

Elaboración de un plan de mejoramiento del clima organizacional de la empresa

Fabrimuebles el Ciprés

Luz Briyit Reina

Lizeth Camila Roman Paz

Jennifer Merchán Rivera

Johan Onofre Padilla

Yina Vargas Rivera

Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD

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

Diplomado de profundización- Gerencia del Talento Humano

Yopal

2021

Tabla de Contenido

Resumen	6
Abstrack.....	7
Introducción.....	8
Objetivos.....	9
Objetivo General	9
Objetivos Específicos	9
Problema.....	10
Descripción del problema.....	10
Planteamiento del Problema	10
Sistematización del problema	12
Antecedentes del problema.....	12
Justificación	17
Marco Teórico.....	19
Marco Legal.....	23
Diseño Metodológico	28
Tipo y enfoque de la investigación	28
Población Objetivo.....	28
Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	29
Procedimiento del instrumento (encuesta digital).....	29
Fases de la investigación	30
Resultados.....	31
Recomendaciones	35

Conclusiones.....	37
Referencias	38
Anexos.....	43

Lista de figuras

Figura 1 Pirámide de Maslow	14
Figura 2 Modelo preguntas de encuesta 1.....	43
Figura 3 Modelo de preguntas de encuesta 2.....	44
Figura 4 Modelo de preguntas encuesta 3.....	44
Figura 5 Encuesta en línea 1	45
Figura 6 Encuesta en línea 2	46
Figura 7 Encuesta en línea 3	47
Figura 8 Encuesta en línea 4	48
Figura 9 Encuesta en línea 5	49
Figura 10 Resultado clima de trabajo agradable	50
Figura 11 Resultado herramientas y ambiente de trabajo.....	50
Figura 12 Resultado decisiones de intereses y necesidades	51
Figura 13 Resultado incentivos hacia el logro de objetivos.....	51
Figura 14 Resultado crecimiento laboral.....	52
Figura 15 Resultado relación laboral con los compañeros.....	52
Figura 16 Resultado relación con jefes o líderes.....	53
Figura 17 Resultado programas o actividades de bienestar	53
Figura 18 Resultado modelo de capacitación.....	54
Figura 19 Resultado espacio físico	54
Figura 20 Resultado comunicación	55
Figura 21 Resultado retribución salarial.....	55
Figura 22 Resultado pausas activas	56
Figura 23 Resultado beneficios	56

Figura 24 Resultado retroalimentación laboral.....	57
---	-----------

Lista de Tablas

Tabla 1: Distribución de cargos empresa Fabrimuebles el CIPRES	28
---	-----------

Resumen

En el clima organizacional se entiende que la motivación del personal está basada en cómo se sienten los colaboradores desempeñándose en las empresas, esto influye directamente en el rendimiento de cada uno, es de entender que si una persona dentro de su rutina diaria no se encuentra satisfecho con la felicidad que obtiene al cumplir sus labores, es el resultado de cómo la empresa se preocupa por su bienestar y calidad de vida, dicho resultado es un punto fuerte e importante para las organizaciones, si un colaborador no tiene compromiso con su labor, no se obtendrá la productividad deseada.

El motor principal para que se alcancen las metas o se enfoquen los proyectos al triunfo son todos aquellos colaboradores que se posicionan como satisfechos por la motivación laboral, en la actualidad es un reto para las empresas acertar o lograr alcanzar estos buenos vínculos, es por esto, que los departamentos de talento humano, el equipo de administrativos, líderes y gerente juegan un papel importante al momento de llevar en marcha las estrategias para alcanzar satisfacer las necesidades básicas de sus colaboradores.

Según esto, la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES actualmente presenta un gran reto en base al clima laboral de la compañía, el enfoque principal de este proyecto está basado en la implementación de un plan que este alineado a las necesidades de los colaboradores y así la empresa obtenga grandes crecimientos, logrando un mejoramiento continuo en el ambiente laboral.

Palabras claves: Clima, bienestar, calidad de vida, productividad, motivación, desempeño laboral, factores de clima organizacional.

Abstrack

In the organizational climate it is understood that the motivation of the staff is based on how the collaborators feel performing in the companies, this directly influences the performance of each one, it is to be understood that if a person within their daily routine is not satisfied with the happiness that they obtain when completing their work, that is the result of how the company cares about their well-being and quality of life, this result is a strong and important point for companies, if a collaborator does not have commitment to their work, they do not the desired productivity is reproduced.

The main engine to achieve goals or focus projects to success are all those employees who position themselves as satisfied by work motivation, currently it is a challenge for companies to hit or achieve these good links, that is why, that the human talent departments, the administrative team, leaders and manager play an important role when carrying out the strategies to satisfy the basic needs of their collaborators.

According to this, the company FABRIMUEBLES EL CIPRES currently presents a great challenge based on the company's work environment, the main focus of this project is based on the implementation of a plan that is aligned to the needs of the collaborators and thus the company obtain great growth, achieving continuous improvement in the work environment.

Keywords: Climate, well-being, quality of life, productivity, motivation, job performance, organizational climate factors,

Introducción

El clima en una organización juega un papel importante en la administración de los recursos humanos, y muestra que este concepto tiene un rol muy importante en la investigación de varias organizaciones que siempre están buscando estrategias de medición. La perseverancia o el trabajo en equipo pueden lograr buenos resultados cuando las personas sienten que están en un equipo con un entorno de equipo satisfactorio (Méndez, (2006).)

Para lograr obtener un clima laboral agradable es importante enfocarnos en la motivación del personal, de allí parte la el motor principal para que se alcancen las metas o se enfoquen los proyectos al triunfo, en la actualidad es un reto para las empresas acertar o lograr alcanzar estos buenos vínculos, es por esto, que los departamentos de talento humano, el equipo de administrativos, líderes y gerente juegan un papel importante al momento de llevar en marcha las estrategias para alcanzar satisfacer las necesidades básicas de sus colaboradores.

Por medio de la realización de este proyecto se busca identificar la carencia de motivación laboral que tienen los colaboradores en la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES, logrando así plantear propuestas en las áreas con oportunidad de mejora y fortalecer los aspectos positivos dentro de la organización para obtener un muy buen clima laboral.

Objetivos

Objetivo General

Elaborar un plan de mejoramiento para fortalecer el clima organizacional para la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES.

Objetivos Específicos

Conocer el clima organizacional dentro de la empresa

Hallar las causas de insatisfacción laboral que incurren en el clima organizacional de la organización, si se presentan

Analizar los mejores métodos a implementar dentro de la organización.

Diseñar una propuesta que contribuya a optimizar el clima organizacional dentro de la empresa.

Implementar estrategias para mantener un clima laboral agradable entre los empleados.

Problema

Descripción del problema

FABRIMUEBLES el CIPRES, es una empresa que considera que el clima organizacional es gran factor de productividad y eficiencia muy importante, pero durante un tiempo se han presentado cambios en la percepción que tienen los empleados hacia este proceso, generando descontento e insatisfacción que conlleva a pérdidas en productividad para la empresa FABRIMUEBLES, por ello lo que se busca es implementar planes de mejoramiento en acompañamiento de los colaboradores, creando estrategias para la motivación laboral.

Planteamiento del Problema

El ambiente laboral significa que cada compañía crea su propio entorno con una variedad de características típicas. El “ambiente de trabajo” refleja los principios de la organización y lo traduce a un sistema moderno, reflejando así “las presiones internas y externas de las personas interesadas en la organización, su estructura de trabajo y distribución, El modo de comunicación y movimiento de poder en el sistema”. (Kaatz, D. y Kahn, R., (1970).)

La falta de motivación laboral logra afectar la productividad, el clima y rendimiento de la empresa, esto va directo al tiempo de la compañía, en como ese motor que arranca día a día, en la actualidad las empresas se preocupan cada vez más por manejar e implementar los mejores programas de motivación que permita bienestar para sus compañías, como así mismo, existen empresas que se enfocan en solo una buena remuneración salarial, logrando omitir la parte fundamental, esto conlleva a múltiples consecuencias que solo se verán reflejadas transcurrido en el tiempo y en los resultados.

