

**Implementación de planes de mejoramiento para el clima organizacional empresa
lácteos del cesar klarens**

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Programa de administración de empresas

Diplomado en profundización en gerencia del talento humano

Melysa Victoria Núñez

Milena Marsiglia Carrillo

Linda Lucia Quiroz Martínez

Juan Ubaldo García Campillo

Maily Del Carmen Viloría Martínez

Mayo de 2021

Resumen

El presente proyecto tiene como finalidad analizar las circunstancias existentes del clima organizacional de la compañía Lácteos del Cesar Klarens, reconociendo la disposición que tiene para la empresa alcanzar un medio organizacional que permita satisfacer las exigencias de cada empleado y de la organización en general. Alcanzar un buen clima organizacional en la empresa lácteos del Cesar se convierte en una labor intrincada, especialmente cuando no solo se busca contar con instalaciones y servicios que respalden el cumplimiento laboral, sino, tener en cuenta las diferentes variantes que puedan servir a futuro como apoyo para la ejecución de objetivos y metas empresariales garantizando la satisfacción de todos sus clientes interno y externos.

Palabras claves: Clima laboral – Productividad – Competencia – Comunicación – Modelamiento – Comportamiento - Conducta

Abstract

The purpose of this project is to analyze the existing circumstances of the organizational climate of the Lácteos Del Cesar Klarens Company, recognizing the willingness that the company has to achieve an organizational means that allows meeting the demands of each employee and the organization in general. Achieving a good organizational climate in the Cesar dairy company becomes an intricate task, especially when not only looking to have facilities and services that support labor compliance, but also taking into account the different variants that may serve as support in the future for the execution of business objectives and goals, guaranteeing the satisfaction of all its internal and external clients.

Keywords: Work environment - Productivity - Competence - Communication - Modeling
- Behavior - Conduct

CONTENIDO

Resumen	2
Asbtract	3
1. Introduccion	5
2. Objetivos	6
2.1.Obgetivo general	6
2.2.Objetivos especificos	6
3. Planteamiento del problema	7
4. Antecedentes del problema	8
5. Justificacion de la investigacion	9
6. Marco referencial	10
6.1. Marco teorico	10
6.2. Marco legal	13
7. Metodologia de la investigación	15
8. Conclusiones	32
9. Referencias bibliograficas	33

Introducción

En el pasar de los años las empresas vienen reflejando permutas elocuentes en su conformación organizacional con el motivo de establecer compañías competitivas y productivas para el comercio, donde el clima laboral se ha convertido en un pilar primordial para lograr la actualización y la notoriedad empresarial.

El clima organizacional es apreciado como parte elemental en toda organización, este incurre beneficioso o adversamente en la eficiencia y eficacia de los colaboradores, originando incrementos o disminución en el rendimiento laboral de la empresa en general.

Lácteos del cesar Klarens es una empresa de producción, distribución y comercialización de lácteos y sus derivados, ubica en la ciudad de Valledupar departamento del Cesar; esta organización centra su actividad en el crecimiento, elaboración y mercantilización de alimentos saludables y refrescos que buscan satisfacer las necesidades nutricionales de sus clientes.

Klarens está constituida desde el año 1984 y se caracteriza por su proactividad, eficiencia, confianza, honestidad y credibilidad con sus clientes, esta compañía en su grupo humano cuenta aproximadamente con 500 empleados y 11 distritos o centros de distribución a nivel nacional.

Para realizar la investigación en la empresa lácteos del Cesar y estudiar todo lo concerniente al clima organizacional en dicha empresa, observamos y analizamos las falencias que se presentan en las jornadas laborales, las interacciones entre colaboradores y el mando jerárquico que promueve la compañía; con la finalidad de plantear estrategias y recomendaciones que permitan mejorar el ambiente laboral y contribuyan al impulso de Klarens competencia activa del mercado.

Objetivos

Objetivo general

Presentar un plan de acción que contribuya a optimizar el clima organizacional de la empresa lácteo del Cesar Klarens para lograr un nivel alto de eficiencia y motivación en sus trabajadores que contribuyan a crear una empresa competitiva y líder en el mercado.

Objetivos específicos:

- o Ejecutar diagnósticos acerca del clima organizacional que maneja la compañía Lácteos del Cesar Klarens.
- o Hallar los componentes que inciden de manera negativa en el ambiente trabajar de la compañía Klarens.
- o Realizar proyectos que desarrollen interés y motivación en los empleados como tácticas para mejor el clima organizacional de la organización.
- o Hacer seguimiento a la ejecución de planes para mejorar el clima organizacional con el fin de generar una compañía competitiva.

Planteamiento del problema

El término de clima organizacional se contempla desde la revolución industrial una vez observado el caso precario que vivían obreros y trabajadores asalariados debido al dominio social y al poder del desplazamiento en el continente europeo. Gracias a dichas corrientes, los industriales encontraron la satisfacción de los ayudantes, perfeccionando sueldos y prestaciones, y así mismo la reducción sustancial de los horarios laborales.

