

Propuesta de medición del clima organizacional y estrategias para su mejora en la empresa

Castillo del Pan

Maira Alejandra Cuesta Quintero

María Alejandra Valencia Cortes

Cesar Augusto Escobar Silva

Didier Noreña Arboleda

Idaryi Cano Pinzón

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

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

Administración de Empresas

2021

Dedicatoria

Dedicamos este proyecto a Dios y a nuestras familias. A Dios le damos las gracias por la vida y la oportunidad de aprender cada día, por brindarnos la fortaleza en cada paso del diario vivir. A nuestras familias por velar por nuestro bienestar y ser un soporte indispensable en cada momento depositando cariño y motivación a nuestras vidas.

Agradecimientos

Los agradecimientos de este proyecto van dirigidos primeramente a Dios, tú amor y bondad nos permiten disfrutar cada logro que son el resultado de tu dirección por el camino correcto. Queremos expresar el más sincero agradecimiento a nuestra tutora de proyecto Jemima Ríos Vargas, que con su conocimiento y orientación nos sirvió de guía para lograr un desarrollo exitoso de este proyecto; por último, queremos agradecer a nuestras familias quienes con su apoyo y dedicación fueron la continua motivación para luchar cada día por esta meta tan anhelada.

Resumen

El talento humano cada día es más importante en las empresas, y está enfocado en mantener un clima organizacional inherente a las políticas y objetivos de esta, a través de espacios que les permita a los colaboradores mejorar sus capacidades y aptitudes mediante capacitaciones y motivaciones.

Es importante implementar estrategias que coadyuven al aumento de la productividad y los resultados de la empresa mediante el fortalecimiento de las funciones del equipo de trabajo.

Este trabajo se presenta, con el fin de proponer estrategias para mejorar el clima organizacional de la empresa Castillo del Pan del municipio de Solita, Caquetá.

Se evalúa la percepción de los empleados de acuerdo con el tema por medio del método cualitativo. Se utiliza como herramienta una encuesta de nueve preguntas arrojando datos estadísticos. Los resultados obtenidos, hablan de un clima organizacional bajo la apreciación de los empleados, sus herramientas de trabajo y las acciones para la mejora del ambiente laboral.

Palabras claves: clima organizacional, cultura organizacional, ambiente laboral, talento humano, liderazgo.

Abstract

Human talent is increasingly important in companies, and it is focused on maintaining an organizational climate inherent to its policies and objectives, through spaces that allow employees to improve their capacities and aptitudes through training and motivations.

It is important to implement strategies that contribute to increasing productivity and company results by strengthening the functions of the work team.

This work is presented in order to propose strategies to improve the organizational climate of the Castillo del Pan company in the municipality of Solita, Caquetá.

The perception of the employees is evaluated according to the subject by means of the qualitative method. A survey of nine questions is used as a tool, yielding statistical data. The results obtained speak of an organizational climate under the appreciation of the employees, their work tools and actions to improve the work environment.

Keywords: organizational climate, organizational culture, work environment, human talent, leadership.

Tabla de Contenido

Introducción	10
Problema	11
Descripción del Problema	11
Planteamiento del Problema	11
Justificación	13
Antecedentes	16
Marco teórico	18
Marco legal	24
Método de la Investigación	30
Método	30
Selección de la muestra	30
Técnicas de recolección de información	30
Resultados	32
Conclusiones	41
Recomendaciones	43
Bibliografía	46
Anexos	48

Lista de Tablas

Tabla 1. Relación tiempo laborado de los empleados Empresa Castillo del Pan.	32
Tabla 2. Resultado pregunta: ¿Como empleado, se siente parte de la empresa?.....	33
Tabla 3. Aporte de los empleados a las metas de la Empresa.....	34
Tabla 4. Oportunidades de educación que la empresa brinda a sus empleados.....	35
Tabla 5. Estabilidad y seguridad en el empleo.	36
Tabla 6. Dotación de herramientas necesarias para la producción en la Empresa Castillo del Pan.	37
Tabla 7. Buena comunicación Empleador – Empleado.	38
Tabla 8. Reconocimiento y valoración de las labores por parte de la empresa.	39
Tabla 9. Incentivos y compensaciones por parte de la empresa.	39

Lista de Figuras

Figura 1. Relación tiempo laborado Empleados Castillo del Pan.....	32
Figura 2. ¿Cómo empleado, se siente parte de la empresa?.....	33
Figura 3. Aporte de los Empleados a las metas de la Empresa.....	34
Figura 4. Oportunidades de educación para los empleados.....	35
Figura 5. Estabilidad y seguridad en el empleo.	36
Figura 6. Dotación de herramientas necesarias para la producción en la Empresa Castillo del Pan.	37
Figura 7. Comunicación Empleador – Empleado.	38
Figura 8. Labores reconocidas y valoradas por la empresa.	39
Figura 9. Incentivos por la empresa.....	40
Figura 10. Evidencia de aplicación encuesta presencial.	49

Lista de anexos

Anexo 1. Encuesta	48
--------------------------------	-----------

Introducción

Establecer un buen clima laboral en la empresa Castillo del Pan es de suma importancia, por lo que se debe conocer los aspectos que afecten a los trabajadores para su buen rendimiento. Según sea su ambiente organizacional, motivación, compromiso y trabajo en equipo, dependerá el éxito y el logro de los objetivos organizacionales que tiene la empresa.

Una vez se tenga claro el diagnóstico se propondrán una serie de estrategias que permitan aumentar la productividad de cada área funcional, mediante el mejoramiento de los puntos clave que influyen en el estado del clima organizacional, resolviendo de este modo las problemáticas que se estén presentando en este aspecto tan importante, para directivos y colaboradores de toda la empresa.

Problema

En el municipio de Solita, Caquetá, está ubicada la empresa Castillo del Pan, la cual nace de la necesidad de generar empleo, ofreciendo precios competitivos con los más altos niveles de productividad. Este tipo de empresas en el país es muy competente lo cual permite diversificar las ventas respecto a otros productos.

Descripción del Problema

Debilidades en el clima organizacional.

Planteamiento del Problema

En el municipio de Solita, muchas empresas panaderas han disminuido sus niveles de ventas por sus colaboradores, las relaciones laborales y personales que se desarrollan en la empresa no son muy buenas, además, la mala administración del personal ocasiona que el grupo no se motive a laborar y realmente esto causa tener un elevado porcentaje de personal no calificado, no competente, siendo uno de los elementos de mayor afectación.

(Santana, 2006, pág. 78, ss), uno de los principales problemas son los cambios que se generan en la conformación de la organización, implementados sin orientación y análisis previo, generando un clima laboral inadecuado lo que provoca una mala atención a los clientes, por lo tanto, se busca crear nuevas estrategias que involucre al talento humano afectado permitiendo de esta manera la satisfacción de los objetivos organizacionales.

En este sentido se observa que existe insatisfacción laboral entre los colaboradores, esto se evidencia por el disgusto con que realizan sus trabajos, por tal motivo se da cuenta de la necesidad de llevar a cabo una evaluación y un análisis del clima organizacional de la empresa Castillo del Pan, con el propósito de tomar la determinación de la afinidad actual entre el mismo

y las causas que se producen básicamente en los métodos comunicación, relaciones de cooperación, gratificación, etc.

Los efectos del comportamiento en el área de trabajo, pueden verse afectados por el programa de incentivos, la seguridad social, la comunicación entre los trabajadores, entre otros, por lo tanto, la cultura y los valores corporativos que conlleven a un buen rendimiento, que incentiven a los trabajadores a esforzarse al máximo para beneficiar la utilidad de la empresa.

