thus contribute to environmental sustainability and economic development of farms in Magdalena and Colombia.

The present proposal studies the current situation of the Organizational climate in the company in question, making a follow-up and study through surveys and interviews to a group of employees in which there are disconformities and low labor productivity, this will allow us to know the current situation and recommend strategies for continuous improvement in which the employee feels comfortable in their work and this is reflected in the productivity of the company.

**Keywords:** Organizational climate, motivation, productivity, leadership, human talent.

## **Introducción**

El Clima organizacional es considerado parte fundamental de una organización, ya que esto incide ya sea favorable o desfavorablemente en la productividad y eficiencia de los empleados, generando un mayor rendimiento de la organización, pero no siempre en las organizaciones se maneja un buen clima laboral y se encuentran en ocasiones empleados insatisfechos, y mala comunicación entre ellos. Hemos escogido a SERVICIOS ADMINISTRATIVOS BANANEROS S.A.S. que es una compañía ubicada en la ciudad de Santa Marta dedicada a la administración y prestación de servicios a fincas productoras del sector Bananero, caracterizada por su proactividad, eficiencia, confianza y honestidad, la cual cuenta con un aproximado de 100 empleados y constituida desde el año 2006; para investigar y analizar todo lo referente al clima organizacional en dicha organización, y así plantear estrategias y recomendaciones que permitan mejorar las falencias que se puedan encontrar con respecto al clima laboral.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Identificar las condiciones actuales del Clima laboral en la empresa SERVICIOS ADMINISTRATIVOS BANANEROS S.A.S., y así plantear estrategias que permitan el mejoramiento del clima organizacional, la productividad y satisfacción de los empleados.

### **Objetivos Específicos**

- Realizar un diagnóstico del clima laboral actualmente de la empresa
- Identificar las posibles causas que inciden en el clima organizacional del personal
- Evaluar el grado de motivación laboral de los empleados
- Crear estrategias de mejoras continuas basándonos en falencias encontradas en el diagnóstico.

### **Planteamiento del problema**

El clima organizacional se ha convertido en un factor relevante en las organizaciones, según los especialistas esto interviene de manera directa con la motivación de los empleados de la organización, reflejándose de esta manera en la eficiencia y efectividad de sus labores que a diario realizan. Servicios Administrativos Bananeros S.A.S, empresa caracterizada por brindar los mejores servicios, también es caracterizada por conocer a sus empleados desde una percepción del recurso humano de la compañía, gestionando actividades y diseñando modelos de clima organizacional que sean agradables en el entorno laboral de cada empleado. El clima organizacional puede ser un vínculo o un obstáculo dependiendo de cómo se aplique, lo cual se verá reflejado en la productividad y buen desempeño de la compañía. Al gestionar un plan de mejoramiento nos permitirá tener un mejor direccionamiento para orientar las estrategias y acciones de la compañía hacia unos objetivos específicos que redundan en medir el tipo y grado de compromiso organizacional presente en los empleados.

**¿Cuáles son los factores del clima laboral de la compañía que producen inconvenientes en la productividad y satisfacción de los empleados?**



## **Antecedentes del Problema**

Con el pasar del tiempo el ser humano ha ido evolucionando de una manera progresiva en todos los sentidos y así mismo las empresas y por ende la administración no es la excepción parte importante en las organizaciones; al hablar de clima nos referimos a todo el ambiente en que nos rodea y cuando hablamos de clima organizacional hablamos del ambiente que rodea ya sea positiva o negativamente a los empleados de una organización; hemos observado que en las organizaciones han ido implementando estrategias que permitan que el empleado se sienta satisfecho en sus labores que diariamente realiza, permitiéndole un mejoramiento en su calidad laboral y así mismo reflejarlo en sus actividades diarias. El clima organizacional surge de la idea de que nosotros como seres humanos vivimos en un mundo muy cambiante y complejo y que a diario nos encontramos rodeados de personas con comportamientos distintos que generan diferentes comportamientos y pueden afectar nuestro entorno.

La compañía Servicios administrativos Bananeros S.A.S., siempre se ha caracterizado por su calidad humana y el compromiso de sus empleados, desde hace unos años a medida de su evolución y el crecimiento del personal, se han visto algunas inconformidades, desmotivación y baja productividad por parte de ellos, de allí surge esta investigación que nos permite conocer un poco más sobre el actual clima laboral, que está sucediendo y cómo podemos implementar las estrategias para resolver la situación, evitando de esta manera menos inconformismo, menos renuncias y mayor motivación, que los empleados sientan que son una parte importante de la empresa, cuando el empleado crea un sentido de pertenencia dará todo de él y así mismo mejorara la efectividad de la organización y todos estarán encaminados hacia un mismo fin, el cumplimiento de los objetivos propuestos que permita alcanzar a la organización la visión propuesta.

La productividad como principal problema en el cual se enfrenta la compañía conlleva a unos constantes cambios que se presentan a nivel económico y administrativo el cual obligan a las directivas a proporcionar herramientas para enfrentar nuevos procesos en esta realidad que se vive día a día el cual permite generar estrategias y oportunidades con el fin de mejorar el clima laboral y por ende el desempeño de su personal.