Para lograr entender un poco más la definición de la motivación, el autor Chiavenato (2000a: 68), afirma que la motivación está y sus necesidades y deseos están relacionados con la

moral que provienen de factores internos y externos que generan la energía adecuada para motivar a las personas a realizar tareas que logren contribuir a sus objetivos. Según esto, hablar de motivación es un concepto muy humano y que logra llegar a las personas ya sea positiva o negativamente, tocar este factor de forma correcta permite grandes resultados.

También podemos evidenciar que la motivación, según Delgado (1999: 56), Decidió desarrollar un esfuerzo que resultó en el logro de metas y objetivos específicos para satisfacer tipos específicos de necesidades y expectativas cuando las personas estaban realizando tareas específicas, y estaba muy satisfecho o confiable. Sobre los esfuerzos que han decidido utilizar para proyectos futuros.

Según estudios que se han realizado a los empleados, demuestra que el factor económico no logra impactar tanto como la calidad de vida, el estudio nos demuestra que el 33% de los trabajadores se sienten estancados y detenidos, el 30% dicen que les gustaría tener mejores incentivos laborales, el 22% manifiesta tener una jornada demasiado larga y solamente el 15% de los encuestados afirman que su apatía surge por un factor económico, y es así, existen personas que les importa más como se sienten, en como disfrutan su labor, en la comodidad justa, esto es digno para cualquiera, la mentalidad de que las personas sean esclavos de solo trabajo se ha dejado a un lado, es por esto que aquellas empresas que no han logrado enfocarse o alinearse a este pensamiento no obtendrán los mejores éxitos.

Actualmente Ríos (2005), se refiere “al hecho de que el carácter del grupo aumenta en fuerza e importancia. Esto es evidente en cambios como la reestructuración empresarial y la reducción de los costos, y como factor de productividad, la competencia entre diferentes organizaciones y sectores requiere un trabajo flexible y la capacidad de responder rápidamente al cambio y la innovación”.

Al analizar esto, entendemos que la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES debe iniciar con implementar y mejorar las medidas necesarias para motivar y formar a sus empleados en un clima laboral agradable, no es suficiente con ver aquellas compañías grandes que se resaltan por sus capacidades, se debe abarcar más allá, claramente cuando hablamos de compañías grandes evidenciamos que son las que ‘cumplen con estos criterios’, pero tal vez no es así, cumplir al 100% requiere de un mejoramiento continuo, es necesario invertir, intentar fidelizar y generar aumentar el rendimiento a través de la retribución manteniendo la formación continua, la adquisición de aptitudes o habilidades y el aumento de diversas oportunidades para continuar desarrollando a las personas profesionalmente.

¿Cómo afecta la falta de implementación de los programas de motivación laboral con el clima de la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES?

Sistematización del problema

- ¿Cómo han disminuido las ventas en la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES por falta de la motivación laboral?
- ¿Cuáles son los riesgos que afecten el clima laboral?
- ¿Cuál es la productividad de empleado sin un buen clima laboral?

Antecedentes del problema

En empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES, La motivación laboral se basa en la percepción de los empleados sobre el desempeño de la empresa, lo que refiere directamente en el desempeño de todos.

Es fácil entender que si una persona está insatisfecha con la felicidad de completar el trabajo en su trabajo diario, es cómo la empresa se preocupa por el suyo. La felicidad y el

resultado de la calidad de vida es un punto muy importante para la empresa, si su trabajador no tiene compromiso con el trabajo, no podrá lograr la productividad deseada.

Para solucionar estas deficiencias, la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES debe crear una estrategia de planificación efectiva, es importante determinar el tiempo, el personal involucrado y se deben realizar algunas pruebas que permitan a la empresa analizar el proceso de actividad motivacional.

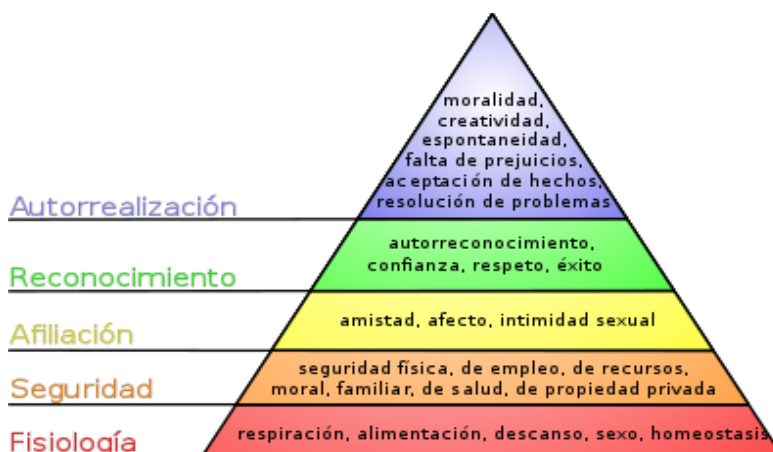
Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer

Por medio de la teoría de (Litwin & Stinger, (1968).) Nos pretende exponer los aspectos importantes de conductas de los individuos que laboran en una empresa usando los conceptos como motivación y clima. Los autores intentan explicar las decisiones ambientales que más influyen sobre las conductas y percepciones de los individuos. Estos autores se encuentran entre los que dirigen la comprensión de cómo funciona la estructura organizacional desde el punto de vista teórico. Dado que su comportamiento y motivos son factores que afectan directa e indirectamente a los empleados, asumimos que existen nueve áreas que describen el estado actual de la empresa. Estructura, responsabilidades, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, estándares, conflicto, raíces.

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, (1954)

(Maslow, 1943) nos abarca la teoría sobre motivación humana, donde se enfoca en una jerarquía de las necesidades humanas y defiende que a medida que se satisfacen las necesidades más básicas (siendo la parte inferior de la pirámide), los seres humanos logran desarrollar necesidades y deseos más elevados (ubicados en la parte superior de la pirámide).

Figura 1 Pirámide de Maslow



La pretensión inicial del autor en base a la jerarquización que propone es el alcance de la fase más alta de la pirámide, promoviendo que esta sea nuestra prioridad siempre, mantener una autoestima sobre un alcance motivacional, el autor resalta que no solo es enfocarse en lo que nos satisface si no es mantenerse en un avance continuo, que alimente a la persona de forma completa.

(Wilches Rubio, 2018), ejecutó una investigación basada en el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Trabajador en la empresa Minería Texas Colombia con la formación profesional de la Universidad Externado de Colombia en Bogotá -2018, en la facultad de Ciencias Sociales y Humanas, la investigación llegó a las siguientes conclusiones:

En principio, la naturaleza organizacional tiene como objetivo analizar los eventos globales dentro de una empresa para brindar una noción más amplia del contexto del entorno corporativo, es decir, nuestros elementos físicos. Con los empleados; personas como herramientas, equipos, herramientas de trabajo y relaciones con los miembros de la empresa y sus opiniones sobre su trabajo

El enfoque de calificaciones proporciona una visión general completa del cambio climático organizacional que determina la satisfacción laboral. En esencia, la revisión de la literatura

permite la interpretación e identificación de subtipos que son relevantes para cada variable. La cultura de la organización está directamente relacionada con el liderazgo y la participación. La confianza en el trabajo, por otro lado, se asocia con la motivación y el estímulo, conviviendo con las interacciones entre las personas. Estas encuestas nos permiten construir una matriz eficiente para realizar materiales de investigación, entrevistas y encuestas y, sobre todo, diseñar programas de intervención mejorados.

Los instrumentos generalmente ofrecen los siguientes resultados: La empresa enfatiza factores como el buen clima laboral, la cooperación, la colaboración, el respeto por los valores y las normas, por lo que es positiva sobre la naturaleza de la organización. A través de él, se fortalecen las relaciones que conducen al avance profesional. Esto está relacionado con factores como la buena comunicación, porque suele haber una buena relación entre empleados y directivos. Además, otra parte importante de la empresa es un trabajo confiable que promueve la independencia y la responsabilidad, para fomentar cosas como desarrollar las experiencias de los empleados incluyendo el orgullo y el sentido de pertenencia.

Por otro lado, para seguir inspirando a el equipo de trabajo, deben comprender sus habilidades y experiencia, el reconocer que deben estar alineados con las metas y objetivos de la empresa. De esta manera, un buen liderazgo demuestra que el equipo está entusiasmado y comprende la importancia de implementar las mejores prácticas de la empresa, para que pueda mejorar el desempeño a través de cualidades de liderazgo. También es importante asumir la responsabilidad de la misión de la empresa y, en ese sentido, promover la participación de los empleados con el propósito principal de desarrollar y entregar ideas que los empleados deben realizar.