Al dialogar de clima laboral mencionamos que se convirtió en componente importante de las empresas, según autores esto participa de forma evidente con la incitación de los ayudantes para tenerlos motivados, notándose la eficacia y efectividad de sus tareas diarias. Lácteos del cesar Klarens, organización que se distingue por ofrecer excelentes servicios, además es caracterizada por comprender a sus empleados a partir de una visión de talento humano dentro de la compañía, gestionando quehaceres y trazando patrones de climas organizacionales que sean simpáticas en el ámbito gremial de cada empleado.

Lácteos del cesar Klarens, en la búsqueda de consumir las metas trazadas crea una estrategia de desarrollo en todos los procedimientos que conducen a sus ocupaciones, donde el componente humano es el primordial aspecto a considerar para conseguir dichas metas propuestas, no obstante, en la actualidad se ha reconocido el descenso productivo de los funcionarios, cosechando carencia de ayuda entre los subordinados y la escases de motivación por parte de ellos provocando cambiantes primordiales para poder lograr los indicadores visionados.

Antecedentes del problema

Lácteos del cesar Klarens en el desarrollo de su actividad se ha distinguido por la índole humana y la responsabilidad de sus colaboradores en pro de la empresa, todo esto evidenciándose con el pasar de los años a medida que se daba su crecimiento organizacional y el progreso del personal, concentrado su fuerza en el desarrollo de sus funcionarios, generando en ellos sentidos pertenencia, motivación y vinculándolos como parte fundamental de la compañía.

En todo su recorrido laboral se ha diferenciado de las demás compañías lácteas por ser una organización que se mantiene vigente en el mercado y brinda a su personal una calidad de vida, estabilidad laboral, incentivos, motivación y entrega para lograr siempre una satisfacción en todo su equipo.

Como en toda empresa lácteos del Cesar ha presentado inconformidades, desmotivación y baja productividad en alguno de sus colaboradores, de estas irregularidades surge la presente investigación que nos permite conocer sobre el clima laboral actual que maneja la compañía, los factores que presentan dichas situaciones y cómo podemos implementar estrategias para resolverla. Estas tácticas se plantean con la finalidad de lograr que disminuya el inconformismo, las renuncias de personal y que los empleados sientan que son fundamentales para la empresa, logrando así que los colaboradores den el cien por ciento en la ejecución de sus funciones y mejore la efectividad de la organización y se puedan lograr todos los objetivos trazados y visionados.

Justificación de la investigación

El presente trabajo tiene como propósito encontrar las situaciones que actualmente están perturbando el clima laboral las mismas influyen en el desarrollo de la empresa, la razón por la cual es tan importante el estudio del clima organizacional en lácteos del cesar S.A (Klaren's):

Lo importante es fortalecer la percepción de los empleados y directores de la empresa de esta manera se podrá alcanzar y cumplir con los objetivos propuestos, generando un valor agregado para la compañía, garantizado aspectos como: complacencia y motivación del personal, la comunicación de todo el personal, aumento de productividad y contar con un ambiente laboral agradable donde se refleje la convivencia.

- o Permite el aumento de la productividad y efectividad de los colaboradores de la organización.
- o Mayor compromiso organizacional por parte de los trabajadores.
- o Nos permitirá mejorar el direccionamiento y orientar las estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización.
- o Trabajadores más motivados y mejor desempeño laboral.
- o Además de generar buen ambiente laboral, ayuda también a llevar una mejor calidad de vida también nos permite tener una salud mental más saludable y ejercitada, tener menos estrés laboral y mejora nuestro ambiente laboral. Además de traer consigo grandes beneficios financieros a la empresa.

Marco referencial

Marco teórico

El siguiente estado teórico nos permite analizar y enfocar los diferentes aportes sobre el concepto de clima organizacional en relación a los diversos estudios que han puesto en prueba el papel de los recursos físicos y sociales sobre el comportamiento humano.

El Clima laboral está definido por el grupo de componentes vinculados a la calidad de vida en una organización. Constituye una percepción, y como tal consigue costo de realidad en las empresas.” (Martínez, B., 2001, p.4). 2.12.1

(<https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>)

R. J. Tubán define el Clima Organizacional como: “un fenómeno interviniente que media entre los componentes del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene secuelas sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etcétera.)” A partir de dicha visión el Clima Organizacional es un filtro por el que pasan los fenómenos fines (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por consiguiente, evaluando el Clima Organizacional se mide la forma de cómo es percibida la organización. (2000 p.2)

(<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>)

Paralelamente Robbins (1999) y Gibson, Ivancevich & Don Nelly (1996) dice que el ambiente de la organización y la cultura organizacional son lo mismo una vez que los definen como la personalidad y su carácter de una organización.

(<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>)

El clima organizacional según Carlos E. Méndez ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares. Según Méndez, el clima organizacional se orienta hacia la identificación y el análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el comportamiento de los empleados a partir de las percepciones y actitudes que tienen sobre el clima de la organización y que influyen en su motivación laboral. Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas, se pueden mencionar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, entre otros.

(<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>)

Las consecuencias negativas pueden ser desmotivación, desmejoramiento del desempeño laboral, conflictos interpersonales, entre otros. Es por ello que "el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con los proveedores y clientes, son elementos que van conformando el clima organizacional", este puede ser un beneficio o un obstáculo para el buen desempeño de la organización.

