

Estudio del clima laboral en la compañía Digioca Colombia SAS, ubicado en el municipio de Mosquera.

Duvan Harley Castañeda Triana.

Maira Alejandra Ramos

Mónica Ortiz Salazar

Guiuliana Vargas Hernández

Edward Alexander Rodríguez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela Administrativa Contables Económicas y de Negocios - ECACEN

Programa de Administración de Empresas

2021

Estudio del clima laboral en la compañía Digioca Colombia SAS, ubicado en el municipio de Mosquera

Duvan Harley Castañeda Triana.

Maira Alejandra Ramos

Mónica Ortiz Salazar

Guiuliana Vargas Hernández

Edward Alexander Rodríguez

Director:

Leidy Rocío Rodríguez Pataquiva

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela Administrativas Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN Programa de

Administración de Empresas

2021

Resumen

Con el desarrollo del presente trabajo se analizará la importancia que el clima laboral tiene para una compañía y la percepción, nivel de satisfacción de los colaboradores afecta directamente en el crecimiento y éxito de las empresas y como el buen desempeño está determinado por la calidad del clima laboral. Cada organización desarrolla sus propias cualidades, características y ambiente interno que influye en el comportamiento del empleado y por ende en la productividad de la organización o cualquier compañía. El clima Organizacional ha ayudado a las organizaciones a medir las variables para Exponer la satisfacción de los empleados en las empresas. Se definen ambas variables para su evaluación, indagación y análisis de la interacción entre un favorable ambiente laboral y el satisfactorio desempeño de los trabajadores. Se explican los datos descriptivos que indican un clima laboral favorable y una satisfacción laboral exitosa.

Con esta investigación también se detecta la tendencia general de la percepción del talento humano sobre el clima organizacional dentro de la una compañía; para lograr este objetivo se aplicó al 100% de la población de la empresa Digioca Colombia SAS (60 empleados) una encuesta (ECO) Encuesta de Clima Organizacional, misma que costa en 5 dimensiones enfocadas en procesos de comportamiento laboral, los cuales son: liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, participación y reconocimiento; es de destacar que los procesos fueron elegidos en base a las necesidades de las empresas. Con el presente estudio se propone identificar áreas de oportunidad y fortalezas, con la finalidad de ser tomadas en cuenta para realizar y establecer procesos de mejora al interior de la empresa.

Palabras Clave: Clima organizacional, empleados, organización, satisfacción y éxito.

Abstract

With the development of this work, the importance that the organizational climate has for a company will be analyzed and how the perception and level of satisfaction of the employees directly affects the success of the organizations and how good performance will be determined by the quality of the organizational climate. Each of the organizations has its own characteristics and properties and the way in which the organizational climate manifests itself, the internal environment of the organizations, influences the behavior of the worker and therefore the productivity of the company or any company.

The Organizational climate has helped organizations measure the variables to explain employee satisfaction in companies. Both variables are conceptualized for their measurement, analysis and investigation of the relationship between a favorable work environment and the satisfactory performance of workers. Descriptive data indicating a favorable work environment and successful job satisfaction are presented.

This research also detects the general trend of the perception of human talent on the organizational climate within a company; To achieve this objective, a survey (ECO) Organizational Climate Survey was applied to 100% of the population of the company Digioca Colombia SAS (60 employees), which was divided into 5 dimensions focused on processes of organizational behavior, which are communication, leadership, interpersonal relationships, participation and recognition; It should be noted that these processes were chosen based on the needs of the organization. This study aims to identify strengths and areas of opportunities, in order to be taken into account to carry out improvement processes within the company.

Key Words: Organizational climate, employees, organization, satisfaction and success.

Contenido

Introducción8

Planteamiento del Problema.....10

Antecedentes del Problema.....12

Justificación15

Objetivos17

 Objetivo general.17

 Objetivos específicos.17

Marco Teórico.....18

Marco Legal25

Metodología de la Investigación27

Resultados30

Principales falencias.....47

Plan de Mejora.48

Conclusiones49

Referencias.....50

Lista de tablas.

Tabla 1	Tabla de Indicador OTIF	11
Tabla 2	Tabla Liderazgo.	41
Tabla 3	Tabla Relaciones Interpersonales.	42
Tabla 4	Tabla Participación:	43
Tabla 5	Tabla Reconocimiento	44
Tabla 6	Tabla Comunicación.	45

Lista de gráficos.

Ilustración 1 Liderazgo	41
Ilustración 2 Relaciones interpersonales	42
Ilustración 3 Participacion	43
Ilustración 4 Reconocimiento.	44
Ilustración 5 Comunicación	45

Introducción

El clima laboral en las empresas del siglo XXI es de gran importancia ya que este factor influye directamente en productividad, nivel de calidad, servicio al cliente interno como externo, salud del trabajador, motivación del empleado, innovación trabajo en equipo, entusiasmo y empoderamiento del puesto del trabajo. Lo que puede representar para la compañía una ventaja o desventaja estratégica frente al mercado y su competencia ya que puede limitar a sus empleados y reducir la innovación generando procesos menos eficientes y eficaces de lo que podría alcanzar. Por lo cual se vuelve fundamental el plantear procesos que permitan evaluar el clima laboral para así poder tomar acciones que permitan tener un buen indicador de este factor y así lograr empleados comprometidos y con sentido de pertenencia con la compañía que trabajen todos con un mismo enfoque y en alcanzar objetivos en común.

Para un buen funcionamiento de la empresas es de gran importancia el clima laboral ya que genera un compromiso entre empleado y empleador , de esta manera el empleado se empodera en sus labores diarias desarrollando funciones o proyectos como valor agregado ,innovación ,trabajo en equipo así mejoramos la comunicación entre equipos de la empresa y se motiva a que el empleado haga parte del desarrollo de los procesos internos, esto facilita la comunicación , la confianza para el buen desarrollo laboral ,cultural y social de la organización.

Los factores de riesgo psicosocial afectan principalmente al trabajador generando estrés, tensión, relación con su equipo de trabajo y genera conductas precipitadas y lo influye en la capacidad de adaptación al cambio y compromiso del individuo afectando la calidad de los procesos, empoderamiento del cargo y sentido de pertenencia con la compañía.

Por lo cual con el desarrollo del presente trabajo se pretende conocer la percepción de clima laboral de los empleados de Digioca Colombia SAS “ubicada en Mosquera Cundinamarca”, ya que este factor afecta múltiples facetas de la compañía tanto en rendimiento, empoderamiento de los empleados, trabajo en equipo e innovación.

En primer lugar, se realizará una investigación con la herramienta ECO, la cual nos permitirá obtener un panorama en cuanto a relaciones de los empleados con sus pares, supervisores, jefaturas y permitirá calificar la percepción que tiene el empleado en cuanto a la junta directiva, las diferentes gerencias y el nivel de “aprecio que cree el empleado que la compañía tiene para con él”. En segundo lugar, se deben analizar los resultados obtenidos en el primer paso para identificar las falencias y los puntos más débiles de la organización. En tercer lugar, ya con el análisis de resultados se trabajará en el desarrollo de un plan de acción que permita mejorar estos factores brindando como resultado satisfacción en el empleado y el mejoramiento del clima laboral.