Es importante tener en cuenta que en toda compañía el clima organizacional influye en forma determinante en diferentes aspectos como: productividad, satisfacción, bienestar psicológico, rotación y adaptación por lo tanto es necesario incorporar controles a la organización, ya que esto le permite conocer hasta dónde ha logrado los objetivos planteados asegurando la permanencia y crecimiento de la empresa, viéndolos reflejados en los empleados con su esfuerzo y dedicación; Todo esto nos permite tener un mejor resultado con los indicadores de productividad, y así evitar al máximo disminuir la rotación de personal por falta del clima laboral.

La manera en que el trabajador perciba su medio ambiente laboral es determinante para que la compañía obtenga una buena productividad.

### **Justificación de la Investigación**

El siguiente estudio tiene como propósito principal identificar las situaciones que actualmente están afectando el clima laboral y que por ende influyen en el desarrollo de la organización, las razones por la cual es tan importante el estudio del clima organizacional en Servicios Administrativos S.A.S. , es porque nos permite enfocar los planes a la mejora continua con el objeto de formular e implementar procesos de desarrollo de personal, alineados a la estrategia de la organización y así mismo diseñar políticas y programas que involucren al trabajador y la organización promoviendo una cultura basada en los valores corporativos. El buen clima organizacional de una empresa siempre se verá reflejado de sus clientes internos (empleados) hacia sus clientes externos (Clientes), es por esto que un buen clima organizacional permite el mejoramiento de la productividad y efectividad de los empleados de la organización, generando un mayor compromiso organizacional por parte de los trabajadores. Debido a la gran cantidad de cliente que cuenta la empresa se hace necesario que tenga bien definido aquellos aspectos que le pueden causar un mal clima organizacional para así buscar soluciones que nos permitirán mejorar el direccionamiento y orientar las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización, al realizar dicha investigación ayudará de manera positiva a la empresa, ya que daremos recomendaciones y pautas para mejorar el clima organizacional con base en las necesidades presentadas y que los trabajadores se sientan más motivados tanto a nivel individual como en lo colectivo.

## Marco Teórico

### Clima organizacional

El termino clima organizacional puede ser sustituido por clima laboral o ambiente organizacional que se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización a todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en el lugar de trabajo, interfiriendo directamente en la motivación y el comportamiento de la persona dentro de la organización.

Por su parte, el clima organizacional ha sido un asunto en el que se ha indagado desde varias décadas atrás, teniendo en la actualidad gran importancia.

Según salguero (2006), “el clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta”.

Se puede establecer que (Lewin, Lippit y White, 1939, Pág. 271) fueron los pioneros en realizar las primeras aproximaciones al concepto de clima organizacional, postulando la existencia de 6 dimensiones que dan cuenta del clima social: conformidad, responsabilidad, normas de excelencia, recompensa, claridad organizacional y calor y apoyo.

Según (Álvarez, 1992, Pag.27), el clima organizacional hace referencia a características como los valores, las normas, las actitudes y los sentimientos percibidos por las personas sobre la institución de la cual forman parte.

Brunet (1987) quien plantea que el clima organizacional está relacionado con variables tan importantes del medio, como el tamaño, la estructura de las organizaciones y la administración de los recursos humanos, exteriores al empleado.

Chiavenato (2001:314), se refiere al clima organizacional como al ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación.

Así mismo agrega el autor, que el clima organizacional puede percibirse dentro de una amplia gama de características cualitativas: saludable, malsano, cálido, frío, incentivador, desmotivador, desafiante, neutro, animador, amenazador, etc., (pág. 314)

Turban (2002:2) define el clima organizacional como un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)

La motivación es considerada como el motor de los individuos dentro de una empresa y, por consiguiente, se convierte en la energía psicológica de la misma organización (García & Forero, 2041).

El liderazgo es uno de los factores más determinantes e influyentes en la percepción que tienen los trabajadores del clima organizacional (Ponce, 2014)

Tito (2003) dice que una empresa con trabajadores comprometidos, que se reconocen por sus aportaciones, son valorados como persona y están motivadas; estos se pondrán la camiseta de la organización operando con mayor productividad.

A continuación, se citan la definición de varios términos referente al clima organizacional

- Clima organizacional: conjunto de sensaciones e impresiones de los colaboradores de una empresa sobre el ambiente laboral.

- Cultura organizacional: conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones de los miembros de una empresa.
- Motivación laboral: reacción de los colaboradores de una empresa a estímulos atractivos, permanentes y que generen buen desempeño.
- Recurso humano: personas con las que una organización cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta tareas y actividades.
- Satisfacción: sentimiento de bienestar o placer cuando se ha cubierto una necesidad.
- Liderazgo: capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus objetivos.
- Ambiente social: abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos.
- Comportamiento organizacional: compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, satisfacción laboral entre otros.
- Características personales: aptitudes, actitudes, motivación, expectativas.
- Incentivo: estímulo que se ofrece a una persona, una empresa con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.
- Evaluación de desempeño: apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo.
- Comportamiento: permite visualizar la compleja e intrincada sociedad de organizaciones.
- Estrategia: medios en los cuales se logran los objetivos a largo plazo.

## Marco Legal

Para abarcar los temas del clima organización dentro del marco legal encontramos inicialmente. Considerando que los empleados como objeto central de esta investigación, se hizo una revisión de referentes legales relacionados, teniendo en cuenta el contexto del cual hacen parte y el cual nos permitió identificar las percepciones para este ejercicio investigativo, por medio de las condiciones laborales y sociales que generan a su vez diferencias en la forma en que perciben ciertos aspectos.