El Clima Organizacional es el instrumento por excelencia para el canje en búsqueda del logro de una mayor eficacia organizacional, situación imprescindible en el mundo actual, distinguido por la intensa aptitud en el ambiente nacional e internacional. Hoy por hoy es cada vez más inevitable distinguir aquello que interviene sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo.

Hoy por hoy el ambiente de la compañía esté unido o relacionado con los niveles de motivación de su personal. Cuanto la motivación es reincorporación se traduce en buenas compromiso, confort, animo, salida, protección, encargo en clan entre otras, pero así mismo cuando la motivación es abyecta sea cual sean los motivos genera frustraciones insatisfacción inacción, depresión tedio. Etcétera. Y en casos extremos ha vivido agresivos, e inconformidad pudiendo venir, en casos extremos a estados de adustez, inconformidad.

Otro autor es Hellriegel y Woodman, (2004, p. 635). La organización define el entorno organizacional como un conjunto de atributos, que pueden percibirse para una organización o subsistema específico, y pueden inducir la interacción con los socios y el entorno a través de la organización y sus subsistemas. (<https://www.redalyc.org/pdf/695/69524955011.pdf>)

Según Sudarsky (1977), el ambiente organizacional es un concepto integral que permite determinar la forma en que las políticas y prácticas administrativas, técnicas, procesos de toma de decisiones, etc. se traducen a través del clima y motivación del comportamiento individual. El equipo y las personas afectadas por ellos. (<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Likert y Gibson (1986) creen que el entorno organizacional es un término utilizado para describir la estructura psicológica de una organización. El clima es el sentimiento, personalidad o característica del entorno de una organización. Es la calidad a relativamente largo plazo del entorno interno de la organización, la experiencia de sus miembros, afecta su comportamiento y puede describir una serie de características o atributos de la organización. Según valores específicos. (<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>)

Marco legal

La normativa relacionada con esta investigación corresponde a la Resolución N ° 2646 del Ministerio de Protección Social de 17 de julio de 2008, que estipula y establece las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento permanente de los factores de exposición. Determinar el origen patológico provocado por el estrés laboral. 2646 de 2008 define las propiedades de la organización del trabajo como las propiedades que piensan la comunicación, la tecnología, la manera de organización del trabajo y los requisitos de calidad y porción del trabajo. Además, define las propiedades del trabajo en conjunto social incluyendo las próximas: interacción ambiente, calidad de cohesión e relación y espíritu de trabajo en grupo. Complementariamente siendo una regla de carácter público, tendrá que esta compañía acatarla, ejecutarla y realizarla, llevando a cabo cada una de las diligencias primordiales para conservar y establecer los componentes de peligros psicológicos y sociales a los que permanecen o tengan la posibilidad de estar arriesgándose los funcionarios. Es entendible que dichos componentes de peligro involucran de forma directa todo eso que hace parte del ambiente gremial y el clima organizacional, toda vez que estas patologías psicológicas y sociales laborales emergen de las improcedentes imposiciones entre empleadores y empleados.

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 todas las personas tienen derecho a trabajar bajo condiciones dignas y justas.

Así mismo 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

Ley 50 de 1990 Decreto 1127 de 1991 Art. 4. El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

Art. 6. La ejecución de los programas señalados en el presente Decreto se podrá realizar a través del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, las Cajas de compensación Familiar, centros culturales, de estudio y en general, de instituciones que presten el respectivo servicio.

Decreto 1567 de 1998 Crea el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar y los Programas de Incentivos

Metodología de la investigación

Tipo de estudio: descriptivo – cualitativo.

- o Descripción: Método inductivo
- o Fuente: Secundarias
- o Delimitación: Espacial y temporal - Población: Lácteos del cesar Klarens. Muestra: Área a intervenir

Actualmente el ámbito de la empresa es una trama de gran trascendencia para las empresas que enfocan su administración en la prolongada optimización del entorno de ocupación, se estima que es un elemento clave en el adelanto de sociedades y su análisis en hondura, diagnosis y optimización incurren de forma directa en la nombrada esencia de la compañía.

El ámbito de la sociedad en la organización es apreciado como uno de los agentes de mayor importancia dentro de la empresa porque a meced de esto el funcionario posee mayor efectividad en sus funciones.

Lácteos del cesar Klarens traza ideas y acciones para mejorar el ámbito laboral. Dichas observaciones se pueden ejecutar utilizando matrices diseñadas para evoluciones de comparaciones y persuasiones por parte de cada funcionario.

Esta averiguación se estima descriptiva, porque narra, informa, reconoce momentos, rasgos, características de una finalidad de estudio, y se sugieren, modelos, prototipos, guías, etcétera (Bernal, 2010). Al realizar la investigación se propone concluir las razones por los cuales las mediciones de clima Organizacional, entrevistas de retiro y otros análisis exhiben un fenómeno de inconformidad de las personas al interior de la empresa, desagregado en bajos índices de

satisfacción de las personas en sus puestos de trabajo, ausencia de emociones positivas en las personas, crecientes índices de ausentismo y rotación en los procesos corporativos.