El ambiente de trabajo evidentemente tiene un impacto en la conducta de estos, vale decir, los aspectos internos en la empresa conllevan a atraer la atención sobre diversas clases de estímulos. De modo que, realizar un estudio sobre clima organizacional, facilitará la respuesta referente a los procesos que disponen las conductas organizacionales, aprobando, por demás, incluir cambios programados en el comportamiento de los miembros y en la organización de la empresa.

Justificación

El ambiente organizacional de la empresa Castillo del Pan merece especial atención, ya que genera empleo y ayuda a la economía del municipio, por tal razón el presente proyecto se ha creado para ejecutar una propuesta de medición del clima organizacional y estrategias para su mejora, en pro de motivar al personal a prestar un buen servicio para la empresa.

El estudio de clima organizacional se basa en los factores que influyen en la conducta del personal, determinando los índices de motivación y desempeño, el reconocerlos y adoptarlos contribuye a una comunicación laboral asertiva. De acuerdo con estas pautas se justifica la importancia de plantear una propuesta de medición del clima organizacional, que estimule y mejore el ambiente dentro de la empresa Castillo del Pan, favoreciendo al desarrollo de sus actividades.

El clima organizacional de una compañía está constituido por gente con diferentes características y personalidades, es así, que el departamento de Talento Humano y Gerencia, deben realizar programas donde el personal se integre, no solo alcanzando las metas de la empresa, sino mejorando así el clima organizacional de ésta.

Por lo anterior, es importante realizar un estudio de medición del clima organizacional y estrategia para aportar a la empresa Castillo del Pan, identificando las debilidades y fortalezas de la organización, desde la perspectiva de los trabajadores, con el fin de lograr un ambiente laboral acorde a las necesidades del personal, con se podrá lograr que los empleados se sientan motivados mediante el buen desarrollo de la relación empresa-empleado, lo cual permitirá aumentar el sentido de pertenencia y amor por la organización, sin estar en cada momento ejerciendo presión a través de supervisión innecesaria.

En la empresa Castillo del Pan, hay una buena relación de los jefes con los empleados, esto basado en la información que se ha obtenido por medio de sus mismos funcionarios y referencias, en la que manifiestan que son comprensibles, humanos y justos con el capital humano de la empresa.

Se deben mirar tres aspectos fundamentales del ambiente laboral de la empresa en estudio: la conducta de las personas, la distribución de la organización y los procesos operacionales. Si se puede coordinar todo a favor de la entidad, se logrará la eficiencia, autonomía en el trabajo y un buen entorno laboral.

Una vez analizada la información anterior, se puede empezar a determinar si la empresa Castillo del Pan viene fallando en aspectos del clima organizacional, que así mismo afecte su liderazgo y competitividad en el mercado del municipio donde se encuentra.

Con la ejecución de la propuesta de medición del clima organizacional y estrategias para su mejora, se establecerán las estrategias y acciones en pro del cumplimiento de este objetivo al identificar los factores problemáticos en la organización Castillo del Pan, mediante el fortalecimiento de los componentes positivos desechando los negativos. En el territorio nacional se podrá tratar de adaptar planes similares al que se está desarrollando, según los hallazgos que se encuentren en otros proyectos. La implementación de la propuesta estará favoreciendo a la empresa Castillo del Pan tanto a su área administrativa como a sus empleados, siendo estos los implicados directos; por otra parte, la Universidad Nacional Abierta y a Distancia podrá posicionarse como una Institución Educativa que se enfoca en el bienestar de los trabajadores de diferentes empresas y demostrará que está formando profesionales capaces de solucionar este tipo de problemáticas que afecta a muchas corporaciones.

Objetivos

Objetivo general

Analizar el estado del clima organizacional para la empresa Castillo del Pan, y proponer estrategias que contribuyan al mejoramiento de esta.

Objetivos específicos

Analizar los factores de las condiciones laborales que afectan el desempeño de la empresa Castillo del Pan.

Verificar los procedimientos que se efectúan en la empresa para motivar a los funcionarios y solucionar las necesidades de la organización.

Proponer estrategias claves para mejorar el estado del clima organizacional de la empresa, ayudando al desarrollo de las funciones de cada área.

Antecedentes

El Clima Organizacional en una empresa es muy importante y es un asunto amplio de plantear, donde influye distintas causas que lo hacen agradable, positiva en la ascendencia de la productividad o por el contrario influye negativamente para la producción de esta y el cumplimiento de los objetivos.

Un trabajo realizado por estudiantes de la Universidad del Pacifico de Perú en el año 2015, llamado propuesta de mejora del clima organizacional a partir de la gestión del talento humano, aplicado en una empresa del área de cosméticos para el área de ventas corporativas, evaluaron elementos de cultura respecto al ambiente de trabajo, pertinencia y equidad. Este estudio fue realizado tomando como muestra 10 empleados con diferentes cargos en la empresa, mediante una entrevista de 26 preguntas usando la herramienta no pro balística llamado bola de nieve, además de un estudio realizado por la empresa Great Place to Work (GPTW) en los años 2011 al 2013 sobre diferentes organizaciones.

La Universidad EAFIT de Medellín – Colombia en el año 2015, realizó un estudio sobre la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los trabajadores del ramo de la salud, siendo una actividad distinta a la que maneja la empresa de estudio que estamos realizando, pero de acuerdo con la prestación de servicios la podemos confrontar, el cual lleva de la mano el mismo sistema y nos permite tenerlo como base y con más amplitud en el campo de acción que vamos a mirar. El estudio fue realizado a la totalidad del personal que colaboraba en ese entonces en el Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Esmeraldas con 193 trabajadores, con una metodología en muestreo probabilístico, aleatorio simple, tomando como muestra real 130 personas. El instrumento de medición fue basado en el modelo midiendo el clima organizacional en 7 dimensiones y utilizando la escala de respuesta de Likert de 7 puntos.

Después se utilizó posteriormente un Software para analizar los datos (SPSS versión 20 y AMOS). Como resultado se observó que, a mayor perspectiva de Clima Organizacional, mayor satisfacción laboral y ello influye en mayor productividad y mejor servicio a los pacientes del hospital.

En el 2020 un trabajo realizado por los estudiantes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, llamado propuesta de Mejora de Clima Organizacional aplicado a una empresa de confecciones. Este estudio fue realizado tomando como muestra 11 empleados mediante una encuesta, el cual sirvió como base o referencia para este trabajo en ejercicio.

Marco teórico

Últimamente, los funcionarios no están cómodos con el ambiente imperante en las organizaciones, lo cual ha generado un conflicto para la mayoría de los directivos; el ahínco humano resulta decisivo para la estructuración de las corporaciones, es por esto que se le debe poner atención. El rendimiento es la mayor dificultad al que debe hacer frente una compañía y el capital humano es un elemento decisivo al enfocarse en el proceso de la toma de decisiones, generando oportunidades de realización personal, donde el clima laboral influye en aspectos como de satisfacción psicológica, utilidad, rotación, acogida, etc.

Las grandes transiciones que se presentan a nivel económico, administrativo, digital y pedagógico, impulsan a los gerentes a proveer instrumentos para afrontar nuevos procedimientos que mejoren el desempeño del personal, logrando que sean competitivos, permitiendo un aprendizaje continuo que impulse la evolución de la era digital.

El clima organizacional y el medio ambiente de una empresa son algunos de los puntos más importantes a medir en una organización ya que estos influyen en el rendimiento y la producción, siempre en pro de cumplir los objetivos de cada empresa. Si una empresa pone atención en perfeccionar su clima laboral puede transformarse en una competencia fuerte para el mercado debido a que empleados ejecutan sus ocupaciones con buena voluntad, comprendiendo la importancia de tener optimas relaciones laborales para la rentabilidad de la empresa, es por esto que el capital humano de cada organización es indispensable para el éxito de la misma, es por ello que es importante realizar un plan estratégico para mejorar el clima organizacional siendo este implementado en cada área funcional de la estructura operacional y administrativa de la misma, de esta forma se estará contribuyendo a que la empresa crezca en gran medida.