Se toma la Constitución Política de Colombia (1991), en la cual se define el trabajo en el artículo 25 como un derecho que debe ser protegido por el estado sin importar la modalidad a la que pertenezca, además establece como todo empleador tienen derecho a trabajar bajo condiciones dignas y justas.

El Código Sustantivo del Trabajo (1990), se encarga de regular lo referente a toda labor en el país, buscando lograr la equidad y justicia para todos los trabajadores y empleadores. En este código se define el trabajo como toda actividad humana libre, material o intelectual, que una persona ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

ARTICULO 1o. OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Decreto 1572 de 1975 “Mediante el cual se establece la obligatoriedad de las entidades de establecer planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios en pro del beneficio de los empleados”.

Parágrafo 3. Para la acreditación de la residencia se dará cumplimiento a lo establecido por el artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012 y las normas que lo modifiquen o sustituyan.



## **Metodología de la Investigación**

En este capítulo se dan las pautas para los conceptos metodológicos que sirven de base a esta investigación, es decir, la manera de dar respuesta al problema que se ha planteado. Aquí se tiene en cuenta el tipo de investigación y técnicas de recolección de datos, instrumento que sirve para la elaboración de la investigación.

Con base en los objetivos planteados y las teorías que soportan este estudio, se puede decir que el propósito de esta investigación es de tipo cualitativo.

Hernández, Fernández y baptista (2010) señalan que el enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigara) acerca de los fenómenos que los rodea, profundizar en sus expectativas, perspectivas, opiniones y significados, es decir la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad.

Para poder desarrollar una investigación, es necesario realizar una técnica de recolección eficiente que pueda garantizar la toma de datos permitentes sobre la variable involucrada en el estudio. De acuerdo a la herramienta utilizada por el cuestionario propuesto Ediciones Días de Santos el cual consta de 22 preguntas, tienen como objetivo identificar factores claves con respecto al clima laboral y las cuales fueron adaptadas a la empresa Servicios Administrativos Bananeros S.A.S. y aplicadas a una población de 40 trabajadores, entre hombres y mujeres, empleados fijos con tiempo como mínimo de un año en la organización, que nos permita identificar aquellos factores claves del clima organizacional que han venido afectando el rendimiento y satisfacción laboral.

### **Análisis del proceso objeto de investigación**

En términos generales las respuestas obtenidas de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Servicios Administrativos Bananeros S.A.S., pudimos encontrar que el clima laboral de la empresa es aceptable en algunos áreas, pero en otras, encontramos que es más desfavorable debido a las diversas inconformidades presentadas, lo cual nos lleva a investigar más a fondo.

### **Análisis del Diagnóstico Encontrado**

De acuerdo a los resultados arrojados se evidenció que en algunas áreas de la empresa no cuenta con un clima laboral aceptable, debido al desacuerdo de algunos empleados, lo cual nos permitió investigar lo que estaba sucediendo en la compañía.

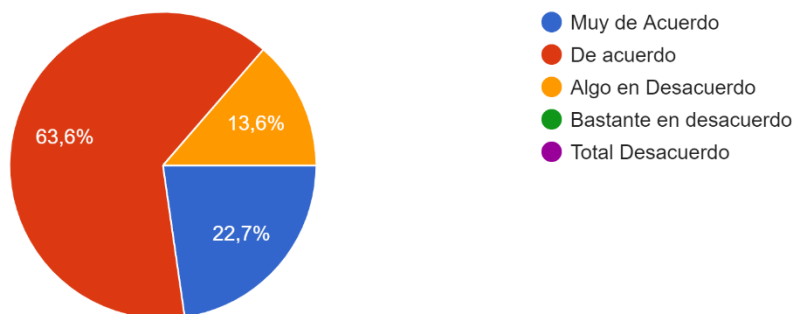
1. Una de las áreas en la cual encontramos mayor grado de insatisfacción fue *el área de contabilidad*, se evidencia de acuerdo a sus respuestas que no se encuentran satisfecho ni a nivel salarial con respecto a otros departamentos o trabajadores de otras áreas, y a otros beneficios. Por otra parte, se evidencio que las actividades de esta área no se encuentran debidamente organizadas con respecto a las funciones asignadas a cada empleado.
2. Con respecto a las jefaturas de esta área se observó que no hay un trabajo en equipo debido a la deficiencia en la comunicación a la hora de ejecutar los procesos, periódicamente la empresa realiza encuestas de satisfacción laboral, pero de acuerdo a las respuestas dada en los cuestionarios realizados por los trabajadores sienten que no es resuelta las situaciones con respecto a las preguntas que plantean en su cuestionario.

3. Con respecto a otras áreas tales como: Gestión Documental y Talento Humano encontramos inconformidades con respecto a las órdenes que se dan sin tener en cuenta las opiniones de ellos, no predomina el estilo participativo, y con respecto a los salarios que no existe un rango salarial equitativo de acuerdo a sus funciones y permanencia en la compañía.