En el caso que nos ocupa, se pretende identificar los hechos y situaciones del clima organizacional de la empresa objeto de este estudio con el fin realizar una propuesta de implementación de planes de mejoramiento del clima organizacional para la empresa Klarens.

Variables de la investigación

Clima Desfavorable. El clima desfavorable se presenta en el momento en que los objetivos laborales del equipo de trabajo cambian, desvirtuando la meta de tal manera que ya no se enfoca el rendimiento en alcanzar los objetivos de productividad de la empresa.

Clima Neutro. Muestra poco interés sobre lo que se pueda dar en la organización, es decir, se cumple con los objetivos de manera normal, apenas llegando a lo necesario sin la necesidad de búsqueda de excelencia.

Clima Favorable. Refleja el buen funcionamiento de la empresa, muestra un positivo rendimiento empresarial y acelera el cumplimiento de los objetivos, es propio de un buen liderazgo. Indica sentido de pertenencia.

Encuesta

ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL		
Preguntas	Descripción	Apreciación (1 - 5)
1	Al ingresar a la empresa conoció usted las políticas organizacionales	4
2	Son constantes las retroalimentaciones sobre las políticas internas de la organización	4
3	Las directrices dadas por el gerente de la empresa son justas según tu criterio.	4
4	Se delegan funciones al interior del grupo de trabajo	5
5	encuentras respaldo por tus jefes en el desarrollo de tus funciones	5
6	Recibe capacitaciones al implementarse funciones nuevas en su cargo	5
7	Cuentan con las herramientas necesarias para desempeñar su labor	4
8	Existen buenas relaciones interpersonales en la compañía	4
9	Los problemas laborales que se presentan en la organización son resueltos al instante	5
10	Existe el abuso de confianza entre colaboradores	4
11	Son tenidos en cuentas los colaboradores en las decisiones que toma la empresa	5
12	Toma decisiones arbitrariamente sin consultar con su jefe inmediato	1
13	Se vislumbra trabajo en equipo en la compañía	4
14	Sus horas laborales son suficiente para desempeñar sus funciones	4
15	Recibe notificaciones que se presentan en la empresa	4
16	Cuenta con las herramientas digitales de comunicación en la compañía	5
17	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y compañeros	5
18	Tiene un cronograma para desarrollar las actividades diarias en la organización	4
19	Al momento de ingresar a la compañía se le leyó su manual de funciones	5
20	La información de interés es comunicada oportunamente por parte del jefe inmediato	5

21	Recibe incentivos por parte de la empresa por desempeño y cumplimiento de metas	4
22	Existen en la compañía espacio de esparcimiento en los cuales se puedan compartir temas de interés	4
23	La empresa realiza actividades como forma de integración empresarial	3
24	La labor que realiza compensa sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje	4
25	Tiene sentido por la empresa donde labora	5

Calificación	Puntuación
NO Definitivamente	1
NO Probablemente	2
En ocasiones algunas	3
SI Probablemente	4
SI Definitivamente	5

Resultados

Formato encuesta ECO (Encuesta de clima organizacional) *Instrucciones:*

Califique de 1 a 5 correspondiente al número que mejor identifica posición.

Calificación	Puntuación
No	1
NO Probablemente	2
En ocasiones algunas	3
SI Probablemente	4
Si	5

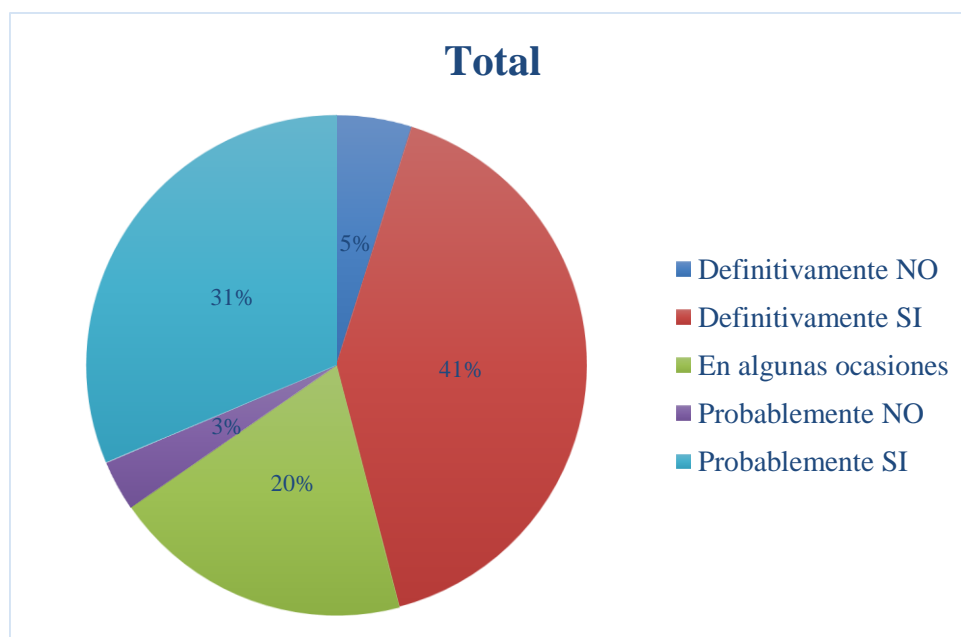
Resultado general de ECO (Encuesta de clima organizacional)

ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL		
Preguntas	Descripción	Promedio de resultado
1	Al entrar a la empresa conoció usted las políticas organizacionales	4,51
2	Son constantes las retroalimentaciones sobre las políticas internas de la organización	3,70
3	Las directrices dadas por el gerente de la empresa son justas según tu criterio.	3,65
4	Se delegan funciones al interior del grupo de trabajo	4,22
5	Encuentras respaldo por tus jefes en el desarrollo de tus funciones	4,22
6	Recibe capacitaciones al implementarse funciones nuevas en su cargo	3,76
7	Cuentan con las herramientas necesarias para desempeñar su labor	4,19
8	Existen buenas relaciones interpersonales en la compañía	4,38

9	Los problemas laborales que se presentan en la organización son resueltos al instante	4,35
10	Existe el abuso de confianza entre colaboradores	4,03
11	Son tenidos en cuentas los colaboradores en las decisiones que toma la empresa	3,81
12	Toma decisiones arbitrariamente sin consultar con su jefe inmediato	2,08
13	Se vislumbra trabajo en equipo en la compañía	3,97
14	Sus horas laborales son suficiente para desempeñar sus funciones	4,14
15	Recibe notificaciones que se presentan en la empresa	3,46
16	Cuenta con las herramientas digitales de comunicación en la compañía	4,59
17	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y compañeros	4,41
18	Tiene un cronograma para desarrollar las actividades diarias en la organización	4,00
19	Al momento de ingresar a la compañía se le leyó su manual de funciones	3,78
20	La información de interés es comunicada oportunamente por parte del jefe inmediato	4,46
21	Recibe incentivos por parte de la empresa por cumplimiento de metas	3,49
22	En la compañía existen espacio de esparcimiento en los cuales se puedan compartir temas de interés	3,95
23	La empresa realiza actividades como forma de integración empresarial	2,19
24	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje	3,81
25	Tiene sentido por la empresa donde labora	4,54
Total General		3,91

Tabla Liderazgo

Clasificación:	Liderazgo	
Nº de pregunta	Descripción	Promedio de calificaciones
3	Las directrices dadas por el gerente de la empresa son justas según tu criterio.	3,65
4	Se delegan funciones al interior del grupo de trabajo	4,22
5	Encuentras respaldo por tus jefes en el desarrollo de tus funciones	4,22
6	Recibe capacitaciones al implementarse funciones nuevas en su cargo	3,76
7	Cuentan con las herramientas necesarias para desempeñar su labor	4,19
Total general		4,01

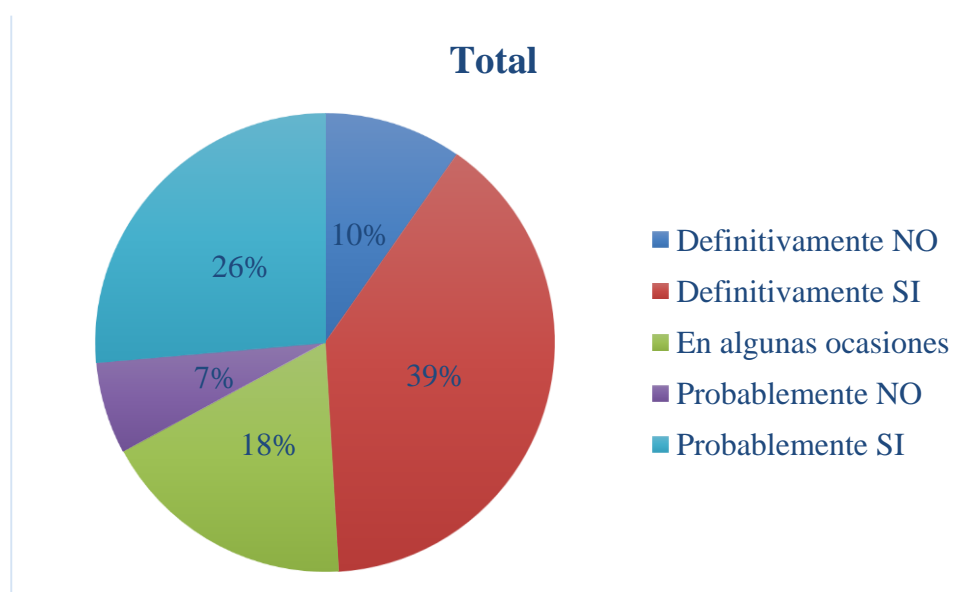
**Análisis:**

En liderazgo tenemos la posibilidad de mirar que el 28% de los encuestados muestra una percepción poco conveniente, con una tendencia a que las elecciones implantadas no son justas en

algunos casos según los encuestados, lo cual deja en prueba que no se consulta al personal para la toma de utilización de estas.