Teoría del Clima Organizacional de (Goncalves, (1999). Extraído en 2013), Afirma que la actitud reguladora de los empleados depende directamente del comportamiento de la gerencia y la naturaleza de la organización que entienden y afirma que el trabajo es entendido y juzgado. Likert define tres tipos de variables diferentes que determinan las características de una organización y las que afectan la percepción del entorno de una persona.

Variables causales: llamadas variables independientes, Su objetivo es mostrar la dirección en la que la organización está avanzando y logrando resultados. Entre los reformadores se encuentran los procesos de toma de decisiones y toma de decisiones. Habilidades y personajes.

Variables Intermedias: Estas variables tienen como objetivo medir el desempeño de la empresa y se refleja en varias áreas como la motivación, el rendimiento, la comunicación y toma de decisiones. Esta variable es muy importante porque es la estructura organizativa de la propia organización.

Variables finales: Estas variables ocurren como resultado de efectos sobre medios y están destinadas a determinar los resultados alcanzados por el grupo, como productividad, ganancias y pérdidas.

Justificación

Se decide trabajar con la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES por que presenta problemas en cuanto a clima organizacional, Al analizar este tema, comprendemos que la empresa debe comenzar con la implementación y mejora de las medidas necesarias para motivar y capacitar a los empleados en un ambiente de trabajo agradable, en donde los empleados de la empresa se van a sentir con ganas de trabajar y muy seguramente las ventas incrementaran ya que la capacitación al personal ayuda que hallan menos errores y a incrementar la productividad Cuando hablamos de grandes empresas, dejamos claro que son empresas que "cumplen con estos estándares", pero no es así. Actual las empresas deben cumplir con una serie de diferentes requisitos las cuales le permitirán cumplir con el 100%.

Un reconocimiento del clima organizacional permitirá métodos y procesos tanto a nivel de diseño o rediseño de estructuración, implementación, estrategias, planificación, cambios en el entorno y desempeño, mejora en la parte de comunicación interna y externa tanto en los procesos administrativos, operativos y productivos en la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES, adicional a esto, considerar y analizar el clima laboral dentro de las organizaciones permite tener una mayor percepción de lo que está sucediendo, logrando una sinergia entre cada una de las áreas, cumplimiento de objetivos y mejoramiento de la productividad, así como también trabajadores satisfechos y con gran compromiso.

La identificación de que tan importante es implementar estos programas, permite que se dé la oportunidad de mejorar los procesos, de evitar las terribles consecuencias y de alcanzar lo que se anhela, esta problemática debe mejorarse para la compañía, deben iniciar con analizar las falencias, en proyectarse a mejorar e iniciar las estrategias que motiven al personal, también es necesario la inversión, en la actualidad muchas empresas lo hacen pero no de la forma correcta,

los programas de motivación no son solo simples incentivos, deben alcanzar el crecimiento, lo familiar, lo personal, sus habilidades, la formación y el profesionalismo.

En este trabajo de investigación se pretende conocer cómo afecta la falta de implementación de los programas de motivación laboral en las empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES, ver como se refleja esta carencia a lo largo del tiempos, es por esto, que según los que se explicó conforme a la motivación laboral logramos entender que uno de los factores principales para alcanzar el éxito de las organizaciones está basado en la motivación, para este proyecto se propone investigar bajo la teoría que relaciona el autor (Garcia, 2005) 'Lealtad de las personas a sus organizaciones dentro de la era que ahora conocemos como la era de la Globalización', reflexionando y analizando sobre esto nos ofrece diferentes puntos importantes para el proceso de lograr entender la falencia, este autor nos habla sobre la satisfacción externa e interna, lo cual resultado ser un tema importante, las empresas enfocadas a ofrecer un servicio de calidad siempre proyectan sus ideas bajo la satisfacción del cliente externo, pero es allí donde no solo se pretende enfocar en un ámbito, la satisfacción interna habla en como los colaboradores se sienten laboralmente, en como califican ese 100% por la calidad de servicio que brinda la compañía hacia ellos.

Marco Teórico

Hoy por hoy en las organizaciones es de gran importancia generar ambientes agradables dentro de la organización, con lo cual se lograrán mejores resultados en cada una de las actividades dentro de la misma.

El ambiente no solo está basado en cómo me agrada la empresa si no como me tratan allí, en mi área de trabajo, es por esto que el liderazgo tiene una gran importancia para lograr alcanzar ese espacio de confianza de forma agradable para el colaborador. Los líderes deben tener auto control y manejo de la inteligencia emocional, esto es un reto primordial al momento de entender y saber tratar la situación del colaborador de la mejor manera.

Para (Gardner, 1983) La inteligencia emocional juega un papel crítico en la organización de los líderes dinámicos y visionarios. Un buen líder es el que es capaz de lograr entender a sus colaboradores, como lo plantea el autor (Goleman, (1998).), las personas deben tener la capacidad de reconocer sus propios sentimientos y así mismo el de los demás, aprender a auto motivarse y controlar sus emociones, generando así un líder empático tomando decisiones adecuadas que no afecten al colaborador y a la organización.

Existen diferentes tipos de enfoques o variables que deben tener presente las empresas para lograr entender hacia donde se debe llegar a evaluar, según (Publica, (2001).) Nos explica que para entender la naturaleza y las variables del clima organizacional se han propuesto tres enfoques:

Estructural u objetivo: Plantea que el comportamiento de la persona está influido por las diferentes características permanentes que describen a una organización, lo que la logra distinguir de otra debido al comportamiento.

Subjetivo: Resalta la percepción del ambiente interno de la organización y la percepción del que tiene la persona sobre las necesidades sociales.

Integrador: Reconoce al clima organizacional por su naturaleza objetiva y subjetiva, siendo una variable de amplia gama de valores organizaciones.

Según esto, los enfoques permiten lograr estudiar que variables se tienen que reforzar, el clima laboral abarca en general diferentes factores que si tal vez no son alineados de la mejor manera se encontrarán resultados negativos en el proceso.

La productividad también logra jugar un papel importante en las afectaciones que tiene una empresa por un mal clima laboral o por falta de motivación a sus colaboradores, según el modelo de motivación laboral propuesto por (Toro, 1993) Nos dice que la motivación se manifiesta por medio de las preferencias, persistencia y vigor de la conducta motivada, él piensa que los procesos motivacionales, de cualquier naturaleza, se manifiestan de estas tres maneras en la conducta de las personas. Por esta razón se dice que la motivación para el trabajo se pone en evidencia por medio de la eficiencia, la efectividad y la productividad de las personas.

El impacto que puede llegar a tener la falta de motivación de los colaboradores en las empresas, generar afectación directa en la productividad de la empresa, el buen clima laboral permite que un trabajador se encuentre motivado con su labor, tenga sentido de pertenencia hacia la empresa que labora, ame cada día más su trabajo y así mismo labore con la misma satisfacción y alegría.

(Leva, 2003) Asume la posición de autores clásicos y define clima organizacional como la percepción objetiva que tienen los miembros de una organización de las prácticas, acontecimientos, procesos y tipos de conductas esperados y reforzados dentro de ella; asumiendo si se Piensa en el placer laboral como un sentimiento de bienestar o respuesta emocional que

depende de las normas sociales, características personales, actitudes y expectativas de los empleados que mantienen dentro de la organización.

(Enríquez, 2017) Reflejan factores organizacionales como el apoyo organizacional y de poder, la compensación para los maestros, el bienestar físico, la administración y la presión de poder, y las relaciones con los compañeros de trabajo.

Según la revista (García, 2009) Al leerlo, introduce los marcos conceptuales de diferentes autores cuya importancia del entorno se refleja en cambios en la organización del grupo, y este artículo describe varias herramientas que pueden ser utilizadas para la medición y el diagnóstico. Muchas variables incluyen principios organizacionales, creencias, cultura y prácticas comerciales. Esto le permite determinar su impacto en el cambio organizacional.