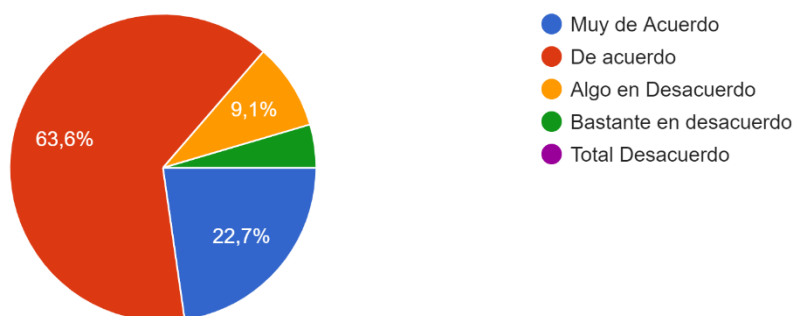
Cabe resaltar que la realización de este diagnóstico al clima organizacional de la empresa Servicios Administrativos Bananeros fue lo más objetiva posible, ya que es conveniente garantizar la independencia entre el investigador y el objetivo del estudio, el anonimato del encuestado y la confidencialidad del proceso para así garantizar la mayor sinceridad posible en la respuesta.

## Resultados

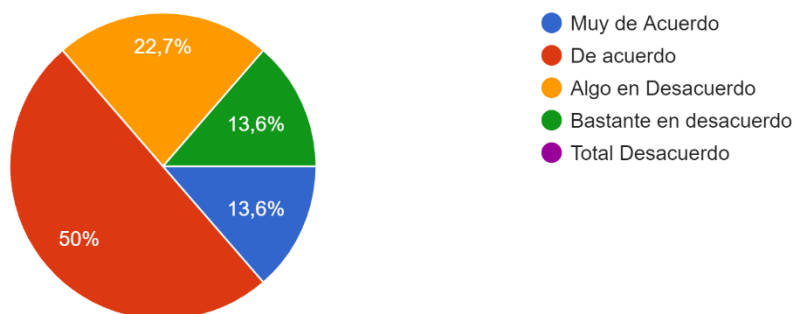
**Gráfico 1. Mi empresa está obteniendo unos resultados por encima de la media de nuestro sector**



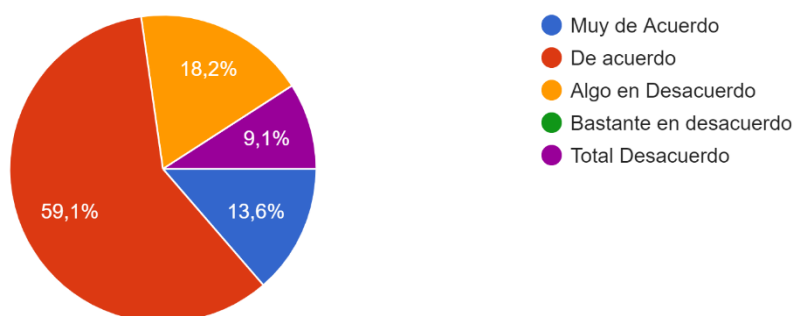
**Gráfico 2. Los sistemas de trabajo/comunicación de mi departamento facilitan que desarrollemos una labor de equipo**



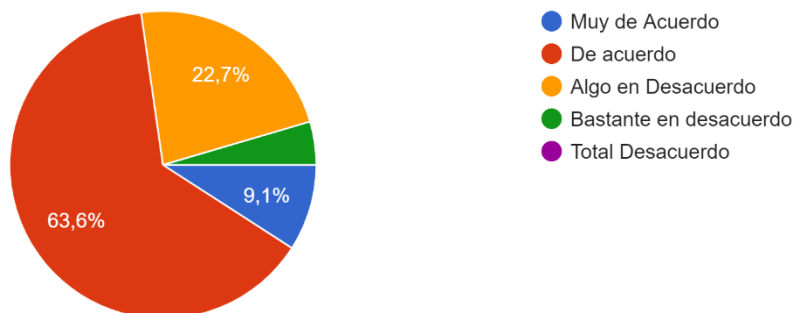
**Grafico 3. Ante problemas o conflictos la actitud de las personas de mi empresa es mayoritariamente constructiva**



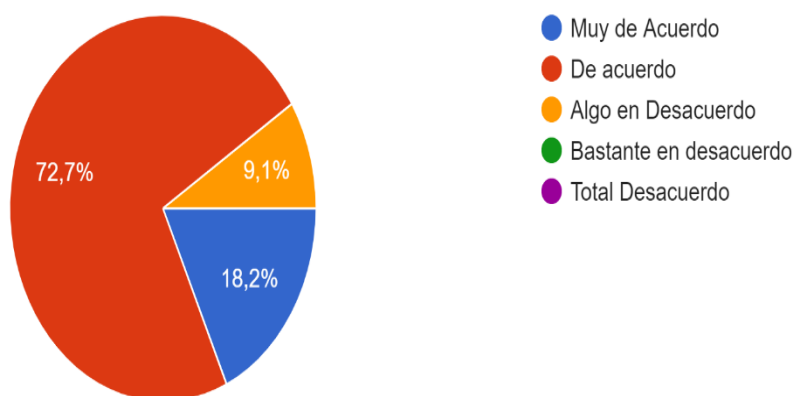
**Grafico 4. En Mi departamento el reconocimiento de esfuerzos y méritos se los llevan las personas que se lo merecen**