Tabla relaciones interpersonales

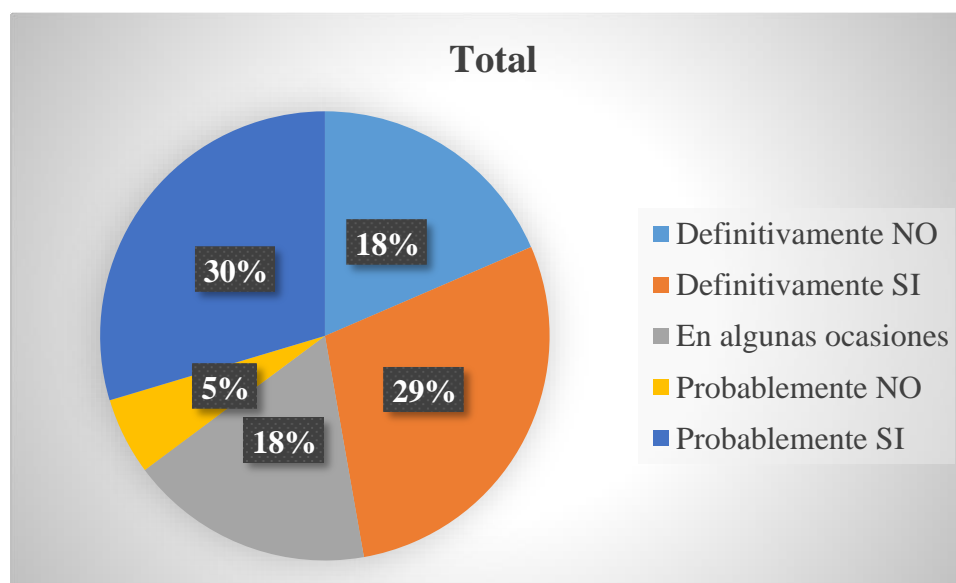
Clasificación:	relaciones interpersonales	
Nº de pregunta	descripción	Promedio de calificaciones
8	Existen buenas relaciones interpersonales en la compañía	4,38
9	Los problemas laborales que se presentan en la organización son resueltos al instante	4,35
10	Existe el abuso de confianza entre colaboradores	4,03
11	Son tenidos en cuentas los colaboradores en las decisiones que toma la empresa	3,81
22	En la compañía existen espacio de esparcimiento en los cuales se puedan compartir temas de interés	3,95
23	La empresa realiza actividades como forma de integración empresarial	2,19
Total general		3,78



En interacciones interpersonales el 25% de los encuestados muestra una percepción poco conveniente, aun cuando se tiene un grado de satisfacción elevado en la mayoría de las cuestiones se prueba que la compañía no gestiona, promueve y hace ocupaciones recreativas que permitan la adhesión de los empleados entre sí.

Tabla Participación

Clasificación:	Participación	
Nº de pregunta	Descripción	Promedio de calificaciones
12	Toma decisiones arbitrariamente sin consultar con su jefe inmediato	2,08
13	Se vislumbra trabajo en equipo en la compañía	3,97
14	Sus horas laborales son suficiente para desempeñar sus funciones	4,14
Total general		3,40

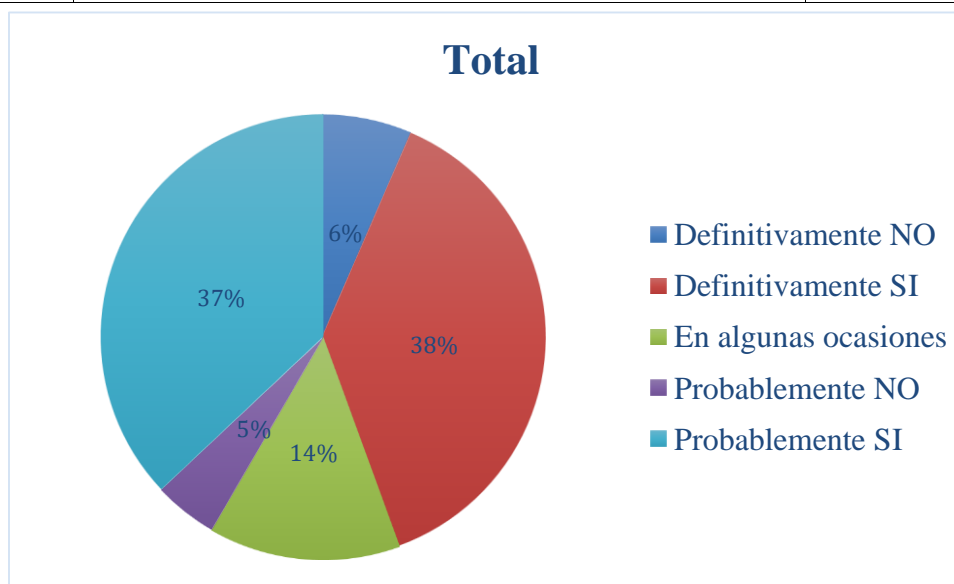


Análisis

En colaboración se muestra un 41% de respuestas poco favorables, lo cual deja en prueba que las jefaturas no consultan y no poseen presente la crítica y vivencia de su equipo de trabajo, por lo que el Empowerment es reducido o bastante bajo disminuyendo las modalidades de innovación debido a que el empleado al no sentirse escuchado no dará su crítica sobre probables posibilidades de optimización que perciba en su puesto de trabajo.