De acuerdo a un estudio realizado a la empresa de confecciones el Pijao por estudiantes de la UNAD en el año 2020, la cual cita un estudio de la Universidad EAFIT de Medellín-Colombia en el año 2015, sobre la relación entre el ambiente y la satisfacción laboral de los funcionarios en el área de la medicina, siendo una operación distinta de la empresa caso de estudio, pero podemos tenerlo como un punto de partida desde la perspectiva del servicio, caso que está dirigido hacia la misma dirección de estudio que ayuda a basarse y tener más amplitud en el área. Los resultados obtenidos indican que el 45,5% se percibe parte de la organización expresando empatía y afecto por la empresa, el 36,4% no están convencidos de ese sentir y el 18.1% restante no tienen identidad con la compañía, según el resultado se reconoce un sentimiento no homogéneo de identidad por la empresa; el cual puede ser culpa de situaciones y aspectos que afecten en el clima organizacional, aunque por otro lado se tiene un porcentaje significativo que comprende los objetivos de la compañía.

Revisando el tema de capacitaciones encontramos que el 36,4% están conformes con las capacitaciones para mejorar su labor, el 27,3% cree que no hay suficiente capacitación para el desarrollo de sus actividades, la encuesta nos indica que hay un porcentaje de empleados que percibe que su labor no es valorada y un 27,3% que en algún momento recibieron un reconocimiento; con esto se determina que la empresa debe llevar a cabo medidas de mejora frente a la compensación.

El producto que hoy se percibe como pan, se fabrica con trigo y agua, ya que no conocían la harina, sino que trituraban el cereal, por lo que el resultado era mucho más voluminoso, pero también nutritivo y debido a esto tenía tanto valor en la dieta de nuestros antepasados. En esta recapitulación de su historia se puede percatar que el pan es un alimento que ha estado presente en la mesa de la humanidad desde su aparición, esto se ratifica en el proyecto de estudio

realizado por María Alejandra Jiménez Moreno en el año 2017 de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia en donde dice que el pan es consumido desde la existencia misma del hombre.

El avance socioeconómico de una organización está relacionado con las habilidades que tienen sus partes para detectar oportunidades, problemas y necesidades, encontrar soluciones factibles desde todos los puntos de vista convencionales (técnico, comercial, económico, financiero, humano, administrativo, sensorial, social, etc.), y en llevar a la perfección las soluciones a los proyectos más eficaces. Este proceso está centrado en cualidades como el ingenio (Varela, R. 1991).

La Propuesta de Medición y las Estrategias a Proponer para el Mejoramiento del Clima Organizacional en la empresa Castillo del Pan, afectara a las solicitudes de iniciativas, esto inducirá a la observación y concientizará las diferentes solicitudes en cuanto a la dificultad, con su realización, se cuantifica que el proyecto accede a instaurar planes preventivos que rebotaran en lo social, lo económico, lo financiero, lo técnico y lo ambiental, teniendo en cuenta que se enriquecerá a nivel emocional y laboral la vida de los empleados, empleadores, usuarios como cliente interno y externo, conformando una empresa eficiente, solidaria, cabal y ecuánime.

Desde el punto de vista económico, El sector panadero en la mayoría de los países latinoamericanos, se destacan por la informalidad de este, que por ende tienen menos acceso al financiamiento, de acuerdo con Rangel, Graterol.

Desde el punto de vista del análisis especializado, es pertinente delimitar la infraestructura y las carencias de los recursos tanto humanos, como insumos y maquinaria.

“Diseñar la función de producción que garantice la utilización óptima de los recursos disponibles, estableciendo las capacidades que garantice la utilización óptima de los recursos

disponibles, estableciendo las capacidades que garantice la competitividad y los mecanismos para ofrecer productos y servicios de calidad” (Córdoba, 2006).

Ahora, pasando de lo general a lo particular y con respecto al Plan de Mejora del Clima Organizacional, en una labor realizada por alumnos de la Universidad del pacifico del Perú en el año 2015 llamado Propuesta de Mejora del Clima Organizacional a partir de la Gestión del Talento Humano aplicado en una corporación de maquillaje para la sección de marketing empresarial, evaluaron variables culturales respecto al ambiente de trabajo, pertinencia y equidad; el talento respecto al desempeño, desarrollo y reconocimiento. Se evidenciaron los puntos específicos a tratar y las acciones a llevar a cabo, como dictar talleres de gestión de proyectos y coaching, adecuar espacios para intercambio de conocimientos, realizar un esquema de reconocimiento al logro y otros importantes para mejorar los aspectos que requieren atención dentro del área.

“El clima organizacional es el medio ambiente humano y físico en el que se efectúa el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.” (Navarro, 2006).

Para explicar un poco más sobre el panorama, podemos decir que un factor predominante y determinante del tipo de clima laboral que se manejara en la organización es el sistema por el cual se maneja la empresa, es decir, si el sistema es muy rígido (con mucha presión para sus trabajadores, poca comunicación, etc.) o si es flexible (permite sugerencias, hay bastante comunicación, etc.). En resumen, el clima laboral representa un vínculo o puede resultar un gran obstáculo para el desempeño de la organización. Tras mencionar la definición de lo que

consideramos como Clima laboral, se menciona que es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona el terreno adecuado para un buen clima laboral, y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas. (Ortiz Serrano, Pilar, & Cruz García, Lirios. 2008).

En la empresa Castillo del Pan tiene presente la importancia del factor humano en la consecución del cumplimiento de los objetivos tanto administrativos como operacionales ya que la satisfacción de los empleados es lo más importante para tener un buen clima organizacional, se comprende de antemano la importancia de escuchar las sugerencias y el dialogo en cuanto a la solución de los conflictos para generar espacios de cooperación y trabajo en equipo que a su vez saquen a flote la productividad, ya que es este un aspecto vital que impacta de forma directa la empresa.

Entretanto que un excelente clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima devasta el ambiente de trabajo generando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento. El ambiente, junto con las estructuras, las características organizacionales y los individuos que la componen forman un sistema interdependiente altamente dinámico que tiene un impacto directo en los resultados de la organización. Los modelos de estudio de clima de las organizaciones plantean que existe una relación entre clima laboral y productividad de la organización. Y son las relaciones de ciertos factores los que van a ir determinando este clima en una empresa. (Ortiz Serrano, Pilar, & Cruz García, Lirios. 2008)

La satisfacción laboral mejora la productividad global de la organización y reduce el agotamiento ocupacional. Así, el estudio del clima laboral debe ser una acción necesaria para determinar qué factores deben ser tratados con el fin mejorarlos e incidir positivamente en el clima de trabajo de la institución, organismo o ayuntamiento. “Concretamente la satisfacción

laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.” (Torres, 2007).

El clima laboral es un tema de gran escala hoy en día para casi todas las organizaciones en la exploración del mejoramiento continuo, de ahí el valor que se da al estudio metódico de la conducta del mismo. (Goncalves, 2000).

El ambiente 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. (Goncalves, 2000).

Marco legal

Las normas, decretos y leyes relacionadas se consideran importantes para trabajar los conceptos legales.

Constitución Política

En la Constitución Política de (1991) el artículo 25 manifiesta que el trabajo es protegido por el estado y se debe realizar en condiciones dignas y justas.

Sentencia T-572 de 2017 Corte Constitucional, a través de la acción de tutela protege la igualdad y la no discriminación racial en el ciclo laboral, En esta situación el colaborador se siente discriminado por los comentarios realizados por su raza.

El Juez debe contemplar que la acción de tutela será efectiva siempre y cuando el afectado no cuente con otro medio de defensa validando que este sea eficaz. También se validan los hechos comprobando que el conflicto sea legal y no se convierta en un tema constitucional.