Planteamiento del Problema

En 2014 la compañía inicia la edificación de sus instalaciones en Colombia, e inicia sus operaciones comerciales en 2017 en el mercado colombiano. Al día de hoy la compañía logra llegar a la mesa de miles hogares, con productos de alta calidad tan cotidianos como atunes, quesos, aceites y conservas vegetales entre otros.

Se evidencia un inadecuado clima organizacional debido a que la compañía trabaja en cada una de las áreas por separados y diferentes jefaturas, por lo cual cada área trabaja en pro de sus objetivos e indicadores, tomando decisiones sin considerar los procesos de los demás departamentos. El enfoque de cada área es cumplir su indicador y no el de apoyar la visión y objetivo de la compañía, evidenciando una problemática frente a las relaciones interpersonales, falta de comunicación, un deficiente trabajo en equipo, ausencia de liderazgo y compromiso con las actividades propias de la organización, creando un malestar laboral en los empleados y una desventaja competitiva en el mercado que reduce el nivel de ventas ya que al tener una deficiente comunicación entre los departamentos de compras, producción, mercadeo y distribución se da como resultado una planeación de mercado y proyección de ventas errónea, en la cual no se cuenta con todas las materias primas para satisfacer la demanda, sobre stock de otras MP, venta de producto sin inventario y retraso en las entregas.

Como reflejo cuantitativo de este tenemos el indicador OTIF (On Time In Full) del mes de febrero del año 2021 el cual compara la cantidad de cajas pedidas por los clientes “principalmente grandes cadenas” vs la cantidad de cajas facturadas y despachadas por Digioca Colombia SAS, y como resultado se obtiene un cumplimiento del 70.24% el cual es muy bajo (anexo tabla de indicador).

Tabla 1 **Tabla de Indicador OTIF**

Cumplimiento OTIF (On Time In Full) en cajas febrero 2021	
Cajas pedidas.	4366
Cajas facturadas.	3067
N de agotados en Cajas.	1299
Porcentaje de cumplimiento.	70%
Porcentaje de incumplimiento.	30%
Numero de OC.	3296

Autoría propia

Por lo cual se hace evidente la necesidad de una intervención que permita mejorar las relaciones y el clima organizacional de la compañía, que brinde como resultado una adecuada comunicación y enfoque al trabajo en equipo por un bien estar y un objetivo común. Así se logrará una mejorará en los indicadores como el anteriormente mencionado, fortaleciendo el servicio al cliente, calidad y competitividad de la compañía en el mercado.

Antecedentes del Problema

El clima Organizacional hace referencia al ambiente y relaciones que se crean, perciben y se viven en las compañías laborales, los sentimientos, estados de ánimo y como estas variables pueden llegar a afectar positiva o negativamente el desempeño de los empleados su salud mental y el desempeño de la compañía.

El clima laboral es un indicador utilizado como variable para explicar e identificar la satisfacción de los empleados en las organizaciones. Se exponen las variables para la evaluación, indagación y análisis de las relaciones causales entre un entorno de trabajo favorable y el satisfactorio desempeño laboral de los empleados. Se conceptualizan datos descriptivos que manifiestan el clima organizacional favorable y una satisfacción laboral óptima.

Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora

Autor: pilar Ortiz serrano, lirios cruz García

13 de julio 2018

El objetivo de esta investigación es estudiar y analizar la satisfacción laboral y su relación con el rendimiento empresarial y productivo de la compañía.

La metodología se base en la identificación de la herramienta, clasificando las variables a evaluar pasando a una segunda fase en la cual se toma una muestra del 100% para aplicar la herramienta y en base a esto se pasa a una tercera muestra que consiste en resultados, análisis y conclusiones.

Se obtiene como principal conclusión que el clima organizacional es satisfactoria para los colaboradores de la compañía en mención y el resultado sirve como base para realizar la comparación con las demás sucursales de la organización

Diagnóstico y propuesta para medir el clima organizacional en la empresa carbones andinos sas ubicado en el municipio de Samaca Boyacá.

Autores: Leidy Angarita, Adriana Bejarano, Swami Duque, Rolando Guzmán y Diana Piñeros

Noviembre 2020

El objetivo consiste en utilizar la herramienta IMCOC para identificar los factores influyentes en la alta rotación de personal.

Se utilizará una metodología IMCOC a través de una investigación descriptiva.

Análisis de clima organizacional de la empresa representaciones CEM ubicada en Chichimula

Autor: Vivian Chacón

Mayo de 2015

El objetivo de esta investigación es analizar los factores influyentes en el clima laboral de la organización en mención.

Se presenta una problemática la cual se fundamenta en un crecimiento acelerado sin considerar las necesidades para el buen desarrollo de las actividades de cada empleado.

Se desarrolla la investigación a través de una encuesta que agrupa tanto personal operativo como administrativo de la empresa estudiada.

El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje.

Autor: Diana Ramos Moreno.

Agosto 2012.

Esta investigación tiene como objetivo crear un documento que consolide las temáticas de clima laboral. Por ende, se utiliza una metodología en la que se estudiaran las fichas

bibliográficas dispuestas en los diferentes textos para la comprensión de los textos y as variables que puede llegar a utilizar.

Las anteriores investigaciones permiten tener una base teórica en cuanto al desarrollo investigativo que se realiza en el presente trabajo, resaltando la importancia competitiva que tiene en el mundo el buen clima organizacional para una compañía, su calidad, innovación, atención al cliente y su relación con las áreas que confirman el organigrama y el entendimiento de sus necesidades.

Justificación

La compañía Digioca Colombia SAS Es una compañía que se dedica a la importación, producción y comercialización de alimentos con altos estándares de calidad y valor nutritivo a través de la marca Bien Star, principalmente conservas, atún, sardinas y el plus quesos con sabores de todo el mundo.

Se identifica un problema de comunicación, liderazgo y trabajo en equipo por lo cual con el desarrollo de esta investigación se pretende dar un dictamen y proponer un plan de mejora, el cual es de gran importancia debido a que el clima laboral en las compañías del siglo XXI es un factor influyente en la imagen social, rotación del personal, rendimiento laboral, aspirantes a cargos, niveles de calidad, empowerment, liderazgo y trabajo en equipo. Todos estos factores pueden representar una ventaja competitiva para la compañía o por otra parte una desventaja frente al mercado y la competencia.

Se desarrollará una investigación con la herramienta encuesta ECO (Encuesta de clima organizacional) a los empleados de Digioca Colombia SAS, se tomará una muestra del 100% de la población (60 empleados) para la toma de datos. Con el análisis de los resultados obtenidos se plantearán métodos de evaluación, que permitan identificar los factores negativos en la compañía y de esta manera proponer una acción de mejora, así se establecerá armonía entre los empleados, reducción del estrés y compañerismo, que a su vez se traduce en un mejor rendimiento, liderazgo, servicio al cliente, eficiencia y efectividad.

Se cree que al alcanzar un equilibrio en el clima organizacional los empleados trabajan con mayor eficacia y eficiencia, aumenta los sentimientos de satisfacción, compromiso con la empresa, sentimiento de pertenencia por su labor, esto aumento los estándares de servicio al cliente interno y externo proyectando a su vez al mercado una mejor imagen a la organización.