Según la revista (Del Toro, Salazar, & Gómez, 2011) Presentan en su artículo el diagnóstico del clima organizacional y la satisfacción laboral de una empresa de servicios de Ingeniería de la ciudad de Barranquilla, Colombia, relacionaron estos dos factores con los empleados de CO comparando varios factores de diferentes tipos.

(Corichi Alejandra, Hernandez Tirso, Garcia Maria) Realizaron investigación: El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas el cual fue expuesto en la plataforma de la Universidad Autónoma del estado de Hidalgo, definiendo al clima organizacional mediante modelos utilizados por los teóricos con el propósito de determinar las relaciones laborales que existen al interior de las empresas así mismo analizar los procesos organizacionales y psicológicos que afectan el desempeño del activo más importante con el que cuenta la organización.

(Segredo, 2013) Realizó investigación: Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización - 2013 en la Escuela Nacional de Salud Pública de la

Habana, Cuba, considerando que -En la actualidad el clima organizacional es un tema de gran importancia para las organizaciones que encaminan su gestión en el continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, por ello se considera que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización.

Marco Legal

Para la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES es de suma importancia regirse bajo el marco legal ya que de lo contrario acarrearía sanciones legales es por esto que cumple legalmente con todo lo establecido por la ley.

Según (Decreto Ley 1567 de 1998), en su artículo 24, nos dice que las empresas se encuentran obligadas a trabajar en pro de la calidad de vida laboral de sus trabajadores, para ello es importante la implementación de programas como lo son:

Realizar evaluación de clima laboral, en periodos no superiores a dos años, identificar falencias e implementar estrategias de prevención y mitigación.

Realizar reinducción a el personal antiguo e inducción a los colaboradores nuevos, con el fin de mantener actualizados los procesos organizacionales de la compañía.

Tener clara la cultura organizacional de la empresa y realizar actividades que giren entorno a la conservación y puesta en práctica de la misma, con el fin de fortalecer el trabajo en equipo, las actividades de bienestar y los incentivos a las labores realizadas.

Según el (Decreto 1567, 1998), el cual habla de los estímulos a los empleados del estado, indica la importancia de establecer programas y presupuestos asignados directamente al bienestar de los trabajadores, esto con el fin de garantizar los niveles de eficiencia y satisfacción. Con este tipo de programas se busca tener un clima laboral estable, fomentar el trabajo en equipo e impulsar el cumplimiento de los objetivos de la compañía, lo cual se verá reflejado en resultados financieros positivos.

Normas técnicas para el sector de muebles

El Instituto Colombiano de Normas Técnicas – ICONTEC, otorga 3 tipos de certificaciones:

(Organismo internacional de de Estandarización) ISO 9000, Calidad de Producción:
Certifica la calidad de la empresa en los procesos directamente relacionados con la producción.

(Organismos Internacional de Estandarización) ISO 14000: Relacionado con un enfoque sistemático para las actividades ambientales propias de la industria maderera y del mueble.
Determina la situación de la empresa en gestión ambiental.

Sello de Calidad: Calidad del producto terminado.

Respecto de la producción e importación de muebles y artículos de decoración, no existe en Colombia, ningún tipo de norma técnica obligatoria, que certifique la calidad del producto. Sin embargo, las exigencias del mercado han tomado un giro tal, que hace que el cliente exija certificados de calidad, pues de esta forma, garantiza que el producto, cumple con los requisitos estandarizados por el mercado internacional, lo cual se convierte en un valor agregado en el extranjero. Estos certificados, se han convertido en garantía de competitividad, no sólo a nivel interno, sino también a nivel internacional, y Colombia no es un escenario que resulte ajeno a dicha evolución. Por el contrario, los empresarios buscan este tipo de certificaciones, con el fin de lograr un mayor nivel competitivo y por ende, un mayor flujo de ventas.

(Consejo de Manejo Forestal) Por otra parte, encontramos la certificación voluntaria. La certificación forestal voluntaria, es el proceso por medio del cual el desempeño de las

operaciones forestales es evaluado con base en el grupo de estándares determinado por el Consejo de Manejo Forestal, Forest Stewardship Council – FSC. Así mismo, los principios y criterios del FSC para el manejo forestal, sirven de base para el desarrollo de dichos estándares para cada región.

Existen dos tipos de certificación que otorga el FSC:

Certificación de Unidad de Manejo Forestal - UMF: mediante ésta se evalúa el plan de manejo, todas las actividades que están relacionadas con el aprovechamiento forestal desde las técnicas empleadas hasta las relaciones laborales (empresa - trabajador) y la legalidad de las operaciones forestales y de la tenencia de la tierra.

Certificación de la Cadena de Custodia - CoC: Este es un proceso que nos permite identificar, a través del mercado, si los productos son maderables o no, CoC es un proceso de verificación del origen de un producto. Para productos de fuentes acreditadas que pueden seleccionar la marca FSC, el árbol debe rastrearse desde el arbusto hasta que llegue al usuario en cada etapa del proceso de producción. El producto es elegible para conservar su marca registrada FSC solo si este seguimiento está probado por sí mismo

Para el caso de Industrias IMER no existe ninguna limitación por exigencias de normas Técnicas obligatorias, pero IMER cuenta con la certificación de calidad en todos sus procesos de Diseño, Fabricación y Comercialización de muebles metálicos, emitida por ICONTEC y adicionalmente cuenta con la certificación de calidad para productos eléctricos RETIE.

Las ubicaciones y la información que necesitan los productores de madera son más sólidas para proteger los bosques naturales. Esto le da a la industria metalúrgica una ventaja competitiva y representa una barrera para ingresar a la industria de la madera.

(Ministerio del trabajo) Por medio de la Ley 62 del Código Sustantivo del trabajo establece que el mal desarrollo y comportamiento inadecuado dentro de la organización como justa causa para la terminación del contrato laboral por parte de la empresa, para lo cual el empleador debe dar aviso al trabajador con anticipación no menor de (15) quince días, así como también el empleado puede dar terminación del contrato sin justa causa cuando se sienta engañado respecto a las condiciones de trabajo, mal tratamiento o amenazas graves, entre otros, manifestado manifestar a la otra parte, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación.

(Ministerio de trabajo, 2016) Por medio del decreto número 1072 de 2015 se compilan todas las normas que reglamentan el trabajo, estableciendo el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo.

(Organismo internacional de estandarización) La ISO 9001 de 2015 es una norma que se aplica a los sistemas de gestión de calidad de las organizaciones públicas y privadas. En esta se requiere que las organizaciones garanticen el ambiente de trabajo para el correcto funcionamiento de los procesos.

Una de las leyes que permite bienestar y calidad de vida para los trabajadores, por la cual se han tenido modificaciones en pro de mejoramiento al colaborador y por tanto la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES, está obligada a cumplir es:

La (Ley 1857 del 26 de julio , 2017), donde se establecen dos nuevas obligaciones para los empleadores, que consisten en:

Ajustar las horas de trabajo del personal para facilitar las tareas de protección y apoyo de esposas e hijos habituales, niños pequeños, personas mayores en la familia o parientes de nivel 3 en la familia

Realizar cambios de rumbo para que los empleados puedan compartir con sus familias a través del espacio o cuenta de compensación que brinda el empleador. Si el empleador no puede organizar este trabajo, el empleado debe pasar este tiempo con familiares sin afectar las vacaciones

Logrando así un sentido de empatía y comprensión a necesidad del empleado, permitiéndole disfrutar de forma oportuna con sus familiares, generando mayor bienestar, motivación y resultados positivos hacia el clima laboral, el generar ese espacio hacia los colaboradores permite un momento de felicidad y satisfacción.

Diseño Metodológico

Tipo y enfoque de la investigación

Teniendo en cuenta las características de la investigación, se utilizará la Investigación de tipo descriptivo y de enfoque cuantitativo/cualitativo (mixto), para la fase de recolección, tabulación y análisis de la Información. La Investigación descriptiva " Comprende la descripción, registro, análisis e Interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. Según (Hernandez,S, 2010), “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis” (Hernandez,S, 2010). La información o datos obtenidos mediante la encuesta, serán valorados cuantitativamente a través del ordenamiento de datos numéricos en tablas y cuadros y, cualitativamente a través de la interpretación de cada respuesta de manera individual.