Basados en el artículo 25 de la constitución política el cual hace referencia a la igualdad laboral, en la cual los trabajadores puedan ejercer su labor con garantías equitativas para todos tanto empleados y empleadores.

Artículo 2°. Sistema de formación que permitan ejecutar las labores de una manera coordinada en la cual se logre una mayor productiva, inducción y reinducción.

Artículo 7°. Se debe contar con programas y personas encargadas de brindar formación para incrementar el conocimiento de la función pública.

Artículo 13°.Estímulos: Este pretende establecer planes los cuales lleven a niveles superiores sus capacidades y destrezas, y con ello lograr alcanzar los beneficios y demás incentivos.

Artículo 20°. Comodidad social. Se debe contar con el apoyo de funcionarios públicos, los cuales ayuden a mejorar el desarrollo de los empleados y sus familias logrando eficiencia y eficacia en los procesos, así mismo dando identidad a través del servicio para su empresa.

Artículo 24°. Calidad Laboral. Comprende las necesidades de todos los empleados trabajando las necesidades y problemas presentados en lo laboral, buscando la solución y el desarrollo de cada colaborador ayudados por el área directiva de la empresa.

Artículo 26°. Plan motivacional. Con esto se busca que todos los colaboradores de la empresa logren los objetivos trazados, motivados por los incentivos que se entregaran por el buen desempeño en cada una de las áreas de la compañía, logrando así un bienestar para el empleado y su familia.

Normas internacionales

A través del Consejo Jurídico y el departamento de reglas internacionales laborales preparados por la Constitución de la OIT (normas preparadas por los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores) ayuda a los mandantes con temas jurídicos, así como la entrega de instrumentos con coherencia para su discusión.

C100 – Convenio sobre igualdad de remuneración.

Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

C105 – Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso

Abolición de represarías por manifestar o expresar desacuerdo, por discriminación racial, religiosa entre otros.

C142 – Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos

Incremento del talento humanos. Son los programas profesionales definidos para la formación de los colaboradores.

C154 – Convenio sobre la negociación colectiva.

Convenio colectivo: Negociaciones tramitadas a través del empleador o las diferentes organizaciones que estén interesadas en definir las condiciones laborales para sus colaboradores por medio de delegados de los trabajadores.

Miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

Normas Nacionales

Artículo 75. Planes de bienestar de calidad de vida laboral. Buscando la calidad laboral la empresa ejecutara de manera adecuada el siguiente esquema:

1. Calcular el clima organizacional, mínimo una vez cada dos años para definir la metodología adecuada.
2. Calcular la adaptabilidad de la variación organizacional, para definir cuáles son las personas que no continuaran en la empresa o requieren un cambio de posición teniendo en cuenta las reformas establecidas.
3. Definir como la educación organizacional ayudada por los procesos define cual se debe implementar en la compañía.
4. Reforzar el trabajo consolidado de todo el equipo.
6. Definir el plan motivacional del equipo.

Ley 1010 De 2006

Medidas que permiten regular las relaciones laborales tales como acoso, hostigamiento entre otros. Trato desconsiderado, ofensivo o discriminación al trabajo.

Artículo 1°. Vigila los comportamientos que se tienen con las personas que realizan una labor privada o pública.

Capítulo 2, Artículo -53: Derechos sociales, económicos y educativos.

Artículo 53. Por medio del congreso se expide el estatuto del trabajo, la cual propone igualdad laboral, estabilidad, beneficios, salarios, seguridad social, descanso, entre otros.

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, sistema nacional de formación y sistema de estímulos para los colaboradores del Estado.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, reglas que regulan el trabajo público, profesionales administrativos y gerencia pública.

Ley 1010 del 23 de enero de 2006 medición para evitar, modificar o sancionar el acoso laboral y también hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Ley 1064 del 26 de julio de 2006 reglas para el apoyo y refuerzo de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como cultura no formal en la ley general de aprendizaje.

Ley 1221 de 16 de julio de 2008 reglas para promover y mediar el Teletrabajo.

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 el cual se expide el decreto único para reglamentación del sector de función pública, estableciendo el plan de bienestar e incentivos.

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 decreto único de reglamentación del sector laboral, estableciendo el plan de seguridad y salud en el Trabajo.

Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 establece estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes.

Resolución 312 de 2019 establece estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en la labor SG-SS

El Código Sustantivo del Trabajo (1990), regula las condiciones laborales en las que se encuentran los empleados y empleadores en la ejecución de una actividad la cual está ligada a un contrato laboral. El artículo 10 hace claridad sobre la igualdad en el marco legal de los empleados frente a la labor que ejecutan.

Acoso laboral: Un lenguaje inapropiado puede desencadenar diferentes situaciones que afecten la persona en su integridad emocional.

Garantía a personas vulneradas laboralmente: Ley 1010 de 2006 brinda asistencia a través de sus inspectores laborales usando las vías adecuadas, las cuales generan un mejoramiento a la convivencia superando el acoso laboral.

Comunicación discriminada: Derecho a la protección de las personas vulneradas frente a manifestaciones consideradas discriminatorias

Restringir la discriminación y los criterios extraños – Reiterar el sentido a la ley.

Se evidencia que los empleados de la empresa Castillo del Pan son objeto de esta investigación, se realizó un estudio que nos permite identificar las percepciones de cada uno sobre la empresa.

En cuanto al Marco legal de la empresa

El establecimiento comercial en conjunto de los bienes organizado por el empresario para realizar los procesos de la empresa. Estipulando que una persona natural o jurídica podrá tener

varios establecimientos de comercio, los cuales pueden pertenecer a uno o varios propietarios determinando el desarrollo de diversas actividades comerciales.

En cuanto al código civil dice que una sociedad o compañía se genera por el contrato entre dos o más personas naturales realizando un común acuerdo a través de dinero, bienes, servicios, industria, entre otros. Dividiendo las ganancias o beneficios adquiridos.

Se debe saber qué clase de compañía es, persona natural, comandita, colectiva, simple, por acciones, responsabilidad limitada, compañía anónima o compañía de economía mixta.

Requisitos jurídicos para crear una empresa en Colombia:

- Tener el acta donde indique que está constituida legalmente.
- Contar con el número de identificación tributaria NIT
- Relación de los libros contables.
- Suplir los documentos del domicilio de la empresa.
- Obligación bancaria.
- Fotocopia de cédula.

Método de la Investigación

Método

Se implementará la metodología Cualitativa, ya que se observa que los datos no son cuantificables, al no ser numéricos. La información se obtendrá después de realizar una encuesta, para el tema objeto de estudio.

Selección de la muestra

Encuesta aplicada a la totalidad de los empleados: 8 personas.

Técnicas de recolección de información

Mediante la aplicación de una encuesta a cada uno de los empleados de la empresa Castillo del Pan ubicada en el municipio de Solita, Departamento de Caquetá, se recolectará la información requerida realizando preguntas sobre el clima o ambiente laboral y la manera en que ellos lo perciben desde diferentes aspectos a considerar como participación, reconocimiento, dialogo, etc.

Método de análisis

En una investigación Gibson y Colbs, (1987) señalaron que medir el clima laboral es con el fin de percibir la esencia, clima, método y patrón de una estructura, esto trae consigo que los miembros de una organización brinden sus pareceres con relación a las distintas cualidades y elementos de la empresa. Conforme a las bases teóricas y metodológicas planteadas por Bowers y Taylor (1997), se medirá el clima organizacional por medio de herramientas que orienten la caracterización y estudio de aspectos internos de modo preciso e informal que impacten la conducta de los empleados a las apreciaciones y posturas que tienen sobre ambiente laboral y que repercuten en su ánimo al realizar su labor.