Al tener en cuenta que la percepción que se tenga de la empresa y de sí mismo afecta e influye el comportamiento grupal, es fundamental trabajar en crear un buen equilibrio entre las áreas e individuos para fomentar un ambiente laboral que resulte satisfactorio para los empleados.

Con este estudio se busca apoyar la mejora continua en gestión del talento humano en la empresa Digioca Colombia, para establecer un compromiso de reflexión integral ante las condiciones laborales en las que se desenvuelve el personal, resaltando la importancia que el buen clima organizacional es una variable determinante en la eficacia y eficiencia de la gestión.

Por otra parte, la investigación traerá como resultado beneficios para la empresa, puesto que los resultados obtenidos en el desarrollo del trabajo podrán ser insumos intelectuales dentro de la compañía como base de referencia para estudios futuros y tomo de decisiones interrelacionados en el área.

De esta manera es importante investigar sobre los temas dentro de la compañía para así medir la felicidad de sus colaboradores ya que al lograr cuantificar su percepción de bienestar puede obtener ventajas competitivas para las compañías. Estas mediciones se hacen a través del análisis de datos sobre absentismo, resignación o formación y otros aspectos, como la productividad, el comportamiento financiero y la gestión del talento.

Objetivos

Objetivo general.

Diagnosticar el clima organizacional en la empresa Digioca Colombia, a través de la aplicación encuesta ECO (estudio de clima organizacional); buscando identificar la percepción de los colaboradores frente a las diferentes variables de gestión en la organización.

Objetivos específicos.

Aplicar la encuesta ECO (estudio de clima organizacional); a una muestra del 100% del número de empleados (60 Empleados) de la empresa Digioca Colombia.

Identificar a través del análisis de los resultados de la encuesta ECO el nivel de satisfacción de los empleados de Digioca Colombia SAS frente al clima organizacional.

Evaluar los resultados obtenidos según encuesta ECO e identificar las falencias y factores que inciden negativamente en el clima laboral.

Proponer un plan de intervención para la empresa Digioca Colombia que permita mejorar el clima laboral, interés y motivación de los empleados.

Marco Teórico

El clima organizacional, según Carlos E. Méndez citado por García (2009:46), “ocupa un lugar muy importante en la misión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol muy importante como investigación en las organizaciones que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares”.

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

Las consecuencias favorables y positivas, se pueden nombrar los siguientes: logro, bienestar, más productividad, satisfacción, baja rotación, innovación, adaptación, entre otros. Las consecuencias negativas pueden ser: baja motivación, indisposición del desempeño laboral, conflictos a nivel interpersonal, entre otros. Por esto "el ambiente donde una persona desarrolla sus actividades de trabajo diariamente, la relación entre el personal de la empresa y clientes, son elementos que van conformando el clima organizacional”, este puede ser un beneficio o un impedimento para el buen desempeño de la organización.

El Clima Organizacional es la herramienta más acertada para el canje en búsqueda de un mejor desempeño y eficacia organizacional, situación indispensable en el mundo actual, resaltado 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 empleados.

Chiavenato (2001: 314), se refiere al clima organizacional como “al ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación”. Es decir, a los aspectos internos de la empresa que conducen a despertar diferentes clases de motivación en los miembros

Filion, Cisneros y Mejía-Morelos (2011:91) establecen que “cada organización incluye un sistema inmunitario. Es importante que el dirigente dé el ejemplo y comunique la buena nueva: ¡las innovaciones son bien recibidas aquí y son deseables!”. Es decir, se hace necesario que la gerencia tome iniciativa en pro de crear un ambiente laboral agradable y con confianza a cada uno de sus empleados, generando confianza para dar opiniones sin temor a equivocarse, por medio de una concreta y efectiva comunicación.

De acuerdo con (Domínguez L., Ramírez A., y García A., 2013, págs. 62-63) “el clima organizacional se fundamenta en las percepciones individuales, frecuentemente se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a 15 las situaciones actuales dentro de una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral”. A manera de resumen, el clima laboral es un conglomerado de la percepción global de los individuos sobre su entorno y reflejan la relación entre las cualidades personales del individuo y las de la empresa.

Teoría del clima organizacional según Likert

En la teoría de Likert (Likert R., 1967) menciona que “el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los miembros perciben”, por ende, se entiende que las reacciones estarán influenciadas por

percepciones. Identifica tres tipos de variables diferentes que definen las características propias de una empresa y que afectan las percepciones individuales del clima.

Características del Clima Organizacional

Las características y cualidades del sistema organizacional establecen el e influyen en el clima laboral. A su vez influye sobre las motivaciones de los colaboradores de la compañía y sobre su comportamiento. Este comportamiento afecta obviamente diferentes factores organizacionales que van desde satisfacción, productividad, adaptación, rotación y entre otros

Teoría burocrática

Los teóricos de la organización burocrática debaten las terminaciones propuestas por los defensores de las escuelas de relaciones humanas al pensar que no se ha dado una investigación de los factores suficientes que influyen realmente lo existente en los grupos informales de trabajo y la importancia social y psicosocial de los individuos.

Se consideran también que la relación laboral de los grupos sociales en el lugar de trabajo puede hacer más agradable la jornada de trabajo de los empleados, pero no se evidencia que las rutinas de los trabajadores cambien.

Los exponentes de la organización burocrática consideraban que la burocracia debía ser una estructura racional y formal, para establecer los deberes del empleador y de los empleados.

Se deben regir por normas legales e impersonales, a razón de criterios subjetivos y personales. Sería un sistema lógico y ordenado, cuyos miembros conocerían sus funciones y sus normas, sin infracciones.

Postulan que así una organización es más satisfactoria y más eficaz, lo que significa que se establece un equilibrio entre los objetivos de la organización y las necesidades de los empleados. El hecho de conseguir ambos propósitos al mismo tiempo tiene la ventaja de que las dos partes ejecuten sus funciones sin ningún conflicto psicosocial o laboral

Weber establece la siguiente tipología de autoridad:

La autoridad tradicional.

La burocracia.

La carismática.

En esencia, el cambio del estilo organizativo consistió en descentralizar la empresa en sus componentes y operaciones, por una rígida jerarquía de control. Weber describió cuatro dimensiones en que descansaba el funcionamiento de la burocracia:

División del trabajo

Delegación de autoridad

Alcance del control

Estructura.

Los empleados al conocer esta estructura pueden desarrollar de la mejor manera sus labores dentro de la organización, ya que tiene una idea clara de sus funciones, derechos y deberes.

Según Weber, “la organización burocrática está perfectamente programada, no hay nada que no haya sido planificado y calculado de antemano y para lo que la organización no haya tomado sus medidas y elaborado sus normas”.

La Administración Científica.

Para entender el diseño base de la teoría de administración científica, es significativo tener presente las labores de su fundador y exponente, el norteamericano Frederick Taylor. Entre sus obras la más acreditada está la de Principios de la administración Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. (2004) McGraw Hill. México. Séptima edición. Teorías administrativas científica teórica clásica, énfasis en las tareas, énfasis en la estructura Taylor Fayol facultad de estudios a distancia científica, que como su nombre lo indica es la indagación de soluciones, su estudio y formulación de postulados, tiene como base el método científico. Se busca el mejoramiento empresarial a través de la eficacia, partiendo del análisis de los métodos practicados por los jefes y trabajadores en cuanto a la ordenación y ejecución de las actividades y operaciones.