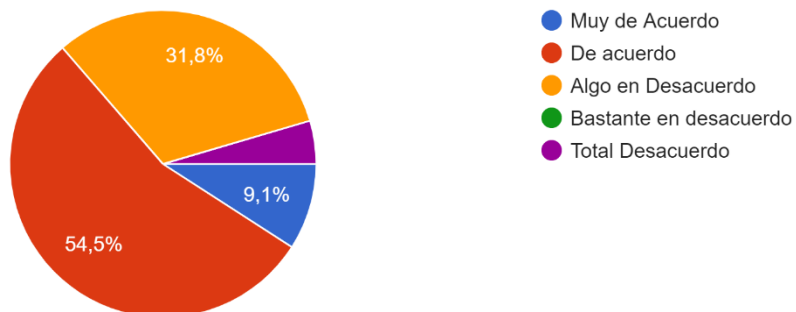
**Grafico 5. Se da desde la dirección una información suficiente acerca de la marcha y los resultados de la empresa**



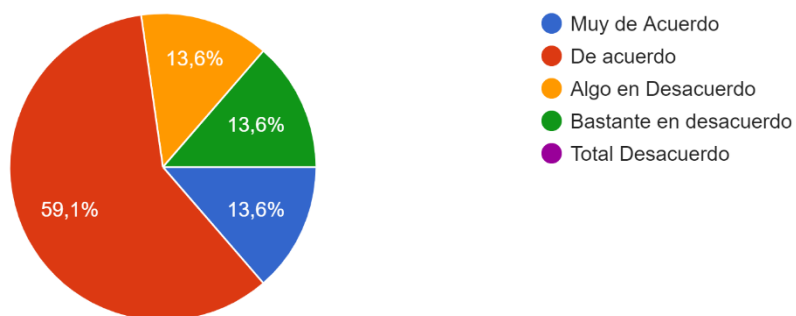
**Grafico 6. los sistemas de trabajo de la empresa se apoyan más en el compromiso y la profesionalidad que en la vigilancia y el control**



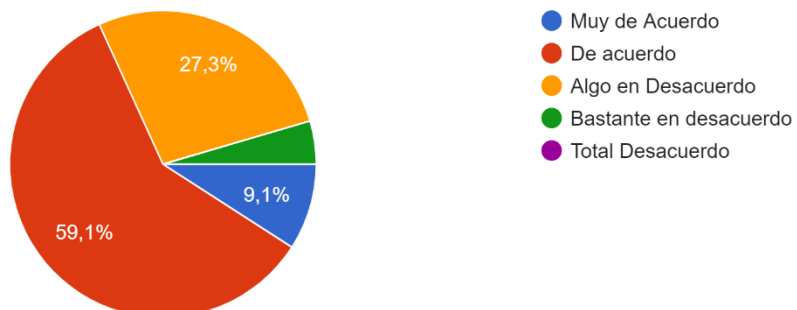
**Grafico 7. En mi departamento abunda más la comunicación positiva que las críticas negativas o el temor.**



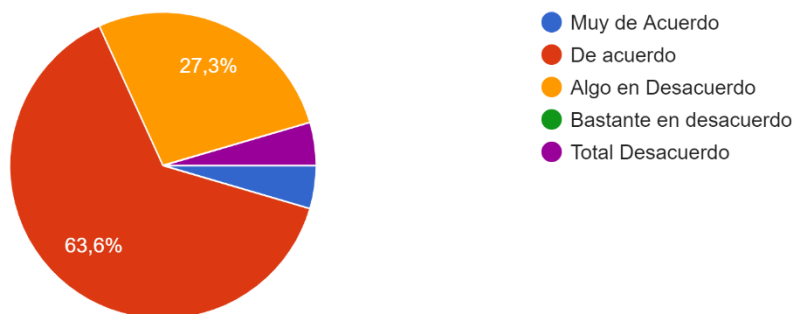
**Grafico 8. A la hora de pedir esfuerzos o sacrificios, la dirección de esta empresa predica con el ejemplo: arriman el hombro al menos tanto como los demás.**



**Gráfico 9. Los salarios de la empresa son similares o están por encima de la media de los del sector**

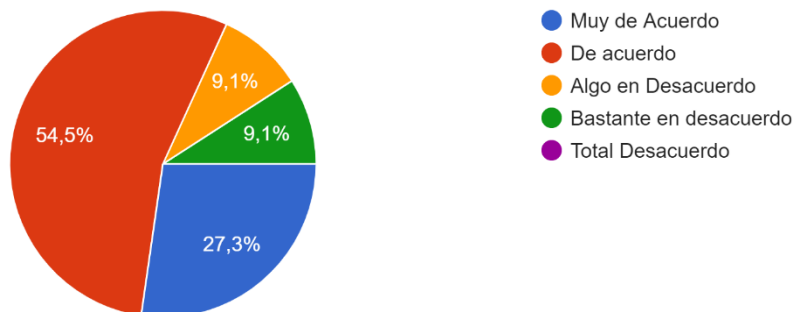


**Gráfico 10. Las actividades de trabajo de mi departamento están bien organizadas cada cual sabe lo que tiene que hacer**