Basados en lo anterior y una vez consolidada la información de las encuestas realizadas, se vaciarán los resultados y se ingresarán en una tabla de resultados para graficar los datos en una hoja Excel, de esta manera se analizarán a fondo y se desarrollarán las estrategias que se aplicarán en el proyecto de mejora del Clima Organizacional de la Empresa y a su vez en la productividad de la misma.

Resultados

Los resultados que se van a analizar a continuación se obtuvieron de la encuesta aplicada a 8 empleados de la empresa Castillo del Pan. Se pudo aplicar a la totalidad de la muestra determinada con anterioridad.

Tabla 1. Relación tiempo laborado de los empleados Empresa Castillo del Pan.

AÑOS (INTERVALO)	CANTIDAD EMPLEADOS	%
1-5 AÑOS	8	100%
5-10 AÑOS	0	0%
10-15 AÑOS	0	0%
15-20 AÑOS	0	0%

Fuente: Elaboración propia de los autores con información suministrada por la Empresa Castillo del Pan.

Figura 1. Relación tiempo laborado Empleados Castillo del Pan.



Fuente: Elaboración propia de los autores.

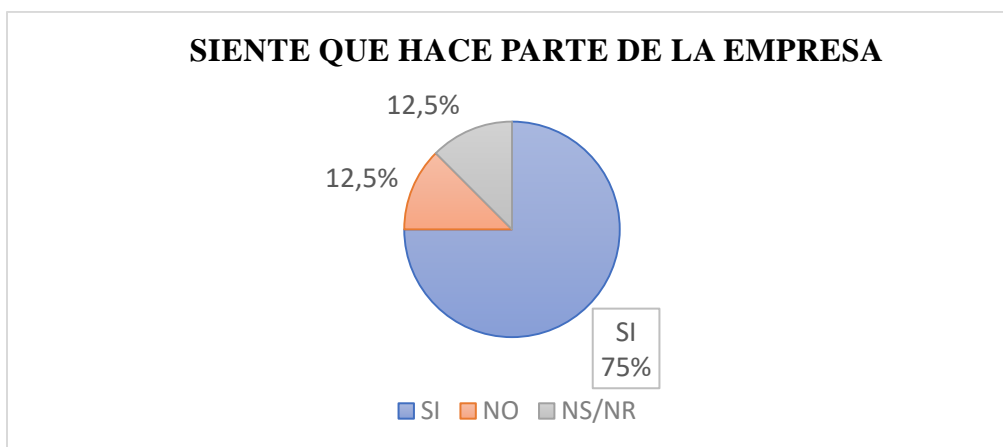
En primer lugar, se observa que el 100% de los empleados de la empresa Castillo del Pan tienen una antigüedad entre uno a cinco, esto indica que ya tienen una experiencia pertinente en el campo, son comprometidos con sus labores y productivos para la empresa.

Tabla 2. Resultado pregunta: ¿Como empleado, se siente parte de la empresa?

PARTE DE LA EMPRESA	EMPLEADOS	%
SI	6	75%
NO	1	12,5%
NS/NR	1	12,5%

Nota: NS = No Sabe; NR = No Responde

Fuente: Elaboración propia de los autores con información suministrada por parte de los colaboradores.

Figura 2. ¿Cómo empleado, se siente parte de la empresa?

Fuente: Elaboración propia de los autores.

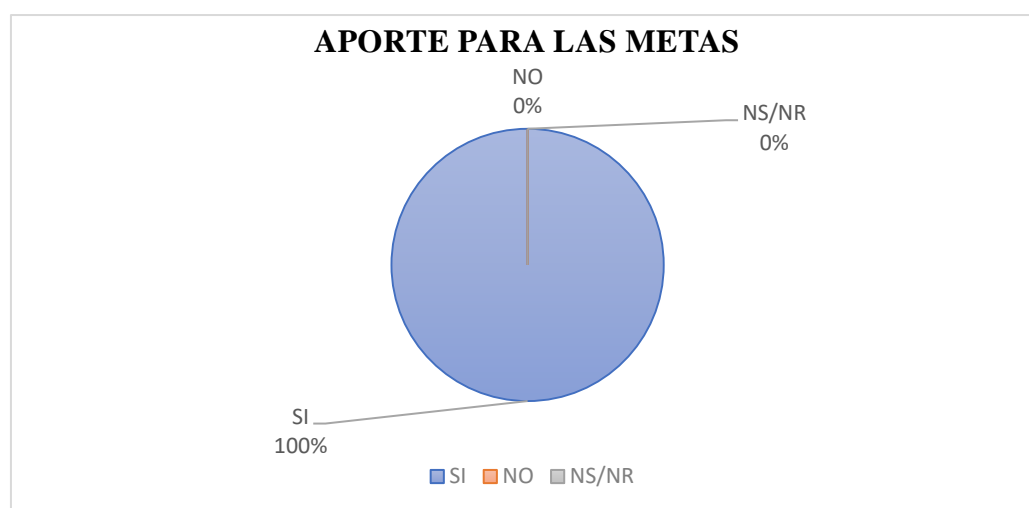
Por otro lado, pese a que los empleados ya tienen tiempo en la empresa, no garantiza que todos se encuentran conformes con la manera en que esta se desarrolla, por ejemplo, se observa que un 75% de ellos se siente parte importante en la empresa frente a un 12.5% que no lo percibe de esta manera y un 12.5% que prefieren no responder. Lo anterior demuestra que a mayor tiempo más sentido de pertenencia se desarrolla, al igual que el compromiso de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo, capacidad de manejo de maquinaria y buen trabajo en equipo.

Tabla 3. Aporte de los empleados a las metas de la Empresa.

APORTE PARA LAS METAS DE LA EMPRESA	EMPLEADOS	%
SI	8	100%
NO	0	0,0%
NS/NR	0	0,0%

Nota: NS = No Sabe; NR = No Responde

Fuente: Elaboración propia de los autores con información recolectada en la empresa.

Figura 3. Aporte de los Empleados a las metas de la Empresa.

Fuente: Elaboración propia de los autores.

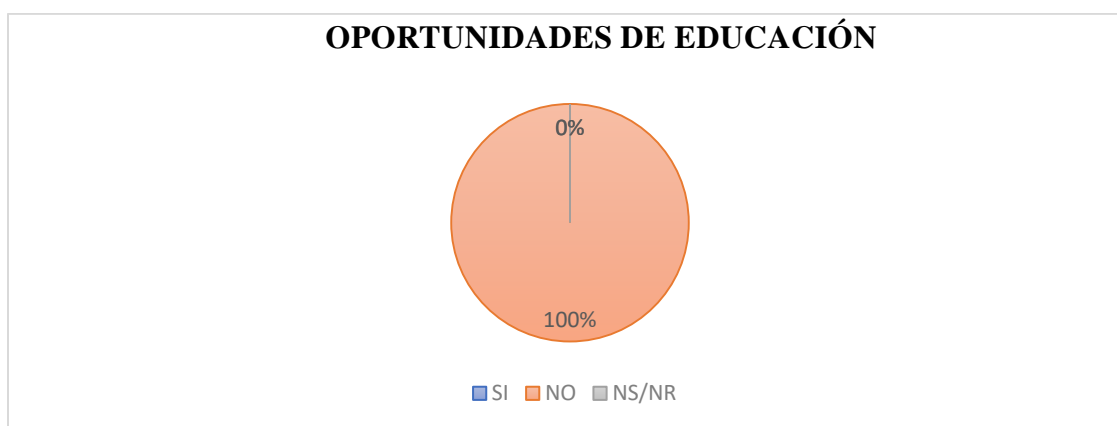
Con los resultados de la encuesta frente a la manera en que los empleados aportan a la empresa, el 100% de estos considera que todos conocen el objetivo principal de la empresa Castillo del Pan por lo que su participación es muy importante en el cumplimiento de las metas de ésta, cada uno tiene un lugar importante en las áreas a fines de la misma y se complementan. Es importante mencionar que, desde la parte administrativa de una organización grande o pequeña, el comunicar los ideales que se tienen es muy importante ya que los empleados se enfocaran en estos al momento de desempeñar sus funciones.