Teoría de las Relaciones Humanas:

Es planteada por Elton Mayo en la cual se resalta que el componente más importante de una compañía es la humana, profundizando en como el individuo se conecta con su entorno y como este le genera bien estar dejando en segundo plano la actividad a desarrollar.

Esta teoría tiene una base psicológica y en ella se destaca que el factor más relevante en una compañía es el humano y que a su vez es más satisfactorio para los individuos a nivel personal y laboral tener un buen ambiente laboral de compañerismo, confianza y apoyo mutuo

que la misma remuneración, por ende para poder generar esta satisfacción es necesario que la empresa observe la parte humana como algo más que un recurso y promueva la autosuficiencia el autoaprendizaje, el empoderamiento del puesto de trabajo, la confianza en el equipo y la auto supervisión.

Teoría de Clima Organizacional:

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

Teoría racionalista de la Administración.

El racionalismo empresarial desarrolla, continúa, y profundiza las ideas Clásicas de administración, así mismo incorpora aportes de las relaciones humanas. Poniendo su acento en la cuestión tecnológica de programación de decisiones, formalización de actividades y control de las conductas de los miembros de la organización, pero con esto deja de un lado los aspectos informales, las relaciones de poder, el conflicto de intereses y la influencia del contexto.

También la teoría racionalista es el pensamiento moderno este aparece con la intención de aproximar la filosofía y la ciencia. Su mayor objetivo fue construir una ciencia universal a partir de opiniones evidentes descubiertas por la razón.

La Teoría Organizacional.

Se encarga de estudiar la referencia las ramas que se relacionan con la administración, es la descripción costos, clase, forma, transformación, cargo de las compañías.

En los orígenes la teoría presento una oposición dado entre en lo tradicional y las relaciones humanas

La teoría tradicional y las relaciones humanas se necesitó de una visión más holgada y más conocimiento, que toma las variantes que no son tenidas en cuenta.

Se vio la necesidad de proponer la organización como una conformidad social donde se podrían trabajar entes sociales que comparten objetivos de la organización

El estructuralismo se preocupó únicamente por la estructura dejando de otros temas de la realidad ya que este es proceso analítico comparativo que investiga los fenómenos en comunicación de una totalidad sobresaliendo el mérito de su punto de vista, con la teoría se realizó estudios ambientales, teniendo con concepto base que las organizaciones son sistemas abiertos en interconexión con medio ambiente.

El principal representante del dialéctico es Kart Marx según “asegura que la estructura se compone de partes que, a lo largo del desarrollo del todo, se descubren, se diferencian y, de una forma dialéctica, ganan autonomía unas sobre las otras, manteniendo la integración y la totalidad sin hacer suma o reunión entre ellas, sino por la reciprocidad instruida entre ellas” y Mas Weber “fenomenológico: la estructura es un conjunto que se constituye, se organiza y se altera y sus elementos tienen una cierta función bajo una cierta relación, lo que impide que el tipo ideal de estructura retrate fiel e íntegramente la diversidad y la variación de fenómeno real.

Marco Legal

La legislación Colombia resalta la importancia de la salud mental, por lo cual a través de la legislación y desarrollo de leyes ha incentivado y promovido en las compañías actividades, normas y tareas que se deben ejecutar con el fin de reducir el estrés, fatiga psicológica y depresión que pueden llevar al trabajador a sufrir de trastornos mentales. De esta manera se involucran las ARL y se puede llegar a considerar enfermedad laboral.

De acuerdo a la Ley 1562 de 2012 Artículo 4 la enfermedad laboral en dicha actividad en el que el trabajador se ve obligado a trabajar, se ve comprometida a reducir los factores (factores psicosociales) de riesgo en el que diariamente se ve afectado.

De acuerdo a la Ley 1616 de 2013 obligada a garantizar “el ejercicio pleno del derecho a la salud mental en la población colombiana” en el cual sería revocado a su debida ARL; en el caso que un trabajador de la salud encuentre un lazo entre el estrés y los factores laborales.

Según la OIT (organización internacional del trabajo) 10 de octubre del 2000, informa que los problemas de salud mental, estrés, cansancio y depresión en los trabajadores va aumentando dando como resultado que uno de diez trabajadores padece de estos síntomas, encontrando como consecuencias hospitalización y desempleo. Por lo que la entidad busca crear conciencia sobre las enfermedades mentales desarrolladas por la actividad laboral.

El código sustantivo de trabajo artículo 57 establece que los elementos de protección contra las enfermedades y accidentes profesionales se reduzcan y garanticen la seguridad y la salud de cada trabajador.

Decreto 1477 de 2014 busca tramitar la tabla de enfermedades laborales, con esto se busca la prevención en dichas actividades determinando reduciendo los riesgos del trabajador.

Decreto 1072 de 2015 regula el sistema de gestión y seguridad en el trabajo conjunto a la aplicación obligatoria en las compañías del SG-SST

Resolución 2646 de 2008 se definen y establecen las responsabilidades de intervención, identificación, evaluación y prevención permanente de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito del trabajo para el origen de las patologías que causan el estrés ocupacional.

Resolución número 2404 de 2019 del ministerio de trabajo, considerando que la ley 1616 de 2013 en su artículo 9 de la salud mental como propósito de la prevención del trastorno ocasionado por el estrés en el ámbito laboral considera que las administradoras en riesgo laboral deben implementar promoción prevención en estrategias, programas o servicios de dichos riesgos garantizando que las empresas afiliadas incluyan esto sobre su sistema de gestión de seguridad laboral.

Metodología de la Investigación

La presente investigación tiene como propósito identificar las actitudes de los empleados de la empresa Digioca Colombia SAS, para dicha investigación emplearemos un estudio de tipo descriptivo que es uno de los métodos cualitativos que se emplean en investigaciones que tienen como fin la evaluación de las características de una población o situaciones específicas, en la investigación descriptiva el objetivo principal es describir el comportamiento obteniendo con variables. Se considera investigación descriptiva aquella en la cual se muestran, refieren, reseñan o identifican hechos, rasgos, situaciones, características del objeto de estudio, y se diseñan productos, guías, propuestas, prototipos, modelos, etcétera (Bernal, 2010). Se pretende establecer los motivos 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.

La herramienta de estudio es el instrumento ECO (encuesta de clima organizacional) la cual consiste de una “encuesta” donde se aplican 25 preguntas que deben ser resueltas con un valor numérico del uno al cinco dando como calificación más baja uno y como más alta cinco, cada pregunta va orientada a uno de cinco factores relevantes en el clima laboral (comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, participación y reconocimiento).

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 intervención del clima organizacional para la empresa Digioca Colombia S.A.S.

Para la investigación se utiliza la encuesta como herramienta de recolección de datos y como instrumento el cuestionario. Según (López - Rondan, Pedro y Fachelli Sandra, 2015, pág. 8) “la encuesta se considera en primera instancia como una técnica de recolección de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida. La recolección de los datos se realiza a través de un cuestionario, instrumento de recogida de los datos de medición y la forma de realizar las preguntas que se administra a la población o una muestra es mediante una entrevista donde es característico el anonimato del sujeto y donde se responden las preguntas del cuestionario”.