Tabla reconocimiento

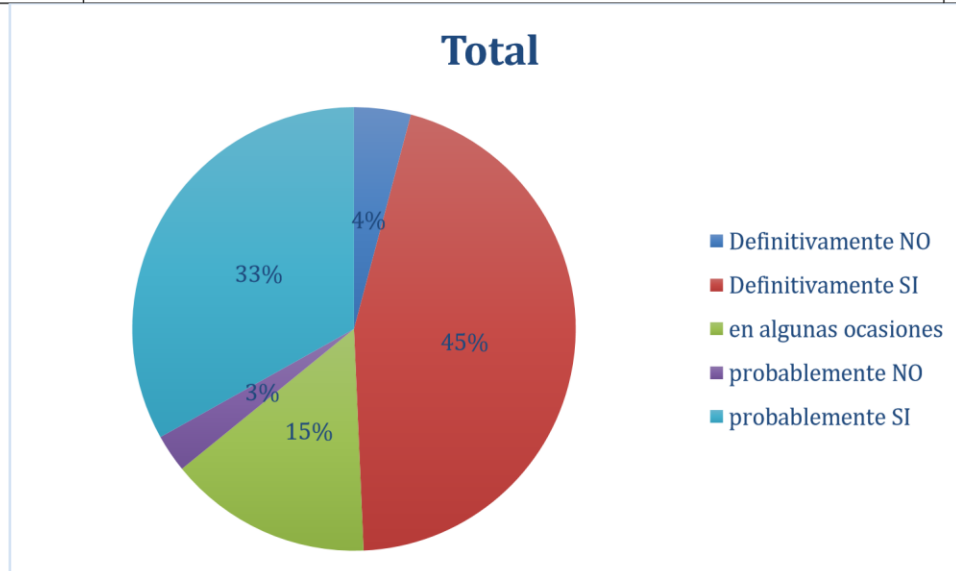
Clasificación:	reconocimiento	
Nº de pregunta	Descripción	Promedio de calificaciones
21	Recibe incentivos por parte de la empresa por cumplimiento de metas	3,49
24	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje	3,81
25	Tiene sentido por la empresa donde labora	4,54
Total general		3,95



En reconocimiento se destaca un 75% de favorabilidad en las repuestas, lo que evidencia que la empresa en su política reconoce y aprecia el buen desempeño de sus empleados.

Tabla comunicación

Clasificación:	Comunicación	
N° de pregunta	Descripción	Promedio de calificaciones
1	Al ingresar a la empresa conoció usted las políticas organizacionales	4,51
2	Son constantes las retroalimentaciones sobre las políticas internas de la organización	3,70
15	Recibe notificaciones que se presentan en la empresa	3,46
16	Cuenta con las herramientas digitales de comunicación en la compañía	4,59
17	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y compañeros	4,41
18	Tiene un cronograma para desarrollar las actividades diarias en la organización	4,00
19	Al momento de ingresar a la compañía se le leyó su manual de funciones	3,78
20	La información de interés es comunicada oportunamente por parte del jefe inmediato	4,46
Total general		4,11



Análisis.

Referente a la comunicación muestra resultados favorables referente a los instrumentos para la comunicación. Empero se observa una postración en cuanto al comunicar noticias de interés de la organización a los empleados.

Resumen de Hallazgos

En liderazgo tenemos la posibilidad de mirar que el 28% de los encuestados muestra una percepción poco conveniente, con una tendencia a que las elecciones implantadas no son justas en algunos casos según los encuestados, lo cual deja en prueba que no se consulta al personal para la toma de utilización de estas.

En interrelaciones interpersonales el 25% de los encuestados muestra una percepción poco conveniente, aun cuando se tiene un grado de satisfacción elevado en la mayoría de las cuestiones se prueba que la compañía no gestiona, promueve y ejecuta ocupaciones recreativas que permitan la unión de los empleados entre sí.

En colaboración se muestra un 41% de respuestas poco favorables, lo cual deja en prueba que las jefaturas no consultan y no poseen presente la crítica y vivencia de su equipo de trabajo, por lo que el Empowerment es reducido o bastante bajo disminuyendo las maneras de innovación debido a que el empleado al no sentirse escuchado no dará su crítica sobre probables posibilidades de optimización que perciba en su puesto de trabajo.

En reconocimiento predomina un 75% de favorabilidad en las respuestas, lo cual prueba que la compañía en su política reconoce y aprecia el buen funcionamiento de sus empleados. Referente a la comunicación muestra resultados favorables referente a los instrumentos para la comunicación.