Tabla 4. Oportunidades de educación que la empresa brinda a sus empleados.

OPORTUNIDADES DE EDUCACION	EMPLEADOS	%
SI	0	0,0%
NO	8	100,0%
NS/NR	0	0,0%

Nota: NS = No Sabe; NR = No Responde

Fuente: Elaboración propia de los autores con información recolectada en la empresa.

Figura 4. Oportunidades de educación para los empleados.

Fuente: Elaboración propia de los autores.

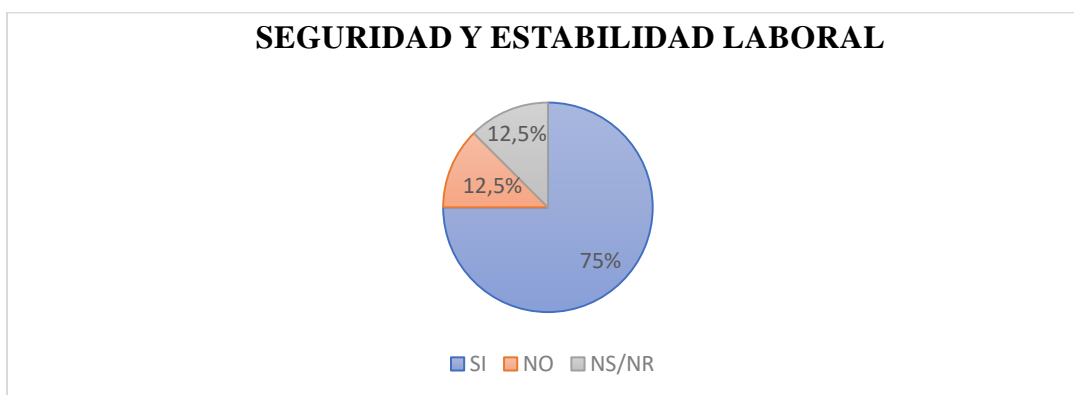
Analizando el tema de oportunidades educativas que tienen los empleados, se puede observar que lastimosamente el 100% de los empleados expresan que no se les da estos espacios para educarse, esto debido a la informalidad del sector productivo, en este caso una panadería en la que es más importante la experiencia del manejo de la materia prima que la formación académica.

Tabla 5. Estabilidad y seguridad en el empleo.

SEGURO Y ESTABLE	EMPLEADOS	%
SI	6	75,0%
NO	1	12,5%
NS/NR	1	12,5%

Nota: NS = No Sabe; NR = No Responde

Fuente: Elaboración propia de los autores con base en la información recolectada en la Empresa.

Figura 5. Estabilidad y seguridad en el empleo.

Fuente: Elaboración propia de los autores.

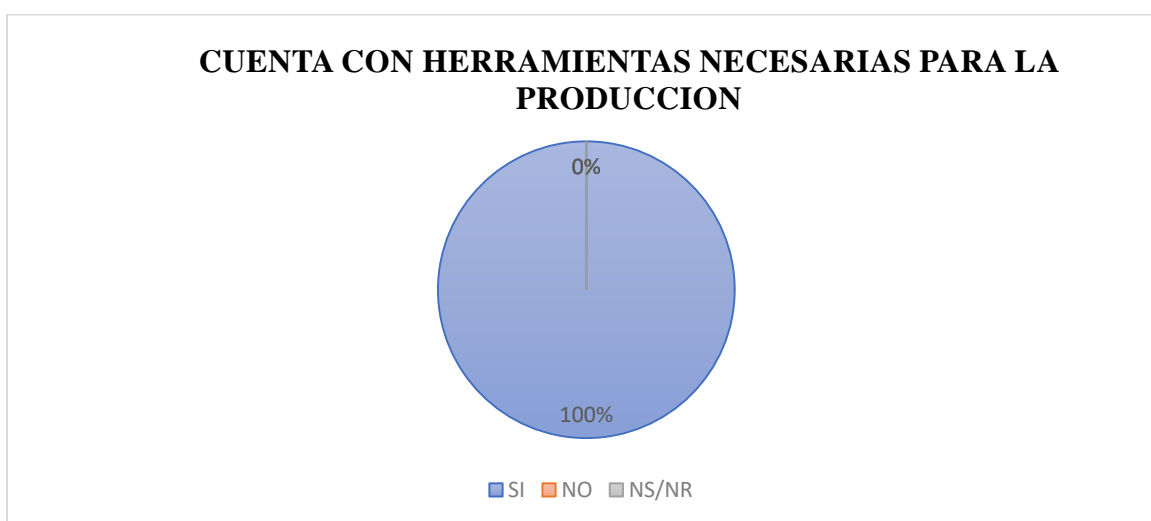
La estabilidad laboral es uno de los aspectos encuestados en el proyecto ya que denota el compromiso que la empresa tiene con sus funcionarios. En el caso del Castillo del Pan, un 75%, 6 empleados de los 8 participantes expresan una seguridad laboral en este momento, mientras que 2 de los funcionarios más recientes equivalentes al 25% de la muestra expresan inseguridad laboral lo cual es razonable al estar iniciando sus labores y conociendo el campo.

Tabla 6. Dotación de herramientas necesarias para la producción en la Empresa Castillo del Pan.

HERRAMIENTAS PARA LA PRODUCCION	EMPLEADO	%
SI	8	100,0%
NO	0	0,0%
NS/NR	0	0,0%

Nota: NS = No Sabe; NR = No Responde

Fuente: Elaboración propia de los autores de la información recolectada en la Empresa.

Figura 6. Dotación de herramientas necesarias para la producción en la Empresa Castillo del Pan.

Fuente: Elaboración propia de los autores.

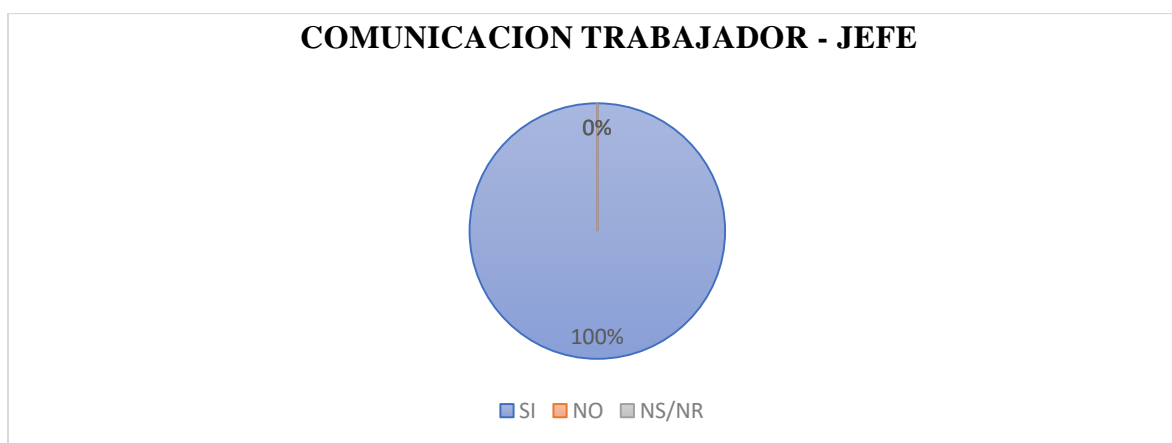
Respecto a las herramientas con las que la empresa cuenta para el desarrollo de las funciones de los empleados, estos manifiestan en un 100% que se cuentan con la dotación completa para la producción, esto beneficia a la empresa al ahorrar tiempo, garantizar la calidad de los productos y seguridad en el trabajo.