El proceso investigativo se desarrollada de la siguiente manera:

1. Se realizará la encuesta ECO al 100% de la población de la empresa Digioca Colombia, la cual se responderá de manera anónima, confidencial y con valores cuantitativos. De esta manera se asegura que los resultados no sean afectados.
2. Se analizarán los resultados obtenidos en base a una escala numérica y porcentual, así identificamos la percepción de clima laboral de los empleados de Digioca.
3. Se identificarán las falencias más relevantes que afecten de manera negativa la percepción del clima laboral.
4. Se propondrá un plan de mejora basado en los resultados obtenidos que permita la mejora significativa del clima laboral.

Variables de la investigación

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.

El 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.

El 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, que indican sentido de pertenencia.

Resultados

Aplicación de encuesta ECO (encuesta de clima organizacional) en la empresa Digioca Colombia.

Se realiza la encuesta ECO al 100% (60 trabajadores) de los empleados “áreas de finanzas, logística, comercial, talento humano y operaciones” de Digioca Colombia a través de medios virtuales, de manera anónima y confidencial. Se realizan 25 preguntas las cuales van enfocadas a variables y cada una cuenta con 5 opciones de respuestas las cuales fueron marcadas con una x, obteniendo los siguientes resultados. “aplicación y resultados de encuesta ECO de la compañía en mención”. (los resultados se muestran en número de repuestas por opción y porcentaje).

pregunta	Descripción	Definitivamente NO	Definitivamente SI	en algunas ocasiones	probablemente NO	probablemente SI	Total, general de entrevistados	análisis de respuesta
1	Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma	2 repuestas = 3.33 %	37 repuestas = 61.67 %	1 respuesta = 1,67%	0 repuestas = 0%	20 repuestas = 33.33%	60 encuestados = 100%	Digioca tiene la claridad que una muy inducción sobre los objetivos y políticas hace que los colaboradores edifiquen un sentimiento de pertenencia y permanencia en la organización, mejora el compromiso del colaborador, facilita el aprendizaje, reduce el estrés y la ansiedad de los nuevos empleados por hacer bien el trabajo sin tener conocimiento

								de las pautas, además de ello familiariza al nuevo trabajador con la empresa y los compañeros de trabajo, el trabajador tendrá una mejor adaptación a su ambiente de trabajo, estará actualizado de las certificaciones que tiene la empresa, permitirá conocer de manera específica, la información relevante de los procesos internos.
2	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente	7 respuestas = 11,67%	17 respuestas = 28,33%	13 respuestas = 21,67%	2 respuestas = 3,33%	21 respuestas = 35%	60 encuestados = 100%	falta reforzar el establecimiento y comunicación de objetivos organizacionales y para cada área de la compañía
3	La toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio	4 respuestas = 6,67%	8 respuestas = 13,33%	25 respuestas = 41,67%	0 respuestas = 0%	23 respuestas = 38,33%	60 encuestados = 100%	29 de los encuestados (49%) siente que la toma de decisiones no es justa según su criterio

4	Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo	2 repuestas = 3,33%	25 repuestas = 41,67%	11 repuestas = 18,33 %	0 repuestas = 0%	22 repuestas = 36,67%	60 encuestados = 100%	Para la empresa Digioca, es importante que las responsabilidades se traten de delegar ya se puede influenciar de manera positiva en sus colaboradores o seguidores para el cumplimiento de metas y objetivos trazados en la organización
5	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores	4 repuestas = 6,67%	29 repuestas = 48,33%	6 repuestas = 10%	2 repuestas = 3.33%	19 repuestas = 31,67 %	60 encuestados = 100%	el 20% de los encuestados no encuentra apoyo de sus supervisores para el desarrollo de las tareas
6	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo	5 repuestas = 8,33 %	21 repuestas = 35%	17 repuestas = 28,33 %	5 repuestas = 8,33%	12 repuestas = 20%	60 encuestados = 100%	la retroalimentación debe realizarse de manera constante, ya que el 45% no está recibiendo la retroalimentación constante y necesaria para el desarrollo adecuado de su trabajo
7	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	2 repuestas = 3,33%	27 repuestas = 45%	7 repuestas = 11,67 %	4 repuestas = 6,67%	20 repuestas = 33,33%	60 encuestados = 100%	En la empresa Digioca se tiene en su gran mayoría las herramientas para que el colaborador pueda desarrollar las actividades que le son

								asignadas de acuerdo a las necesidades
8	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo	2 respuestas = 3,33 %	39 respuestas = 65%	8 respuestas = 13,33 %	2 repuestas = 3,33 %	9 respuestas = 15%	60 encuestados = 100%	<p>las relaciones interpersonales presenta una satisfacción 48% ante % 4 y 8% que informa que algunas ocasiones de 60 empleados donde confirman que la relaciones con sus compañeros es buena por lo se debe buscar mejoras que ayuden a que el porcentaje restante se sienta a gusto con sus compañeros, es importante que cada empleado tenga claro los valores de la empresa cuales son misión y visión en toda empresa se encuentra con personas problemáticas pero se debe trabajar mediante capacitaciones de liderazgo, habilidades blandas.</p>

9	Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo	1 respuesta = 1,67%	34 respuestas = 56,67%	6 respuestas = 10%	2 respuestas = 3,33%	17 respuestas = 28,33%	60 encuestados = 100%	Para encontrar la solución del problema nos basamos en las partes afectadas, brindando un acompañamiento en partes iguales
10	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo	2 respuestas = 3,33%	20 respuestas = 33,33%	9 respuestas = 15%	4 respuestas = 6,67%	25 respuestas = 41,67%	60 encuestados = 100%	Digioca promueve actividades para la integración de todos los colaboradores, además de ello, optan que las relaciones con los compañeros deben estar basadas en la confianza y el conocimiento de los intereses, gustos, ideologías, disgustos entre ellos mismos.
11	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo	4 respuestas = 6,67 %	23 respuestas = 38,33%	16 respuestas = 26,67 %	6 respuestas = 10%	11 respuestas = 18,33%	60 encuestados = 100%	Las decisiones que se toman y que afectan su trabajo según la tabla muestra 34 % donde afirman que si lo, podemos un evidenciar que 10% ,16% de una mayoría no participan o lo hace ocasionalmente en aquellas reuniones convocadas para mejoras en el área de trabajo y la comunicación por

								miedos a ser juzgado o que sean erróneas y afecten los procesos de otros.
12	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe	34 respuestas = 56,67%	4 respuestas = 6,67%	11 respuestas = 18,33%	6 respuestas = 10%	5 respuestas = 8,33%	60 encuestados = 100%	La mayoría de los trabajadores de Digioca respondieron que no toman decisiones en sus cargos ya que pueden incurrir en errores y no tener inconvenientes con los jefes.
13	Existe colaboración entre los empleados de la empresa	2 respuestas = 3,33%	16 respuestas = 26,67%	16 respuestas = 26,67%	0 respuestas = 0%	26 respuestas = 43,33%	60 encuestados = 100%	el trabajo en equipo es esencial para la eficacia en la productividad laboral así contamos una mejor rentabilidad y compromiso por parte de cada trabajador.
14	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.	1 respuestas = 1,67%	27 respuestas = 45%	5 respuestas = 8,33%	6 respuestas = 10%	21 respuestas = 35%	60 encuestados = 100%	los tiempos para el desarrollo de las diferentes actividades es el adecuado