Población Objetivo

En la empresa se tienen una planta en aproximación a 10 personas, a continuación, se relaciona la distribución de cargos que se maneja en FABRIMUEBLES EL CIPRES:

Tabla 1: Distribución de cargos empresa Fabrimuebles el CIPRES

Dependencia o Área	Cargo	N° Personas
Dirección	Gerente	1
Administración y Finanzas	Administrador	1
Contabilidad	Contadora	1
Producción	Operativo	7

Nota: Autoría propia

Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Para la recolección de la Información se acudirá a la Encuesta como Técnica e instrumento de recolección de datos, con la finalidad de conocer aspectos relacionados a la problemática planteada respecto a, cómo afecta la falta de implementación de los programas de motivación laboral con el clima de la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES.

Aprovechando el mejoramiento de las plataformas electrónicas, las encuestas se realizan de forma digital, siendo instrumento principal para la recolección de la información suministrada, esto con el fin de analizar datos en el desarrollo del proceso investigativo, así como facilitar el acceso y obtener la tabulación de forma más ágil, lo que lleva a obtener resultados válidos y confiables

Procedimiento del instrumento (encuesta digital)

Diseñar encuesta en base a la problemática presentada en la empresa por medio de la herramienta Google Forms

Divulgación de la encuesta dentro de la organización a la muestra seleccionada

Realizar la recolección de la información mediante la aplicación de las encuestas digital.

Realizar el análisis de la información recolectada, mediante la fuente de información y gráficos que nos informen los resultados obtenidos, generando una tabulación y conclusión general por cada pregunta.

Elaboración de conclusiones de los resultados obtenidos

Fases de la investigación

Fase 1: Realizar una exploración y análisis de literatura sobre el tema central de la investigación, con el fin de poner en contexto el tema.

Fase 2. Se realizará trabajo de campo, la Encuesta como Técnica E instrumento de recolección de datos, con la finalidad de recoger información y conocer aspectos relacionados a la problemática planteada.

Fase 3. Análisis de la información del trabajo de campo.

Fase 4. Solución de necesidades encontradas, a través de propuestas de estrategias que permitan involucrar a cada personal que pertenezca a una organización.

Fase 5. Conclusiones y recomendaciones. Una vez realizada la investigación se da las recomendaciones y conclusiones pertinentes

Resultados

De acuerdo a la encuesta aplicada, en la primera pregunta para los trabajadores en un 60% de la población se considera que la implementación de estrategias de mejoramiento del ambiente es Muy Importante y para el 40% es importante, con lo que se puede concluir que para ellos el clima laboral es un factor determinante en el desarrollo de las actividades laborales.

En la segunda pregunta teniendo en cuenta las respuestas el 90% de los encuestados se encuentran satisfechos con las herramientas y el ambiente que le brinda la empresa y solo un 10% se encuentra muy Satisfecho, con lo que se puede concluir que dentro de la organización aún se presentan oportunidades de mejora en estos aspectos.

En la tercera pregunta el personal de Fabrimuebles El Cipres en un 60% siente que se tienen en cuenta sus intereses y necesidades en la toma de decisiones y el 40% restante no lo considera así, esto es preocupante, ya que solo existe un margen de diferencia del 10% en lo que se puede concluir que existe un poco de interés en la inclusión de las necesidades del personal a la hora de tomar decisiones.

En la cuarta pregunta el 50% de los trabajadores de la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES manifiestan, a través de sus respuestas que la organización siempre promueve y reconoce incentivos hacia los logros de cada persona, el 30 % dice que casi siempre, un 10% casi nunca y el 10% restante se va por la opción de nunca; es así, que se concluye que la mitad de los trabajadores afirman que si son reconocidos sus esfuerzos, trabajo y dedicación por su cargo a desempeñar y el restante no están tan satisfechos

En la quinta pregunta el 40% de los trabajadores de la empresa consideran que tiene la oportunidad de crecer laboralmente y a su vez de progresar como profesionales siendo participe

de la organización, el otro 60% opinan que la empresa no les ofrece esas oportunidades; se concluye que un gran porcentaje de la población esta insatisfecha y que es importante que la empresa trabaje un poco esa parte, que incentive la parte operativa y les ofrezca oportunidades para el crecimiento de cada uno.

En la sexta pregunta se evidencia que dentro de la organización se maneja una buena relación entre compañeros ya que el 100% está fraccionado entre excelente y buena, lo cual es un punto a favor para la empresa ya que pueden haber falencias en otros puntos pero se analiza que hay buena conformidad entre el grupo de trabajo.

En la Séptima pregunta se evidencia que dentro de la empresa el 90% personal que labora en este lugar se encuentra satisfecho y el 10% se encuentra muy insatisfecho esto demuestra que se vive un clima organizacional estable en donde los empleados se sienten a gusto con sus superiores.

En la octava pregunta, se observa que el 60% del personal encuestado asegura que, en la empresa si se llevan a cabo con frecuencia programas de bienestar y el 40% restante indican que no se están realizando; por lo tanto observamos que a la organización le falta un poco más en cuanto a la motivación e integración con sus trabajadores, ya que es de gran importancia resaltar y llevar a cabo estos métodos para lograr un mejor ambiente laboral.

En la novena pregunta, dentro de la gráfica se evidencia que un 60% del personal afirma que si se realizan programas de bienestar mientras que el 40% expresa que no, por lo tanto analizamos que un gran porcentaje de los trabajadores no están satisfechos ya que hacen falta programas de bienestar.

En la décima pregunta nos demuestra que un 80% del personal se siente cómodo y reconoce que la empresa le brinda un espacio de funcional y agrádale, en cambio un 20% considera que no es así, este resultado nos deduce que la mayoría de los colaboradores se encuentran satisfechos pero que aún es importante reforzar las condiciones o detalles que no se están teniendo presente para ese otro 20%

En la onceava pregunta se tiene diferentes opciones de respuesta para analizar como consideran los colaboradores la comunicación interna, donde el 10% la considera excelente, el 70% la considera ser buena y un 20% regular, este resultado no es satisfactorio ubica a la empresa en una posición de falencia en la comunicación interna, esto nos indica que se debe reforzar el tema de forma prioritaria.

En la doceava pregunta donde nos enfocamos hacia el salario del colaborador, nos indica que un 90% considera que acorde a su jornada laboral y un 10% no lo cree así, esto nos da a deducir que la mayoría de los colaboradores se siente estables con la remuneración salarial que reciben por parte de la empresa en base a sus jornadas laborales, es necesario reforzar las personas que no se siente acorde a esto, debido a que tal vez se esfuerzan más de lo deseado y no se sienten satisfecho con el resultado monetario.

En la treceava pregunta, Se refleja que dentro de la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES se distribuyen bien los espacios y tiempos ya que el 100% de los trabajadores indican que sí, es decir, que si se están manejando las pausas activas o breves descansos de acuerdo a la jornada laboral, esto conlleva a que haya mejor energía, desempeño y eficiencia al momento de cumplir con las respectivas funciones.

En la catorceava pregunta se identifica que la empresa brinda beneficios o descuento en los artículos distribuidos a sus colaboradores, aunque solo el 60% han podido acceder a ellos, esto denota que aún existe un 40% de desconocimiento o no ofrecimiento de este beneficio, lo que puede generar un malestar en los trabajadores.

Finalmente realizando el análisis de la quinceava pregunta se encuentra que para el 80% de los colaboradores el líder o persona a cargo dispone de un tiempo en el que brinda seguimiento y retroalimentación, y a el 20% del personal encuestado no se le ofrece esto; con esto se puede concluir que falta mayor interés en la identificación de las competencias del trabajador e implementación de planes de mejoramiento dentro de la organización.

Recomendaciones

El clima Organizacional observado por los trabajadores de la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES fue evaluado por medio de una serie de preguntas correspondientes al ambiente laboral, donde se pudo determinar que existen algunos aspectos que requieren ser mejorados al interior de la empresa; es decir, mejorar la parte de capacitación y formación para las personas que conforman la organización, realizar evaluaciones de resultados mínimo cada semestre en el año, en pro de mejorar y dar cumplimiento a cada objetivo.

Es importante implementar estrategias de mejoramiento del ambiente laboral con ayuda de los colaboradores, permitiéndoles aportar sus opiniones y sugerencias acerca de esta problemática, con lo que logrará un consenso de ideas que aportarán al mejoramiento continuo, para ello, antes de que se lleven a cabo las juntas directivas, es importante que se realice una reunión previa con los trabajadores en la que se expresen las necesidades o dolencias presentadas durante las jornadas de trabajo permitiendo de este modo exponerlas con los demás directivos y crear planes que permitan mitigar el descontento.