Tabla 7. Buena comunicación Empleador – Empleado.

COMUNICACIÓN TABAJADOR - JEFE	EMPLEADO	%
SI	8	100,0%
NO	0	0,0%
NS/NR	0	0,0%

Nota: NS = No Sabe; NR = No Responde

Fuente: Elaboración propia de los autores de la encuesta realizada en la empresa.

Figura 7. Comunicación Empleador – Empleado.

Fuente: Elaboración propia de los autores.

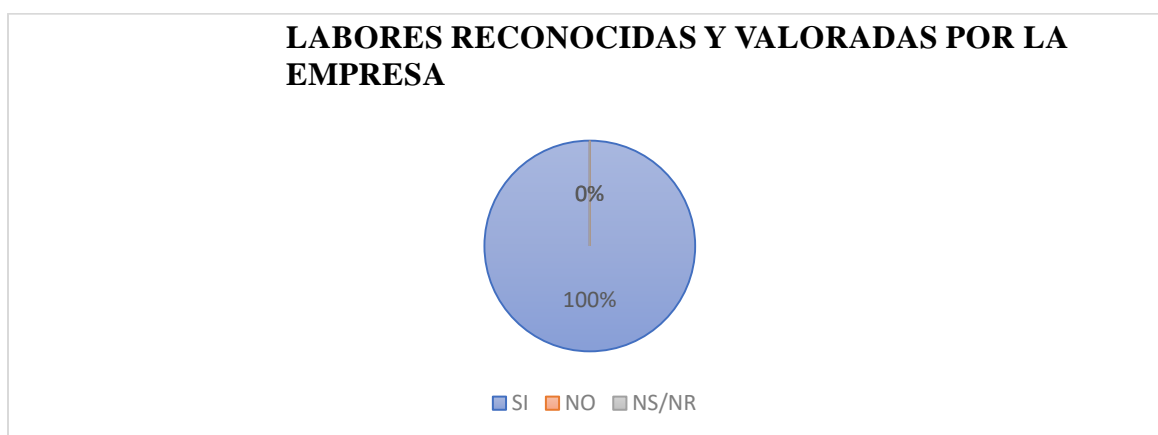
Comunicativamente se descubre que la empresa Castillo del Pan se encuentra muy bien respecto a la manera en que la administración transmite sus decisiones y métodos de trabajo, según lo expresado por el 100% de los empleados, lo cual permite que los procesos sean más eficaces e inmediatos por ejemplo la producción de la materia prima de la empresa el pan. Además, con una buena comunicación, se crea un apropiado clima laboral generando un mejor trabajo en equipo y permanencia de los empleados.

Tabla 8. Reconocimiento y valoración de las labores por parte de la empresa.

LABORES RECONOCIDAS Y VALORADAS POR LA EMPRESA	EMPLEADOS	%
SI	8	100,0%
NO	0	0,0%
NS/NR	0	0,0%

Nota: NS = No Sabe; NR = No Responde

Fuente: Elaboración propia de los autores con la información brindada por los empleados.

Figura 8. Labores reconocidas y valoradas por la empresa.

Fuente: Elaboración propia de los autores.

Tabla 9. Incentivos y compensaciones por parte de la empresa.

INCENTIVOS POR LA EMPRESA	EMPRESAS	%
SI	8	100,0%
NO	0	0,0%
NS/NR	0	0,0%

Nota: NS = No Sabe; NR = No Responde

Fuente: Elaboración propia de los autores con la información brindada por los empleados.

Figura 9. Incentivos por la empresa.



Fuente: Elaboración propia de los autores.

En conclusión, de acuerdo con los datos obtenidos al aplicar la encuesta a los empleados del Castillo del Pan, se establece a nivel general que perciben el clima laboral del lugar como favorable, con una administración acorde al sistema de trabajo y las relaciones entre el equipo bien fundadas en la colaboración que se debe tener en una producción en cadena como la que se maneja en la empresa.

En materia de insumos y herramientas se concluye que la empresa Castillo del Pan está bien acondicionada para el desarrollo de las labores diarias de sus empleados, con la experiencia y buen manejo de las mismas el nivel de producción se mantiene y cada uno se siente parte importante de la organización

Se establece que, pese a la informalidad de la empresa, a los empleados les gustaría formarse en diferentes áreas de conocimiento a fines de la actividad que esta desarrolla.

Conclusiones

Se logró determinar la importancia de tener un buen clima organizacional en la empresa Castillo del Pan, ya que de este dependen amplios aspectos que pueden afectar el desempeño de sus empleados como lo son la satisfacción en el entorno laboral. Se comprendió el papel tan importante que el área de Recursos Humanos tiene en todas las empresas y como su eficaz desempeño puede contribuir a que la empresa logre sus objetivos y se genere un buen clima laboral.

Los colaboradores de la empresa el Castillo del Pan estima que su retribución es suficiente pero la escasez de motivación hacia los empleados que laboran en la empresa es uno de los desaciertos que más expresan, ya que comentan que no hay hábitos que acentúen su motivación a la hora de su labor, sino que, al contrario, los desalienta cuando se dan de cuenta que están en un entorno del todo falto de motivación y la monotonía de sus actividades.

Un recurso muy importante de toda empresa es justamente el recurso humano, el cual es el gran impulsor de toda organización, por eso es de considerar facilitar unas condiciones de trabajo fácil y placentero, deparando mejoras para que los trabajadores se sientan cómodos y complacidos en sus entornos de trabajo, generar un ambiente laboral óptimo es muy importante para los empleados, administrar equitativamente y de manera propositiva hará que la empresa alcance su mejor potencial de manera que se motive al entorno interno y externo a pertenecer a la misma.

Teniendo en cuenta los métodos para los procesos de la empresa Castillo del Pan se definió la herramienta más adecuada y acorde que se ajuste a la compañía proporcionando los insumos suficientes para involucrar al personal en un clima organizacional donde puedan explotar todas sus capacidades potencializando el recurso humano de la organización; desarrollando los procesos de reclutamiento, inducción, formación, acogida, bienvenida, entre

otros, que son importantes para el buen desarrollo y ejecución del cargo, por parte del personal nuevo ayudando a una alta productividad.

Recomendaciones

Basados en las conclusiones anteriores se realizan las siguientes recomendaciones en pro de mejorar el clima laboral en la empresa Castillo del Pan se recomienda:

Que la administración de la empresa se esfuerce por mejorar los aspectos que sus empleados consideran se deben mejorar, es decir, aquellos que arrojaron resultados desfavorables, como la oportunidad de formarse educativamente en el campo. En este caso se podría generar alianza con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, para que los empleados de acuerdo a su labor en la empresa realicen cursos técnicos en: manejo y manipulación de alimentos, contabilidad, producción de productos de panadería, entre otros, que mejoraran el conocimiento de cada uno y de esta manera podrán ser una empresa más competitiva en el mercado mejorando sus ingresos y permitiendo la posibilidad de reconocimiento salarial para todos.

Con base a la información recopilada con la investigación de los temas tratados para la empresa Castillo del Pan, se recomienda monitorear las situaciones y problemáticas de los colaboradores, entendiendo que estas afectan su productividad, el trabajo en equipo y el desempeño de cada uno de los trabajadores, haciendo que el clima organizacional se vea afectado. Por este motivo es importante mantener una comunicación fluida con los empleados y capacitaciones enfocadas en desarrollo personal las cuales ayudan a mitigar las inconformidades en el trabajo logrando un crecimiento personal como laboral para las personas de la organización.

El canal para realizar las capacitaciones puede ser virtual, teniendo en cuenta que es más práctico y contando con el tiempo de los colaboradores para que puedan realizar las formaciones sin necesidad de desplazarse.