Pero se observa una debilidad en cuanto al comunicar noticias de interés de la empresa a los colaboradores un Excelente clima organizacional es de importante para crear estimulación y progreso del rendimiento de los colaboradores para lograr un perfeccionamiento en la producción de la empresa, siempre asegurando que se cumpla con los requisitos y de esta

forma los empleados se sentirán satisfechos en sus tareas laborales y de esta forma darán lo mejor de sí mismos, a veces lo único importante para los empleados no es obtener un buen sueldo por la actividad o labor que realizan o recibir un lugar apropiado para realizar sus labores, siempre es necesario contar con los factores necesarios para lograr un excelente clima en la organización.

Recomendaciones

La empresa LÁCTEOS DEL CESAR KLARENS, debe formular varias medidas para mejorar el clima organizacional, desde el área de gestión humana se pueden brindar capacitaciones y programas de bienestar para los colaboradores.

Ejemplos:

- o Flexibilidad a la hora de generar la malla de horarios
- o Celebrar fechas importantes
- o Unión familiar
- o Plan de capacitaciones
- o Actividades divertidas.

Este tipo de actividades les dan la oportunidad a los colaboradores de sentirse parte de la empresa, le generan crecimiento personal y lo liberan del estrés.

Si la empresa les permite a sus colaboradores tener la posibilidad de opinar acerca de que horario es más flexible sin desmejorar la productividad y teniendo en cuenta sus objetivos y tareas laborales, esto es de gran beneficio tanto para el colaborador como para la empresa.

La celebración de fechas especiales ejemplo: cumpleaños, día del trabajador, es importante socializar así aumentamos los lazos de trabajar en equipo y reconocemos los esfuerzos del otro, motivación y por consiguiente ser más creativo

Si hablamos de unión familiar si se trata de un colaborador con excelente nivel para desempeñar sus tareas depende de un buen contraste con su entorno familiar ya que si esta se ve

afectada el colaborador no podrá concentrarse en su trabajo, por tal razón permitir que el colaborador disfrute de su espacio ameno con su familia puede ser muy favorable tanto para el colaborador como para la compañía por lo que las labores realizadas dentro de la empresa no deben interferir con los planes de descanso de los colaboradores .

En los planes de capacitación, se tienen que considerar que es de suma trascendencia tener actualizados a los ayudantes, es fundamental invertir en conocimientos de los ayudantes esto crea satisfacción y reconocimiento con la organización y los temas en formación no solo tienen que ser los que tengan que ver con el cargo o funcionalidades que ejerce el colaborador sino además capacitaciones como incremento personal y demás.

Cuando la empresa invierte en actividades divertidas (recreativas para sus colaboradores los ayuda a mejorar su estado mental, físico y de salud además promueve el compañerismo, la unión entre colaboradores, el trabajo en equipo es muy beneficioso para mejorar el clima de la organización por tal razón tener este tipo de encuentros recreativos es una excelente estrategia

La Comunicación en y fuera de la compañía posibilita a los ayudantes integrarse, dialogar de temas de interés para los ayudantes temas que no tengan que ver con la tarea elaborada en la organización esto le posibilita al trabajador descargar el grado de estrés, esto crea una cultura de compañerismo y participación, hacer ocupaciones como concursos, competencias es una buena táctica corporativa.

Nivelar y lograr un óptimo clima organizacional dentro de la empresa LÁCTEOS DEL CESAR KLARENS es de suma importancia, con el propósito de que el trabajador se sienta satisfechos con las labores realizadas dentro de la compañía, y como resultado incrementa sus conocimientos, mejorar la producción en la compañía, robusteciendo su sentido de pertenencia.

Conclusiones

Internamente en una organización el clima gremial es de suma trascendencia se necesita tenerlo presente día a día ya que si este se va desmejorando jamás se va a llegar a una seguridad, así sería molesto laborar bajo condiciones desfavorables y con un grado de estrés constante, se necesita considerar que el colaborador pasa parte importante del tiempo en una organización. Es más la época que se pasa en la compañía compartiendo con los compañeros se convive cerca de 8 horas o más por esto es importante conocer el ambiente organizacional existente en una organización y mantener un estudio y proyecto de acción conveniente para que todo fluya de la forma más agradable y positiva para todos.

Un colaborador que se sienta incluido a la compañía, es bastante posible que sea más eficiente en el momento de hacer sus tareas, mejorando componentes como coaching, Empowerment y laborar de la mano con los otros compañeros que paralelamente representa para la compañía una virtud fundamental al mejorar los niveles de calidad y de servicio en los diferentes procesos.

Referencias bibliográficas

Gerencie.com (2019). Reglamento interno de trabajo.

<https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html>

Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas.

<https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (Cap. 8. p. 345).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

Ministerio de Trabajo. (2020) ¿Qué es la seguridad social?

<https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-yproteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.66-68).

<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>

El estrés laboral está contemplado actualmente en La Ley 1616 del 2013, donde se establecen los criterios de política para la “reformulación, implementación y evaluación de la Política Pública Nacional de Salud Mental”.

<https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia2995082#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20est%C3%A1%20contemplado,P%C3%BAblica%20Nacional%20de%20Salud%20Mental%E2%80%9D>

Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

<https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marcolegal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2646-de-2008-factores-de-riesgopsicosocial#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20establecen,causadas%20por%20el%20estr%C3%A9s%20ocupacional>.