Dentro de las organizaciones es importante implementar valoraciones de desempeño que permitan identificar aquellas fortalezas y oportunidades de mejora de los trabajadores, permitiendo crear planes y seguimientos, en las que se fortalezcan las competencias de los trabajadores y logrando obtener aportes significativos dentro de la organización.

Es necesario fortalecer y crear diálogos abiertos a la escucha activa de los colaboradores, por medio de espacios de confianza, actividades externas que sean enfocadas a conversaciones con el fin de entender las posiciones tanto de la empresa como del colaborador, esto es con el fin de mejorar la comunicación interna.

Para los momentos de bienestar y calidad de vida desarrollados dentro de la empresa, es importante que se realice un cronograma de forma anual o semestral fichando diferentes actividades que permita un espacio de descanso, distracción y alegría hacia los colaboradores, con esto se fortalece el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia hacia la organización. Así mismo dar a conocer de manera constante los diferentes beneficios a los que pueden acceder los colaboradores por ser parte de la organización, permitirá que se cree un ambiente de satisfacción y compromiso laboral.

Conclusiones

Contar con un clima laboral positivo dentro de las organizaciones genera grandes beneficios, ya que facilita la interacción entre los trabajadores y su entorno, mejorando la gestión y realización de las tareas, es importante que dentro de las organizaciones constantemente se realicen análisis de la situación interna, permitiendo determinar problemáticas rápidamente y así plantear planes de mejoramiento acordes. Los colaboradores son parte y motor de la compañía para el logro de los objetivos, por lo que mantener un espacio agradable tanto físico como emocional es más que necesario para la organización, un colaborador con sentido de pertenencia, satisfecho y dispuesto a dar siempre el 100% permite que se genere siempre crecimientos hacia el éxito.

El clima laboral es una herramienta fundamental para el funcionamiento de la organización, si tenemos en cuenta que los empleados son el activo más importante de la compañía y por ello es importante trabajar en su bienestar para de esta forma fomentar la eficiencia y eficacia en los procesos, de tal forma que tanto empleado como empleador se encuentren satisfechos con la labor.

Finalmente, con el desarrollo y aplicación de la investigación dentro de la empresa Fabrimuebles el CIPRES se nota la gran importancia de los planes de mejoramiento e identificación de oportunidades de mejora, así mismo de brindar crecimiento y fortalecimiento a los empleados dentro de la organización, dándoles a conocer la importancia de hacer parte del engranaje que representa a la compañía, con lo que se logra obtener colaboradores de calidad que siempre tendrán un enfoque hacia el logro de objetivos y una visión acorde a la de la organización.

Referencias

- Consejo de Manejo Forestal. (s.f.). *Forest Stewardship Council – FSC*. Obtenido de <https://fsc.org/es>
- Corichi Alejandra, Hernandez Tirso, Garcia Maria. (s.f.). *El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas*. Obtenido de Revistas y boletines científicos: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
- Decreto 1567. (1998). *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Decreto Ley 1567 de 1998. (s.f.). *Función Pública*. Obtenido de Gestor Normativo : <https://www.funcionpublica.gov.co/>
- Del Toro, Salazar, & Gómez. (2011). *Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de Clio de America*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5114801>
- Enríquez, M. y. (2017). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño docente de una escuela de educación básica en Ecuador*. Obtenido de Recuperado de <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/download/77/76/>
- Función Pública. (s.f.). *Decreto Ley 1567 de 1998*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- García, F. R. (2005). *Cómo debe verse el tema de la Lealtad de las personas a sus organizaciones dentro de la era que ahora conocemos como la era de la Globalización*.

- México: Universidad La Salle. Recuperado de
<https://www.redalyc.org/pdf/342/34202308.pdf>.
- García, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. Cuadernos de Administración. Obtenido de
http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/Clima_Organizacional_y_su_Diagnostico.pdf
- Gardner, H. ((1983).). *¿Cómo lograr ser una de las mejores empresas para trabajar en Colombia?* Bogota: Univesidad EAN. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20611455006.pdf>.
- Goleman. ((1998).). *¿Cómo lograr ser una de las mejores empresas para trabajar en Colombia?* Bogota: Universidad EAN. Recuperado de
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20611455006.pdf>.
- Goncalves, A. ((1999). Extraído en 2013). *Dimensiones del clima organizacional*. Obtenido de desde:
<http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/climaorganizacional.htm>.
- Hernandez,S. (2010). *Metodología de la investigación* -. Sexta Edición – recuperado de:. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Kaatz, D. y Kahn, R. ((1970).). *Psicología social de la organización*. Colombia:: Editorial Atlas. Obtenido de [http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco#:~:text=El%20clima%20organizacional%20nace%20de,entorno%20\(Garc%C3%ADa%2C%202009\).](http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco#:~:text=El%20clima%20organizacional%20nace%20de,entorno%20(Garc%C3%ADa%2C%202009).)

- Leva, A. H. (2003). *Estimación de la satisfacción laboral mediante variables multinomiales*.
 Revista Electrónica de Metodología Aplicada, 8 n° 1. Obtenido de
<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=147760437&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Ley 1857 del 26 de julio . (2017). *Colombia - Ley 1857 del 26 de julio de 2017 por la que se establecen dos nuevas obligaciones de los empleadores*. Colombia: Recuperado de
https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/colombia-ley-1857-del-26-de-julio-de-2017-por-la-que-se-establecen-dos-nuevas-obligaciones#:~:text=in%20new%20window-,Colombia%20%2D%20Ley%201857%20del%2026%20de%20julio%20de%202017%20por,nuevas%20obli.
- Litwin, & Stinger. ((1968).). *Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio*. México: Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>.
- Maslow, A. (1943). *La Pirámide de Maslow*. Recuperado de
<https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/#:~:text=Maslow%20formula%20en%20su%20teor%C3%ADa,parte%20superior%20de%20la%20pir%C3%A1mide>).
- Méndez, C. ((2006).). *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario.
 Obtenido de [http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco#:~:text=El%20clima%20organizacional%20nace%20de,entorno%20\(Garc%C3%ADa%2C%202009\)](http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco#:~:text=El%20clima%20organizacional%20nace%20de,entorno%20(Garc%C3%ADa%2C%202009))).

Ministerio de trabajo. (15 de abril de 2016). Decreto 1072 de 2015. Colombia. Recuperado el 12 de abril de 2021, de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del trabajo. (s.f.). Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. *Código sustantivo del trabajo*. Colombia. Obtenido de

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Organismo internacional de de Estandarización. (s.f.). ISO 9000, Calidad de Producción.

Organismo internacional de estandarización. (s.f.). ISO 9001. Obtenido de

<https://www.isotools.org/normas/calidad/iso-9001/>

Organismos Internacional de Estandarización. (s.f.). *ISO 14000*. Obtenido de

https://www.ecured.cu/Normas_ISO_14000

Publica, D. A. ((2001).). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas publicas y privadas)*.

Bogotá: Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v16n28/v16n28a01.pdf>.

Segredo, A. (Abril de Junio de 2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Recuperado el 12 de Abril de 2021, de Revista Cubana de

Salud Pública: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017)

[34662013000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017)

Toro. (1993). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones*

(*factores diferenciadores entre las empresas pública y privada*). Bogota: Recuperado de

<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v16n28/v16n28a01.pdf>.

Wilches Rubio, N. J. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del trabajador en la*

empresa Minería Texas Colombia. Universidad Externado de Colombia, Cundinamarca.

Bogotá: NA. Recuperado el 22 de Marzo de 2021, de

<https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1521/1/DNA-spa-2018->

[Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_T](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1521/1/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia)

[exas_Colombia](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1521/1/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia)

Anexos

Figura 2 Modelo preguntas de encuesta 1

Modelo de Encuesta

1. ¿Cómo trabajador de la empresa Fabrimuebles el CIPRES, considera importante contar con un clima de trabajo agradable?

SI__ NO__

2. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con las herramientas y el ambiente que le brinda la empresa para el desarrollo de sus actividades laborales?