Formación motivacional: Esta consiste en detectar las situaciones, problemas o causas que más afectan a los colaboradores, algunos factores pueden ser los siguientes: problemas económicos, falta de tiempo para compartir en familia, situaciones familiares (problemas) entre otros.

Análisis de problemas: aplicando un modelo educativo donde las personas construyen cada uno su aprendizaje trabajando desde sus experiencias. Las actividades se realizan individualmente, en grupos familiares y parejas ayudando al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores.

También es importante que la empresa proponga espacios para compartir con sus funcionarios de forma amena y lúdica, con actividades que requieran trabajo en equipo los cuales sirvan de motivación para manejar mejores relaciones interpersonales ayudando a los funcionarios a conectarse entre sí y a sentirse parte de un núcleo que valora a cada uno de sus integrantes tanto como trabajadores que como personas vitales para la propia existencia de la compañía. Estos encuentros ayudaran a mejorar el ambiente laboral y generaran confianza en los empleados que llevan poco tiempo y tienen inconformidades o dudas respecto a la administración, sirviendo de soporte para la solución de esta problemática, se recomienda que se esfuercen por llevar a cabo un plan que contribuya a mantener un buen clima laboral favorable y mejorar ciertas debilidades que se muestran en los resultados.

Respecto a la formación presencial, se debe impartir en el lugar de trabajo u otro lugar adaptado en el que se defina, por instructores especializados con conocimientos de los procesos de panificación, servicio al cliente, manejo y control de alimentos. Impartir formación en el área, infiere en la comunicación instructor a alumno en conocimientos y técnicas que se logran obtener a través de observación y práctica. Estas capacitaciones son una gran estrategia tanto para la

empresa como para sus empleados, motivándolos a aprender, puesto que se le da bases para laboral con mayor confianza y lograr que sean efectivos en sus procesos que realicen, además de que allá mejor coordinación entre los trabajadores y la empresa logre una mayor productividad.

Establecer un sistema de capacitación de sus empleados que haga parte de los incentivos para estos, bien sea en el departamento de producción o en el administrativo, por la cual se propone como estrategia un convenio con el SENA para el departamento de producción en clases de panadería y para el departamento administrativo un convenio con la UNAD en clases de contaduría y finanzas, porque así se enriquece el empleado en lo personal y profesional y la empresa integralmente, además de que así podrán misionarse y visionarse hacia el futuro ambos actores.

Bibliografía

- Cabezas J. (2021). OVI. Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las Organizaciones. McGraw-Hill. (pp.329-375). <http://www.ebooks7-24.com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=5207&pg=344>
- Colombia, C. D. (23 de 01 de 2006). LEY 1010 DE 2006. *Diario Oficial 46160* , págs. 1-10.
https://bogota.unal.edu.co/fileadmin/noticias/LEY_1010_DE_2006.pdf
- Colombia, G. D. (S/F de S/F de S/F). *Espacio Virtual de Asesoría de Función Pública*. Sentencia T-572 de 2017 Corte Constitucional.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87261>
- Group, O. (s/f de s/f de s/f). *8 CLAVES PARA FOMENTAR UN BUEN CLIMA LABORAL*.
<https://www.openmet.com/claves-para-fomentar-un-buen-clima-laboral.htm/>
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345). <https://elibro.net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.160-166).
<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- Nacional, M. d. (2020). *Plan Estratégico de Talento Humano 2020* . Ministerio de Educación Nacional: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-392395_recurso_12.pdf

Ramos, P. (Coord.). (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a.ed.).

Editorial ICB. (pp. 42-55). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=5>

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>

Propuesta de Mejora del Clima Organizacional de la Empresa de Confecciones Pijao, sede Cali, para el segundo semestre 2020 (UNAD).

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/37815/dlrestrepoi.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Republica, C. D. (2011). *Constitucion politica de Colombia*. Obtenido de Capítulo 2articulo-53:

De los derechos sociales, económicos y culturales:

<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2articulo-53>

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). Diseño y análisis del puesto

de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte.

(pp.61-123). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10>

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=10>

Viabilidad Para la Creación de una Empresa Productora y Comercializadora de Churros en

Bucaramanga 2017(Universidad Pontificia Bolivariana).

Anexos

Anexo 1. Encuesta

La principal característica es conocer el clima y/o medio ambiente laboral de la empresa Castillo del Pan, con el fin de realizar un Análisis y sacar conclusiones y crear estrategias para mejorar dicho clima.

¿Cuánto tiempo hace que trabaja en la empresa? Marque con una X

1-5 Años 5-10 Años 10-15 Años 15-20 Años

¿Usted siente que hace parte de la empresa en que labora?

SI NO NS/NR

¿Cree usted que su trabajo aporta para las metas de la empresa?

SI NO NS/NR

¿La empresa brinda oportunidades de educación a sus trabajadores?

SI NO NS/NR

¿Se siente seguro y estable con su empleo?

SI NO NS/NR

¿Considera que cuenta con las herramientas necesarias para la producción de la empresa?

SI NO NS/NR

¿Cree usted que hay una buena comunicación Trabajador – Jefe?

SI NO NS/NR

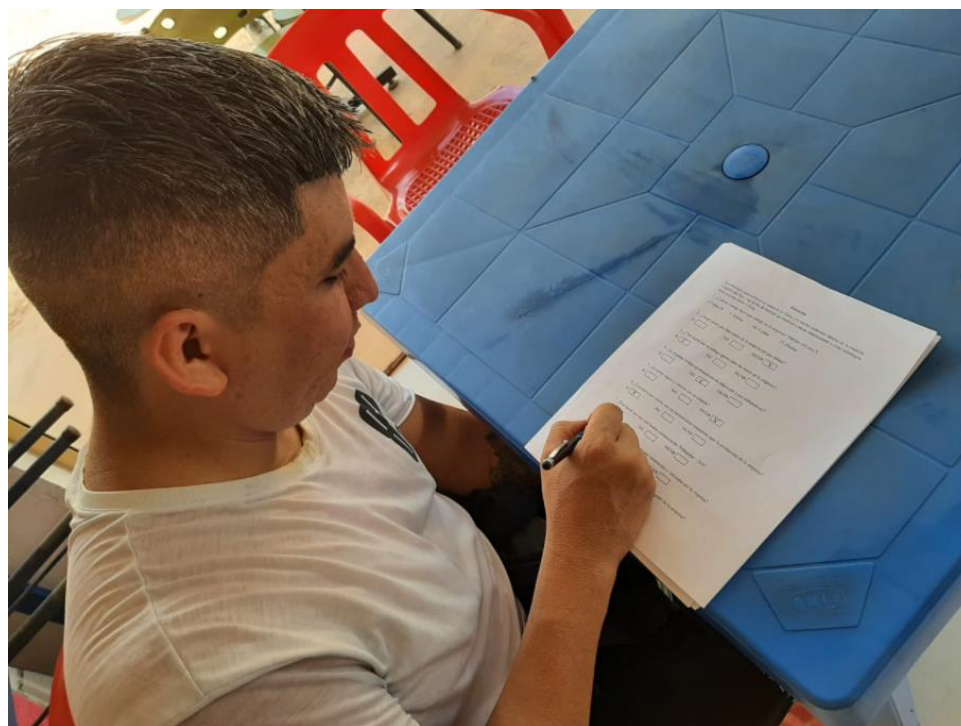
¿Considera usted que sus labores son reconocidas y valoradas por la empresa?

SI NO NS/NR

¿Ha recibido usted incentivos y/o compensaciones por parte de la empresa?

SI NO NS/NR

Figura 10. Evidencia de aplicación encuesta presencial.



Fuente: Producción propia (se comparte con autorización del empelado).