15	Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa.	8 respuestas = 13,33%	13 respuestas = 21,67%	22 respuestas = 36,67%	2 respuestas = 3,33%	15 respuestas = 25%	60 encuestados = 100%	22% que afirma que algunas ocasiones se le informa de los acontecimientos de la empresa, y un 13% dice que, si se le comenta, un 15% que probablemente 10% confirma que no se comparte comunicado de la empresa se debe entrar a validar cuales son medios de comunicación que están manejando es importante que todos tengan claro los acontecimientos de la empresa rendimiento, nuevos mercados, nuevos ingresos entren otros
16	Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.	0 repuestas = 0%	34 respuestas = 56,67%	2 repuestas = 3,33%	0 respuestas = 0%	24 respuestas = 40%	60 encuestados = 100%	58 de los encuestados considera que existe medios para la comunicación

17	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas	2 respuestas = 3,33%	35 respuestas = 58,33%	2 respuestas = 3,33%	4 respuestas = 6,67%	17 respuestas = 28,33 %	60 encuestados = 100%	La comunicación entre un líder o jefe hacia su empleador es indispensable para la calidad a la hora de realizar un trabajo, dependiendo si se realiza una crítica o en la sencilla razón de solicitar un cambio en el comportamiento.
18	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este	2 respuestas = 3,33%	15 respuestas = 25%	13 respuestas = 21,67 %	0 respuestas = 0%	30 respuestas = 50%	60 encuestados = 100%	se tiene un alto porcentaje de satisfacción en cuanto al cómo se desarrollarán las diferentes tareas
19	La información de interés es comunicada oportunamente	1 respuesta = 1,67%	17 respuestas = 28,33%	14 respuestas = 23,33 %	8 respuestas = 13,33%	20 respuestas = 33,33%	60 encuestados = 100%	23 de los encuestados no consideran que la comunicación se da de manera oportuna, por lo cual se debe mejorar la comunicación de la compañía con sus empleados

20	Le fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar.	2 respuestas = 3,33%	34 respuestas = 56,67%	4 respuestas = 6,67%	0 respuestas = 0%	20 respuestas = 33,33%	60 encuestados = 100%	la encuesta muestra un porcentaje de satisfacción obligaciones y labores a desempeñar al ingresar de 54% frente 6% que afirma que en algunas ocasiones o nunca le suministraron la una inducción clara al empleado, desde el ingreso sus funciones que se espera de su trabajo deben ser informadas genera compromiso y claridad en el cargo y bajo rendimiento laboral, los líderes de los procesos de inducción y capacitación se les recomienda manejar plantillas donde se deje la evidencia de la información suministrada al nuevo integrante o capacitaciones en pro de mejorar o informar
----	---	----------------------	------------------------	----------------------	-------------------	------------------------	-----------------------	---

21	Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.	10 respuestas = 16,67%	13 respuestas = 21,67%	12 respuestas = 20%	4 respuestas = 6,67%	21 respuestas = 35%	60 encuestad os= 100%	12 de los encuestados considera que en algunas ocasiones recibe recompensas, 16 no consideran recibir recompensas y 34 considera que si recibe recompensas
22	En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo	0 respuestas = 0%	16 respuestas = 26,67%	14 respuestas = 23,33 %	4 respuestas = 6,67%	26 respuestas = 43,33%	60 encuestad os= 100%	El tiempo de distribución hacia los temas de interés es primordial ya que se basan en el factor de las relaciones interpersonales los cuales nos dan el ámbito de participación entre los mismos trabajadores dando una comunicación de aprobación o negación a dicho tema.

23	La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión	27 respuestas = 45%	3 respuestas = 5%	13 respuestas = 21,67 %	9 respuestas = 15%	8 respuestas = 13,33%	60 encuestad os= 100%	según encuesta realizada un 11% confirma que se realizaron actividades de dispersión en los trabajadores con 13 % que dice que muy ocasionalmente les hacen algún evento, frente 36% que confirma que no se realizan actividades deportivas, paseos o actividades motivacionales, si bien algunas empleadoras creen que un empleado debe cumplir con un horario trabajar y ya que este tipo de actividades no son importante aparte genera un gasto no retribuido
----	---	------------------------------	----------------------	-------------------------------------	-----------------------	-----------------------------	--------------------------------	---

								monetariamente, se considera que se puede manejar actividades que no impliquen mucho gasto y ayuden a mejorar las relaciones de equipos y los empleados se sientan motivados por ese tiempo que le brinda la empresa para compartí un jugo, un bocadillo entre sus compañeros aportando mejores relaciones laborales
24	El trabajo realizado satisface sus necesidades económicas, de ascensos y aprendizaje.	2 respuestas = 3,33%	10 respuestas = 16,67%	15 respuestas = 25%	3 respuestas =5%	30 respuestas = 50%	60 encuestad os= 100%	la compañía satisface las necesidades de ascenso y económicas de sus empleados, brindando oportunidades de aprendizaje
25	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.	0 respuestas = 0%	38 respuestas = 63,33%	3 respuestas = 5%	2 respuestas = 3,33%	17 respuestas = 28,33%	60 encuestad os= 100%	El sentido de pertenencia hace que el trabajador se sienta parte de la empresa y tome objetivos de equipo y propios .al estar comprometido con el trabajo, aumentando el desempeño y ayuda al ambiente laboral.

Autoría propia.

Evaluación y análisis de resultado por variable de encuesta ECO.

Se realiza un análisis de los resultados obtenidos, basándose en las 5 variables para el clima organizacional que plantea la encuesta ECO que son: liderazgo, relaciones interpersonales, participación, reconocimiento y comunicación. Y a través de estas variables se pueden identificar falencias y percepciones de los empleados.

Tabla 2 **Tabla Liderazgo.**

Nº pregun	descripción	Definitivamen te NO	Definitivamen te SI	en algunas ocasiones	probablement e NO	probablement e SI	Total general
3,00	La toma decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio	7%	13%	42%	0%	38%	100%
4,00	Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo	3%	42%	18%	0%	37%	100%
5,00	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores	7%	48%	10%	3%	32%	100%
6,00	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo	8%	35%	28%	8%	20%	100%
7,00	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	3%	45%	12%	7%	33%	100%

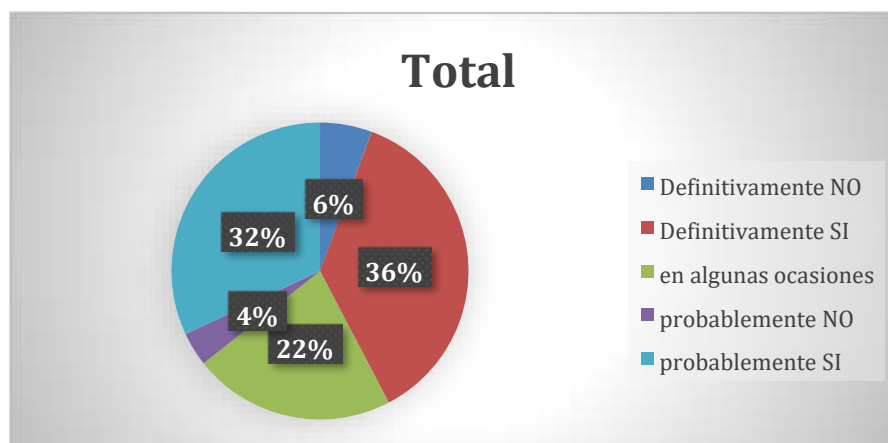


Ilustración 1 Autoría propia

Análisis:

En liderazgo podemos observar que el 32% de los encuestados presenta una percepción poco favorable, con una tendencia a que las decisiones implantadas no son justas en algunas ocasiones según los encuestados, lo que deja en evidencia que no se consulta al personal para la toma e implementación de las mismas.