MUY SATISFECHO__ SATISFECHO __ INSATISFECHO__

MUY INSATISFECHO__

3. ¿Siente que las decisiones que se toman dentro de la organización tienen en cuenta sus intereses y necesidades? ¿también las de sus compañeros?

SI__ NO__

4. ¿Cree usted que la empresa la incentiva hacia el logro de objetivos? ¿Se le reconoce por ello?

SI__ NO__

5. ¿Cuenta con la oportunidad de crecer laboralmente o realizar un plan carrera dentro de la organización?

SI__ NO__

6. ¿Cómo es la relación laboral que tiene con sus compañeros?

EXCELENTE__ BUENO__ REGULAR__ MALA__

7. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con la relación que maneja actualmente con sus jefes o líderes del área?

Nota: Autoría propia

Figura 3 Modelo de preguntas de encuesta 2

- MUY SATISFECHO__ SATISFECHO__ INSATISFECHO__ MUY
INSATISFECHO__**
8. ¿La empresa Fabrimuebles el CIPRES realiza frecuentemente programas o actividades de bienestar?
- SI__ NO__**
9. ¿La empresa fabrimuebles el CIPRES utiliza un modelo de capacitación para formar y enseñar a sus empleados?
- SI__ NO__**
10. ¿La empresa fabrimuebles el CIPRES cuenta con un espacio físico funcional y agradable para sus empleados?
- SI__ NO__**
11. ¿Usted como integrante de la empresa fabrimuebles el CIPRES, como considera que es el nivel de comunicación interna entre superiores y sus empleados?
- EXCELENTE__ BUENO__ REGULAR__ MALA__**
12. ¿Considera que la retribución salarial por las labores realizadas es acorde a la jornada de trabajo?
- SI__ NO__**
13. ¿La empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES le permite tener pausas activas y descanso durante la jornada de trabajo?
- SI__ NO__**


Nota: Autoría propia

Figura 4 Modelo de preguntas encuesta 3

14. ¿La organización le brinda beneficios o descuentos al realizar compra de los artículos que comercializan?
- SI__ NO__**
15. ¿Su jefe inmediato le brinda retroalimentación del desempeño laboral dentro de la organización resaltando sus fortalezas e identificando las oportunidades de mejora?
- SI__ NO__**

Nota: Autoría propia

Figura 5 Encuesta en línea 1



Fabri-Muebles **EL CIPRES**

ENCUESTA CLIMA LABORAL FABRIMUEBLES EL CIPRES

Esta encuesta tiene como propósito principal analizar el clima organizacional que se tiene actualmente para los colaboradores de la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES ubicada en Yopal Casanare, esta iniciativa es debido al proyecto de investigación en proceso de desarrollado por parte de los estudiantes del grupo 101007_53 del Diplomado en Gerencia del Talento Humano de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

***Obligatorio**

1. ¿Cómo trabajador de la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES. que tan importante es para usted contar con un clima de trabajo agradable? *

- Importante
- Muy Importante
- Nada Importante
- Poco Importante

Nota: Autoría propia

Figura 6 Encuesta en línea 2

2. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con las herramientas y el ambiente que le brinda la empresa para el desarrollo de sus actividades laborales? *

Muy Satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

Muy Insatisfecho

3. ¿Siente que las decisiones que se toman dentro de la organización tienen en cuenta sus intereses y necesidades? ¿también las de sus compañeros? *

Si

No

4. ¿Cada cuánto la empresa promueve y reconoce incentivos hacia el logro de los objetivos? *

Siempre

Casi siempre

De vez en cuando

Casi nunca

Nunca

Nota: Autoría propia

Figura 7 Encuesta en línea 3

5. ¿Cuenta con la oportunidad de crecer laboralmente o realizar un plan carrera dentro de la organización? *

Si

No

6. ¿Cómo es la relación laboral que tiene con sus compañeros? *

Excelente

Buena

Regular

Mala

7. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con la relación que maneja actualmente con sus jefes o líderes del área? *

Muy Satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

Muy Insatisfecho

Nota: Autoría propia

Figura 8 Encuesta en línea 4

8. ¿La empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES realiza frecuentemente programas o actividades de bienestar? *

Si

No

9. ¿La empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES utiliza un modelo de capacitación para formar y enseñar a sus empleados? *

Si

No

10. ¿La empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES cuenta con un espacio físico funcional y agradable para sus empleados? *

Si

No

11. ¿Usted como integrante de la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES, como considera que es el nivel de comunicación interna entre superiores y sus empleados? *

Excelente

Buena

Regular

...

Nota: Autoría propia

Figura 9 Encuesta en línea 5

12. ¿Considera que la retribución salarial por las labores realizadas es acorde a la jornada de trabajo? *

Si

No

13. ¿La empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES le permite tener pausas activas y descanso durante la jornada de trabajo? *

Si

No

14. ¿La organización le brinda beneficios o descuentos al realizar compra de los artículos que comercializan? *

Si

No

15. ¿Su jefe inmediato le brinda retroalimentación del desempeño laboral dentro de la organización resaltando sus fortalezas e identificando las oportunidades de mejora? *

Si

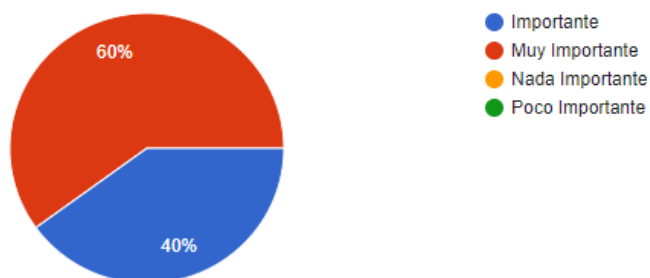
No

Nota: Autoría propia

Figura 10 Resultado clima de trabajo agradable

1. ¿Cómo trabajador de la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES, que tan importante es para usted contar con un clima de trabajo agradable?

10 respuestas

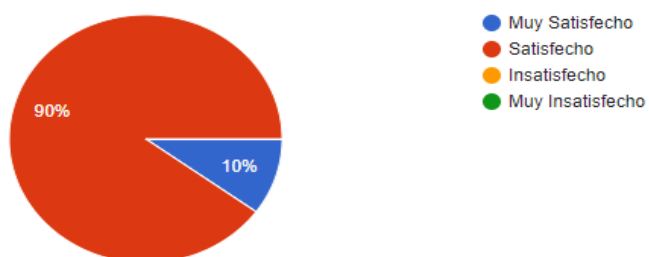


Nota: Autoría propia

Figura 11 Resultado herramientas y ambiente de trabajo

2 ¿Qué tan satisfecho se encuentra con las herramientas y el ambiente que le brinda la empresa para el desarrollo de sus actividades laborales?

10 respuestas

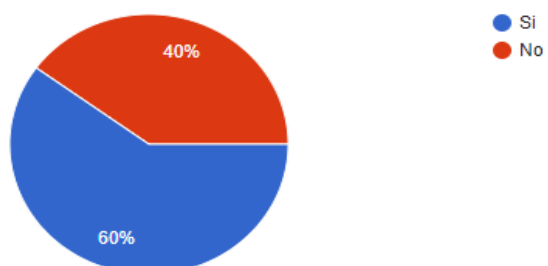


Nota: Autoría propia

Figura 12 Resultado decisiones de intereses y necesidades

3. ¿Siente que las decisiones que se toman dentro de la organización tienen en cuenta sus intereses y necesidades? ¿también las de sus compañeros?

10 respuestas

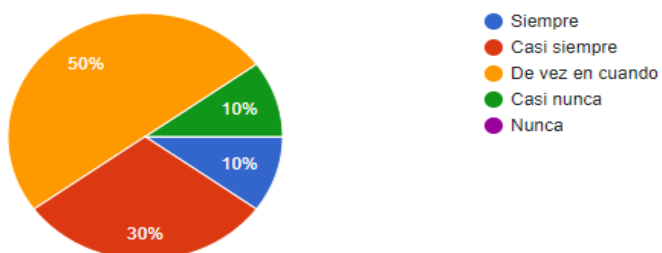


Nota: Autoría propia

Figura 13 Resultado incentivos hacia el logro de objetivos

4. ¿Cada cuánto la empresa promueve y reconoce incentivos hacia el logro de los objetivos?