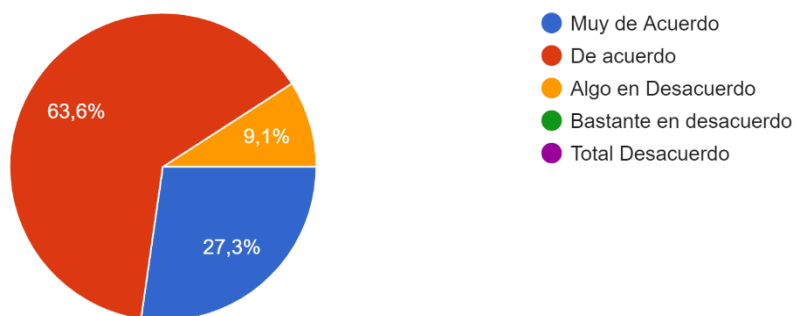




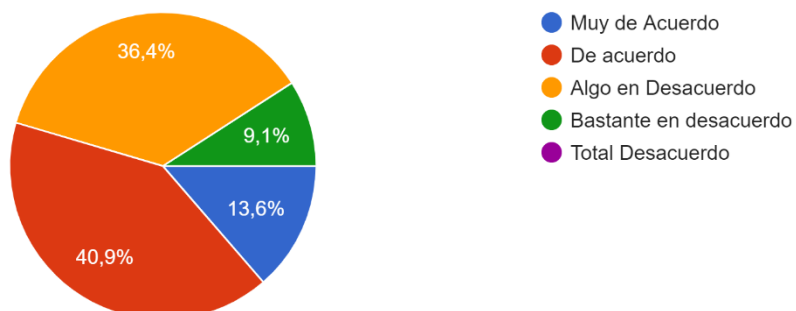
**Grafico 11. El Estilo que predomina entre los directivos de la empresa es dialogante y participativo**



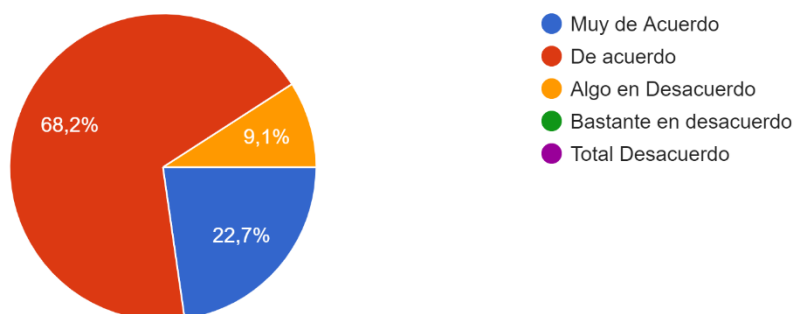
**Grafico 12. En la empresa, no existe rumores o burlas o bien los que circulan son de nula o baja intensidad(no afectan a cuestiones prioritarias)**



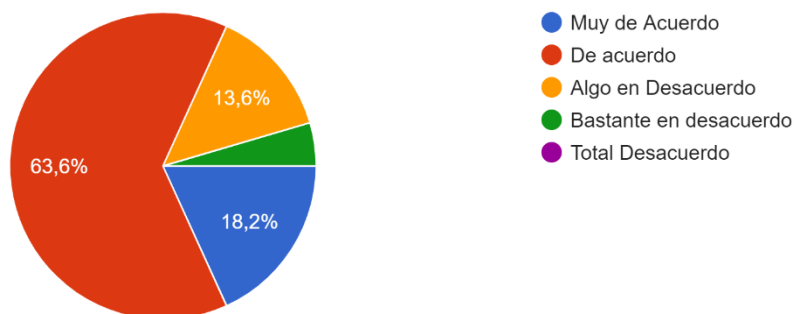
**Grafico 13. Entiendo que los cambios organizativos o tecnológicos que se producen o se han producido en mi departamento están orientados a la mejora**



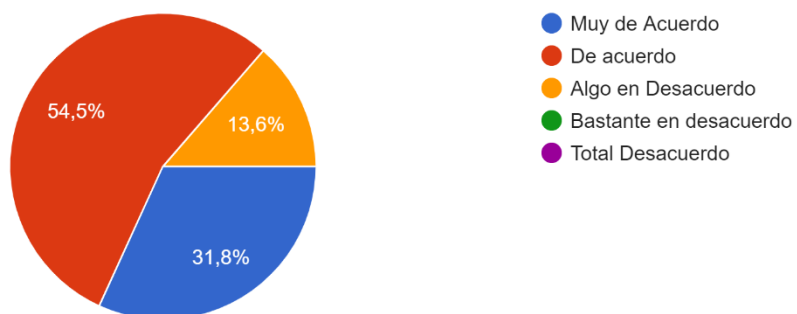
**Grafico 14. Mi Impresión es que las iniciativas de mejora que en la empresa surgen desde abajo son escuchadas y valoradas adecuadamente en los niveles superiores**



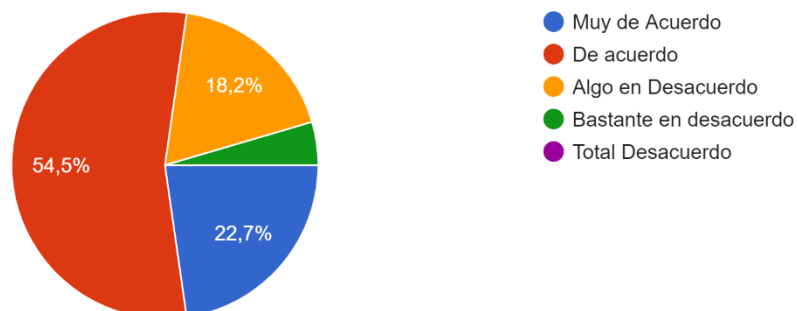
**Grafico 15 .Creo que existe un amplio sentimiento de satisfacción por pertenecer a esta empresa**