Tabla 3 **Tabla Relaciones Interpersonales.**

Nº pregun	descripción	Definitivamen te NO	Definitivamen te SI	en algunas ocasiones	probablement e NO	probablement e SI	Total general
8,00	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo	3%	65%	13%	3%	15%	100%
9,00	Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo	2%	57%	10%	3%	28%	100%
10,00	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo	3%	33%	15%	7%	42%	100%
11,00	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo	7%	38%	27%	10%	18%	100%
22,00	posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo	0%	27%	23%	7%	43%	100%
23,00	La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión	45%	5%	22%	15%	13%	100%

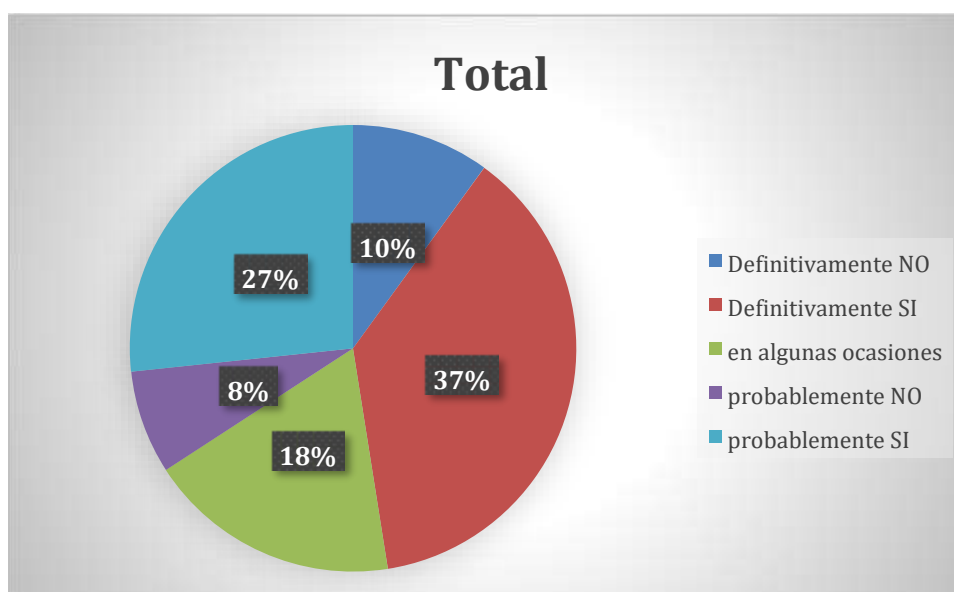


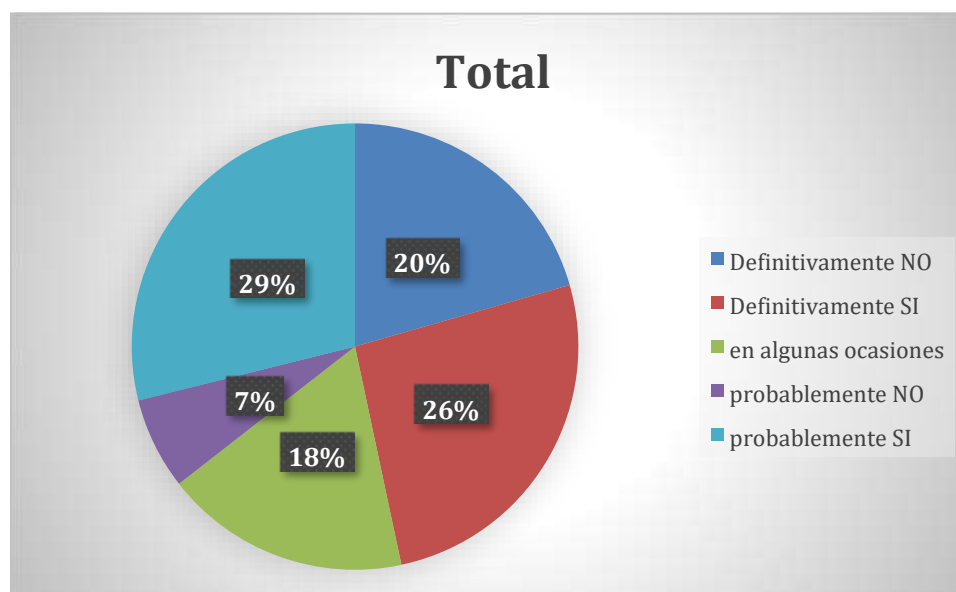
Ilustración 2 *Autoría propia*

Análisis:

En relaciones interpersonales el 36% de los encuestados presenta una percepción poco favorable, aunque se tiene un nivel de satisfacción alto en la mayor parte de las preguntas se evidencia que la compañía no gestiona, promueve y realiza actividades recreativas que permitan la integración de los empleados entre sí.

Tabla 4 **Tabla Participación:**

Nº pregun	descripción	Definitivamen te NO	Definitivamen te SI	en algunas ocasiones	probablement e NO	probablement e SI	Total general
12,00	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe	57%	7%	18%	10%	8%	100%
13,00	Existe colaboración entre los empleados de la empresa	3%	27%	27%	0%	43%	100%
14,00	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.	2%	45%	8%	10%	35%	100%

Ilustración 3 *Autoría propia***Análisis.**

En participación se presenta un 45% de respuestas poco favorables, lo que deja en evidencia que las jefaturas no consultan y no tienen en cuenta la opinión y experiencia de su equipo de trabajo, por lo cual el empowerment es limitado o muy bajo reduciendo las posibilidades de innovación ya que el empleado al no sentirse escuchado no dará su opinión sobre posibles opciones de mejora que perciba en su puesto de trabajo.