10 respuestas

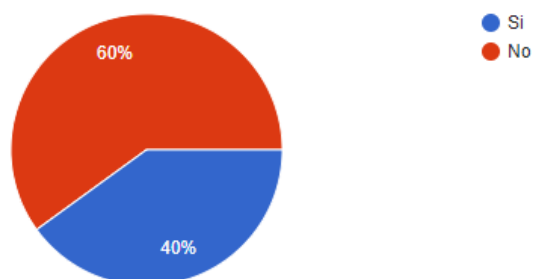


Nota: Autoría propia

Figura 14 Resultado crecimiento laboral

5. ¿Cuenta con la oportunidad de crecer laboralmente o realizar un plan carrera dentro de la organización?

10 respuestas

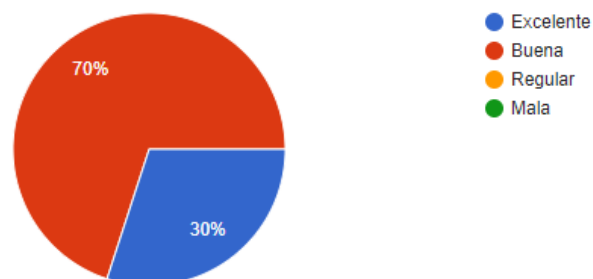


Nota: Autoría propia

Figura 15 Resultado relación laboral con los compañeros

6. ¿Cómo es la relación laboral que tiene con sus compañeros?

10 respuestas



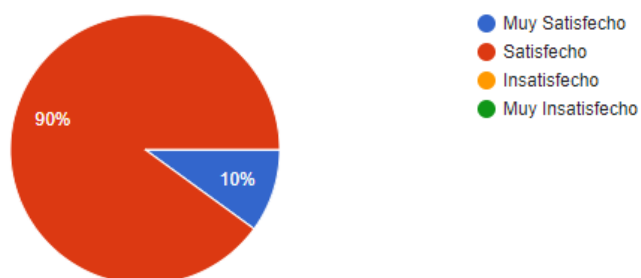
Nota: Autoría propia

Figura 16 Resultado relación con jefes o líderes

7. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con la relación que maneja actualmente con sus jefes o líderes del área?



10 respuestas

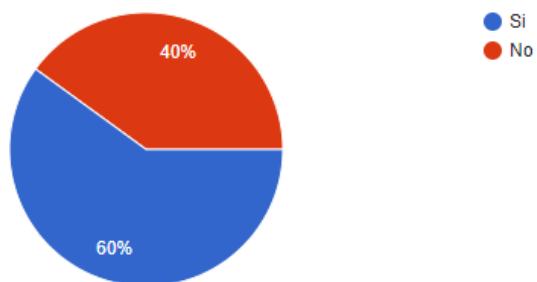


Nota: Autoría propia

Figura 17 Resultado programas o actividades de bienestar

8. ¿La empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES realiza frecuentemente programas o actividades de bienestar?

10 respuestas

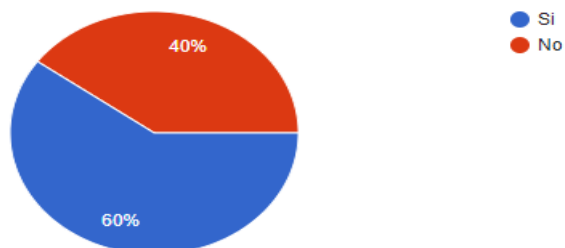


Nota: Autoría propia

Figura 18 Resultado modelo de capacitación

9. ¿La empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES utiliza un modelo de capacitación para formar y enseñar a sus empleados?

10 respuestas

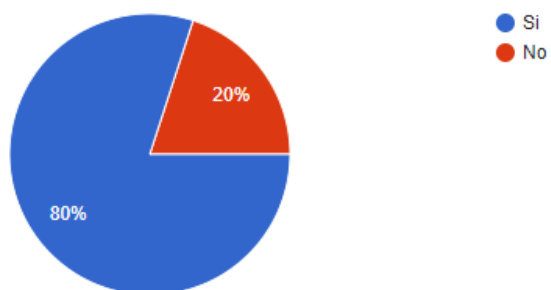


Nota: Autoría propia

Figura 19 Resultado espacio físico

10. ¿La empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES cuenta con un espacio físico funcional y agradable para sus empleados?

10 respuestas

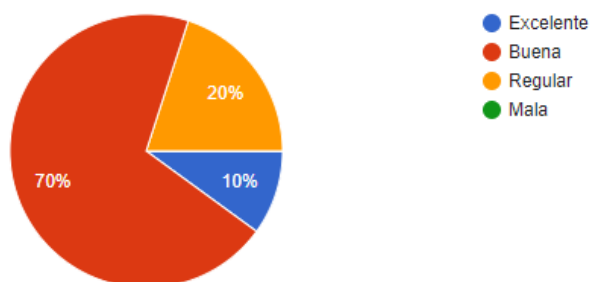


Nota: Autoría propia

Figura 20 Resultado comunicación

11. ¿Usted como integrante de la empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES, como considera que es el nivel de comunicación interna entre superiores y sus empleados?

10 respuestas

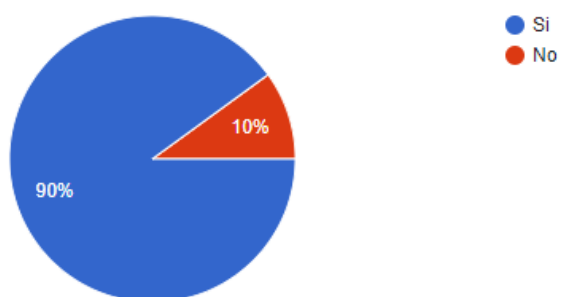


Nota: Autoría propia

Figura 21 Resultado retribución salarial

12. ¿Considera que la retribución salarial por las labores realizadas es acorde a la jornada de trabajo?

10 respuestas

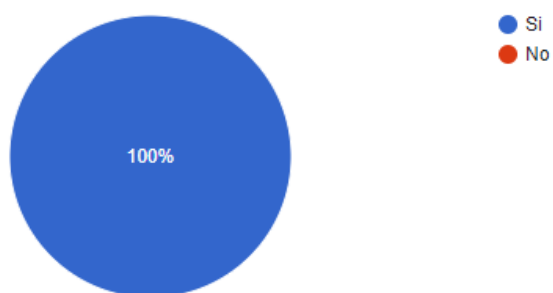


Nota: Autoría propia

Figura 22 Resultado pausas activas

13. ¿La empresa FABRIMUEBLES EL CIPRES le permite tener pausas activas y descanso durante la jornada de trabajo?

10 respuestas

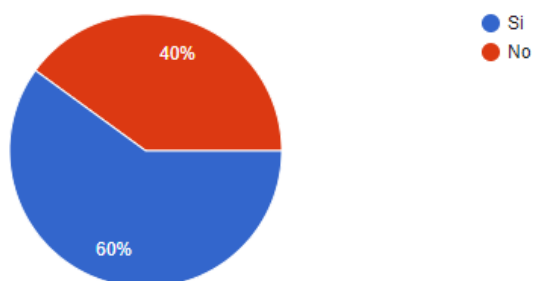


Nota: Autoría propia

Figura 23 Resultado beneficios

14. ¿La organización le brinda beneficios o descuentos al realizar compra de los artículos que comercializan?

10 respuestas

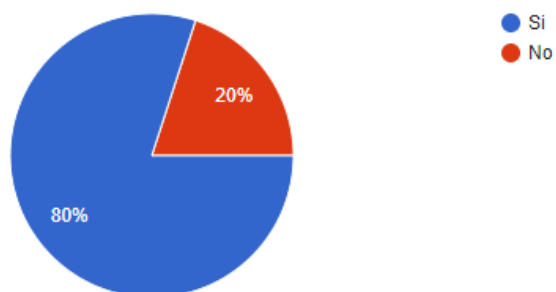


Nota: Autoría propia

Figura 24 Resultado retroalimentación laboral

15. ¿Su jefe inmediato le brinda retroalimentación del desempeño laboral dentro de la organización resaltando sus fortalezas e identificando las oportunidades de mejora?

10 respuestas



Nota: Autoría propia