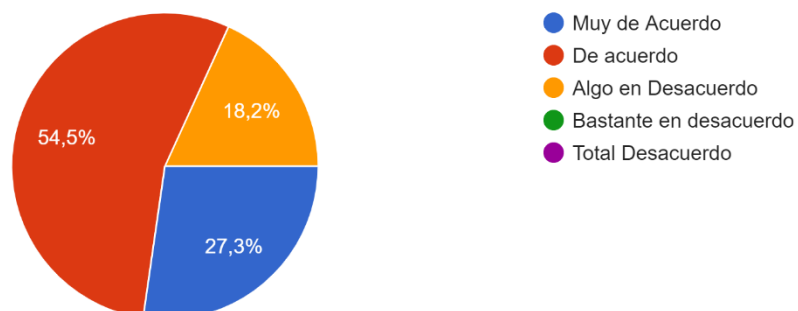
**Grafico 16. En mi departamento debatimos escuchándonos de verdad cuando existen puntos de vista contrarios o no coincidentes**



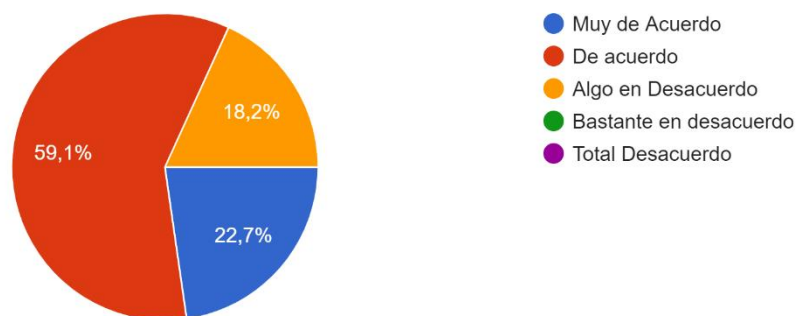
**Grafico 17. Creo que las marcha de la empresa en buena: los productos y/o servicios son bien valorados por los clientes externos**



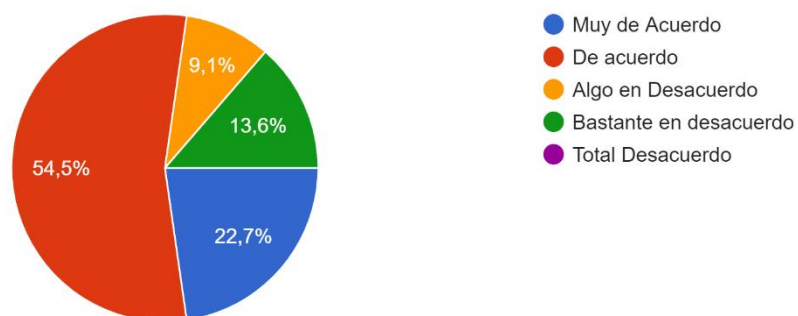
**Grafico 18. En las relaciones entre personas de diferentes niveles jerárquicos predomina más la comprensión mutua que los "galones" (de arriba hacia abajo) o los prejuicios (de abajo hacia arriba)**



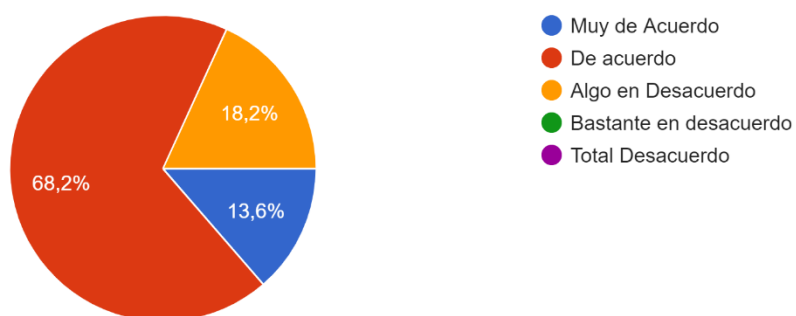
**Grafico 19. En mi Departamento los problemas importantes no se ocultan o retrasan sino que se afrontan y resuelven**



**Grafico 20. Creo que en el día a Día de la empresa predomina más el buen ambiente y el entendimiento que los enfadados y reproches**



## Grafico 21. Las condiciones de trabajo de mi departamento son confortables: facilitan el "trabajar bien"



### Situación actual del clima laboral

Para conocer actualmente el clima laboral de la empresa, realizamos una encuesta que consta de 21 preguntas, las cuales fueron aplicadas a un grupo de empleados para conocer su grado de motivación y clima laboral. En las encuesta se logró identificar un grado de desmotivación por parte de los empleados lo cual está haciendo que estos a su vez lo reflejen en sus labores diarias, siendo menos productivos dado al inconformismo que presentan, así mismo encontramos un gran grupo de empleados que se siente motivados, pero como nos podemos dar cuenta en cada uno de los gráficos predomina el “De acuerdo” y muy pocos dicen “muy de Acuerdo”, lo que nos quiere decir que ese grupo de población que está de acuerdo con cada una de las preguntas planteadas no está totalmente satisfecho aún tiene momentos en los que no se siente motivado en lo que hace.

Para realizar este estudio, se le realizó la encuesta a un 50% de los empleados, esta encuesta fue aplicada virtualmente mediante correo y mensajes con link de la encuesta para que

fuera totalmente personal y de manera confidencial sin revelar nombres de los empleados que realizaron la encuesta.