Tabla 5 *Tabla Reconocimiento*

Nº pregunta	descripción	Definitivamente NO	Definitivamente SI	en algunas ocasiones	probablemente NO	probablemente SI	Total general
21,00	Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.	17%	22%	20%	7%	35%	100%
24,00	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje.	3%	17%	25%	5%	50%	100%
25,00	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa.	0%	63%	5%	3%	28%	100%

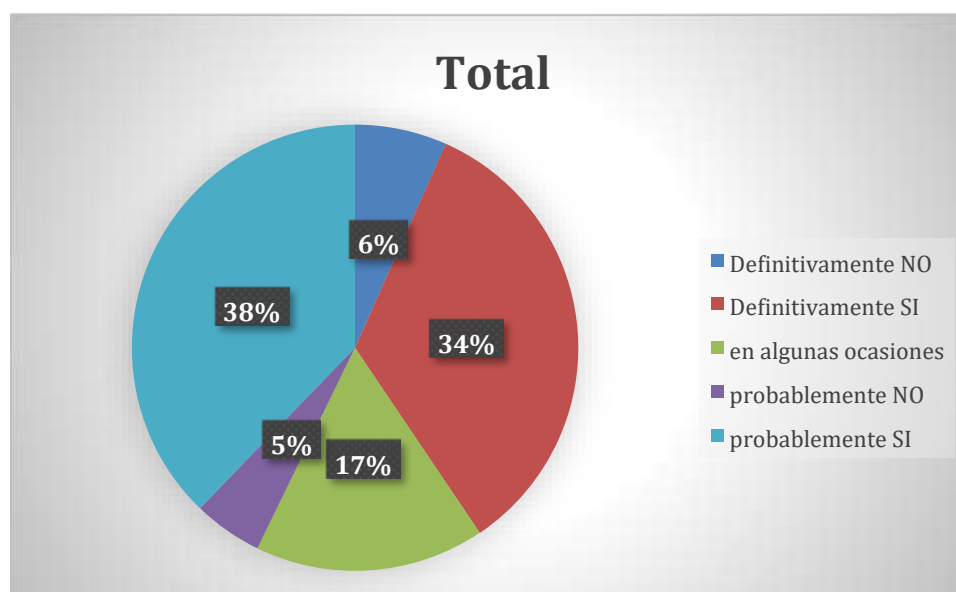


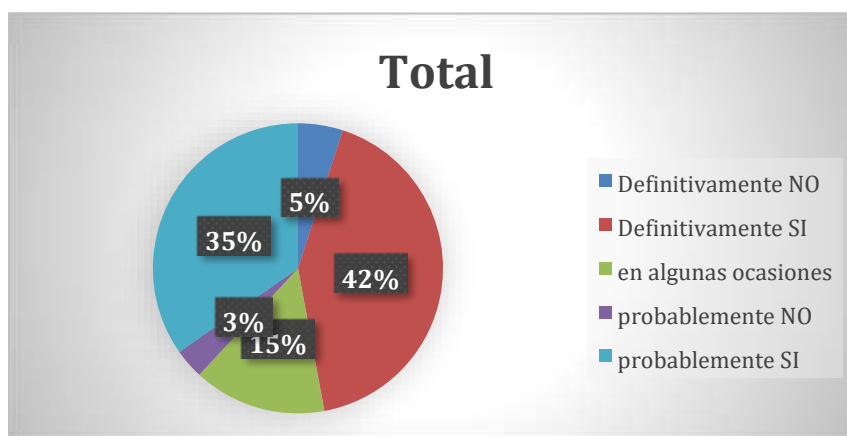
Ilustración 4 *Autoría propia.*

Análisis.

En reconocimiento se destaca un 72% de favorabilidad en las repuestas, lo que evidencia que la empresa en su política reconoce y aprecia el buen desempeño de sus empleados.

Tabla 6 *Tabla Comunicación.*

Nº pregun	descripción	Definitivamen te NO	Definitivamen te SI	en algunas ocasiones	probablement e NO	probablement e SI	Total general
1,00	Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma	3%	62%	2%	0%	33%	100%
2,00	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente	12%	28%	22%	3%	35%	100%
15,00	Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa.	13%	22%	37%	3%	25%	100%
16,00	Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas.	0%	57%	3%	0%	40%	100%
17,00	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas	3%	58%	3%	7%	28%	100%
18,00	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este	3%	25%	22%	0%	50%	100%
19,00	La información de interés es comunicada oportunamente	2%	28%	23%	13%	33%	100%
20,00	Le fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar.	3%	57%	7%	0%	33%	100%

Ilustración 5 *Autoría propia Análisis.*

En cuanto a la comunicación presenta resultados favorables en cuanto a las herramientas para la comunicación. Pero se observa una debilidad en cuanto al comunicar noticias de interés de la empresa a los empleados.

Principales falencias.

Con el análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta, podemos deducir que las principales falencias en cuanto a clima organizacional:

Carencia y poco enfoque en desarrollo de empowerment: identificamos que un gran porcentaje de los encuestados no tienen la facultad de tomar decisiones sin consultoría de su jefatura, por lo cual no empoderamiento del puesto de trabajo y se genera una dependencia hacia la jefatura, reduciendo las posibilidades motivación, innovación y mejora propuesta desde las áreas operativas.

Programas de coaching: no se observa un programa o plan que enfoque el aprendizaje del personal a través del coaching, y de esta manera optimizar el aprendizaje a través del acompañamiento, dirección y capacitación. Estos programas de capacitación generan fuertes lasos interpersonales y de sentido de pertenencia con la compañía.

Otra de las falencias que destaca es la carencia de actividades realizadas por la compañía para fomentar y fortalecer las relaciones entre compañeros, trabajo en equipo y empatía hacia los demás miembros de la compañía. El crear estas relaciones entre el equipo de trabajo permiten fortalecer la resolución de problemas y la calidad de los servicios y productos prestados.

Plan de Mejora.

Después de haber realizado un sondeo en cuanto al clima organizacional de los empleados de Digioca Colombia, podemos establecer un plan de acción dirigido a continuar mejorando el clima laboral de la compañía, por esta razón se establece un plan de acción. Como se puede observar en el siguiente enlace.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1RnSTIQJV9NvFKT1C1YBCpZQnUmzUoFrzxnTuDPBLYs/edit#gid=0>

Se requiere de planes institucionales de gestión de talento humano, así como de intervenciones planeadas y conducidas por los jefes del área, para dirigir positivamente y contribuir a generar una cultura en la que predomine un ambiente de respeto, colaboración y productividad y estímulos para los empleados.

Conclusiones

Una buena inducción de personal es la incorporación entre una organización y los nuevos empleados que ingresan a construir un nuevo grupo de trabajo, y así llevar a cabo los procesos mediante los cuales se aplicaran al sistema de capacidades, normas, de actitudes requeridas por la empresa a la que se va a ingresar.

El clima organizacional es un punto clave en el desempeño de cualquier compañía, con el desarrollo de este trabajo realizamos un estudio sobre el clima laboral de la empresa Digioca Colombia, con el apoyo de todos los colaboradores se pudo identificar algunas debilidades que estaban interviniendo con la ejecución de sus actividades, con el apoyo de la encuesta ECO, con los resultados arrojados se pudo hacer un análisis más detallado para poder aplicar un plan de acción y continuar con la mejora del clima organizacional de esta compañía.

Podemos identificar que los factores de clima organizacional en una compañía se basan en 5 pilares, cada pilar evalúa una percepción del personal diferente y cada uno cumple un papel importante en cuanto a la mejora del clima organizacional, por ende, es fundamental evaluar cada factor identificar las falencias y crear estrategias que permitan mejorar dichas cadencias y así llegar a tener una compañía más estable con trabajadores más comprometidos, felices y con una buena salud mental.

Referencias

Asuntos legales; 2021, Editorial La República S.A.S. Todos los derechos reservados

<https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082#:~:text=El%20estr%C3%A9s%20laboral%20est%C3%A1%20contemplado,P%C3%ABlica%20Nacional%20de%20Salud%20Mental%E2%80%9D.>

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y 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.>

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 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>

Ley 1616 De 2013

https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_1616_2013.pdf

Ley-1562-de-2012.pdf

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

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

<https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-deformalizacion-y-proteccion-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://elibronet.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>

<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