Durante el análisis de las encuestas nos dimos cuenta que hay un gran porcentaje en desacuerdo en que los cambios que realiza por la empresa son para bien de todos, esto nos lleva a pensar que muchas veces no se toma en cuenta la opinión de los empleados y lo que ellos representan para la organización.

También nos llamó mucho la actitud que toman los trabajadores frente a otras personas cuando se refiere a las críticas, no son tan constructivas. Vemos que una gran parte de los empleados no están conformes con las tareas y que piensan que no son un tanto equitativas.

Al realizar un análisis completo de los resultados arrojados por la encuesta podemos decir que la baja motivación de los empleados se debe en su gran mayoría a los bajos incentivos, reconocimientos, falta de motivaciones financieras lo cual también afecta la motivación no financiera, es decir los sentimientos del empleados, su forma de pensar y actuar, lo cual se está viendo reflejado en sus actividades diarias.

## **Recomendaciones**

Se proponer elaborar un programa de incentivos en el cual se incorpore la motivación intrínseca: mediante el reconocimiento de logros resaltando la participación como el mejor empleado del mes, entrega de premios por antigüedad, exaltar el cumplimiento de metas, etc. Capacitación a los jefes de cada área como a sus subalternos sobre la comunicación asertiva.

Actividades que promuevan el vínculo familiar festejando a los cumpleaños del mes, celebración del día de la familia, con el fin de fomentar la convivencia con el equipo de trabajo.

La empresa con el fin de retroalimentar a los empleados sobre su trabajo y encaminarlos en el modelo de trabajar por objetivos, se recomienda realizar integraciones donde se escuche al empleado propuestas de mejora.

En cuanto a la motivación extrínseca se recomienda: Bonificación por cumplimiento de metas, recompensas extras por horas de trabajo extensas al horario habitual, bonos de puntualidad, Caja de ahorros. Crear beneficios emocionales y psicológicos por medio del salario emocional para mejorar la motivación y el compromiso de sus empleados como los beneficios sociales tales como seguros, planes de jubilación y ayuda a la educación de los hijos.

Con relación a los indicadores de productividad relacionados con el talento humano es vital establecer un plan de mejoramiento desde la motivación hasta los incentivos no salariales conocido como salarios emocionales. Es importante realizar evaluaciones de satisfacción a final de cada año mediante encuestas a los empleados que permita conocer como es su entorno laboral y así mismo saber las falencias y actuar con estrategias de mejora; capacitar al empleado para mejorar la competitividad desarrollando sus habilidades y competencias en pro de aumentar la productividad.



## Conclusiones

El clima laboral ha sido considerado parte fundamental dentro de los procesos de una organización, un buen clima laboral permite que un trabajador se sienta a gusto en lo que hace; actualmente existen muchas empresas que no toman como parte fundamental al empleado, recordemos nuestro activo más importante es el empleado, un empleado satisfecho siempre trabajará en pro de la mejora de la organización.

En la trayectoria de esta investigación, escogimos la empresa SERVICIOS ADMINISTRATIVOS BANANEROS S.A.S. por considerarse una empresa reconocida a nivel nacional que nos permitió conocer cómo funciona su clima laboral, lo que le permite ser una empresa exitosa y con gran potencial, con un talento humano que se preocupa por el empleado y sus condiciones laborales, pues son conscientes de la importancia de que los colaboradores estén bien y así mismo se refleje en la productividad y ejecución de sus labores, permitiendo que la empresa pueda alcanzar los objetivos y la visión propuesta.

Al iniciar nuestra investigación encontramos algunas falencias que se venían presentando en lo que respecta al clima organizacional de algunos departamentos de la organización, lo que estaba generando inconformidades en empleados y muy baja motivación a la hora de ejecutar sus labores, esto nos permitió diseñar encuestas y aplicarlas a un grupo de empleado, y realizar una observación de porqué del compartimiento para así analizar cuáles eran las causas que lo generaban.

Luego de identificar las causas que inciden sobre la relación del clima laboral con respecto a la desmotivación y percepción de la productividad, se logra tener una visión más amplia de la situación dentro de la empresa logrando así plantear una serie de recomendaciones

con el fin de motivar al empleado por medio de incentivos y así mejorar la productividad de la empresa.

Al finalizar nuestra investigación con respecto al clima organizacional de la empresa en mención se diseñan algunas observaciones y recomendaciones por parte del grupo para que sean estudiadas y aplicadas a futuro para la mejora continua del clima laboral y la empresa se mantengan competitivas en el mercado.

## Referencias Bibliográficas

- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-291). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.169-198). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.299-316). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-307). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>
- Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas. <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>
- Gerencie.com (2019). Reglamento interno de trabajo. <https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.htm>
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp.235-264). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 6. p. 251). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 16-52). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=1>
- Ministerio de Trabajo. ¿Qué es la seguridad social? (2020). <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.18-51). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.66-68). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69-

74). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.110-

118). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp. 119-

122). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=175>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.76-

83). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.123-

130). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.180-188). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013).(pp.148-179). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Perdomo P., S. (2020). Estructura de la propuesta del proyecto de grado. UNAD. Florencia [OVI]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35483>

Ramos Ramos, P. (Coord.). (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 42-55). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=5>

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.61-123). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10>