

Diagnóstico del clima laboral de la empresa creaciones Tejimoda, ubicada en el
Municipio de Pamplona Norte de Santander

Henry Gihovanny Mora Tibamoza

María Belén Márquez Botía

Sandra Yulieth Sepúlveda

Viviana Lucia Contreras

Yudy Margarita Gélvez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios
Programa Administración de empresas
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2021

Diagnóstico del clima laboral de la empresa Creaciones Tejimoda, ubicada en el
municipio de Pamplona Norte de Santander

Henry Gihovanny Mora Tibamoza

María Belén Márquez Botía

Sandra Yulieth Sepúlveda

Viviana Lucia Contreras

Yudy Margarita Gelvez

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Tutora

Carolina Iveth Sánchez Osorio

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Programa Administración de empresas

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2021

Dedicatoria

Nuestro proyecto es dedicado con todo nuestro cariño y amor a nuestros seres queridos, padres, -esposos, hijos y familiares, por su acompañamiento en este proceso importante en nuestras vidas, ha sido satisfactorio sentir el apoyo y la motivación de cada uno de ellos. A Dios porque nos ha dado la sabiduría y el entendimiento para culminar con éxito este gran sueño. Un gran agradecimiento a nuestros tutores que siempre estuvieron en cada momento aportando su conocimiento y haciendo crecer en nuestros corazones ese interés de investigar y emprender. A nuestros compañeros y amigos muchas gracias por su apoyo y comprensión en cada una de las actividades para lograr llegar a la meta.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por darnos la sabiduría, el entendimiento en todo el proceso y siempre guiarnos para culminar este gran sueño importante para nuestro proyecto de vida.

Al señor Rubén Darío Mantilla propietario de la microempresa Creaciones Tejimoda por brindarnos su colaboración para desarrollar la investigación.

A nuestros docentes, a la Directora del Diplomado Dra. Leidy Rocío Rodríguez, a la Tutora Dra.

Carolina Iveth Sánchez Osorio por asesorarnos y ofrecernos su conocimiento

Resumen

La presente investigación sintetiza la información recopilada tanto a nivel teórico como práctico referente al análisis de las características relacionadas con el clima laboral, que se encuentran presentes en la microempresa de producción y comercialización de uniformes y tejidos creaciones Tejimoda, ubicada en la ciudad de Pamplona Norte de Santander. Para eso se empleó un enfoque metodológico de características mixtas puesto que facilita la ejecución de los análisis interpretativos de los datos de índole cualitativo y cuantitativo previamente recolectados, la población total corresponde a 15 personas, la muestra de estudio fueron 7 personas, que laboran como trabajadores fijos en esta empresa, y a quienes se les aplicó una encuesta cuyo contenido estuvo conformado por preguntas debidamente seleccionadas. Por otra parte, se aplica una entrevista al propietario de la empresa, con el fin de conocer los dos puntos de vista tanto de los colaboradores como de los directivos.

Con los resultados obtenidos, se realizó el respectivo análisis encontrando finalmente que la empresa de confecciones creaciones Tejimoda, de acuerdo a los niveles de calificación se encuentra en un nivel promedio y debe mejorar algunos indicadores principalmente los relacionados con incentivos a los colaboradores y capacitaciones por parte de la organización.

Palabras claves: Clima laboral, Comunicación, Desarrollo, Diagnóstico, Incentivo

Abstract

This research synthesizes the information collected both at a theoretical and practical level regarding the analysis of the characteristics related to the work environment, which are present in the micro-enterprise for the production and commercialization of uniforms and fabrics, Tejimoda creations, located in the city of Pamplona Norte of Santander. For this, a methodological approach of mixed characteristics was used since it facilitates the execution of the interpretive analyzes of the qualitative and quantitative data previously collected, the total population corresponds to 15 people, the study sample was 7 people who work, as permanent workers in this company, and to whom a survey was applied whose content consisted of duly selected questions. On the other hand, an interview is applied to the owner of the microenterprise, in order to know the two points of view of both the collaborators and the managers

With the results obtained, the respective analysis was carried out, finally finding that the clothing company Creaciones Tejimoda, according to the qualification levels, is at an average level and must improve some indicators, mainly those related to incentives for collaborators and training by part of the organization.

Keywords: Communication, Developing, Diagnosis, Incentive, Work environment

Tabla de contenido

Lista de Figuras	8
Lista de Anexos.....	9
Introducción	10
Planteamiento del problema.....	12
Justificación	13
Objetivos	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
Antecedentes	16
Marco Teórico.....	19
Marco Legal	26
Metodología	28
Resultados	30
Análisis de los resultados.....	30
Diagnóstico	41
Conclusiones	43
Recomendaciones	44
Bibliografía	45
Anexos	49

Lista de Figuras

Figura 1. <i>¿Me siento satisfecho con el ambiente laboral de los compañeros de trabajo?.....</i>	30
Figura 2. <i>¿Recibo apoyo de mis compañeros y jefe inmediato cuando tengo un problema personal o de tipo laboral?.....</i>	31
Figura 3. <i>¿En el desarrollo de sus actividades laborales en la empresa Tejimoda ha evidenciado conflictos entre compañeros de trabajo?.....</i>	31
Figura 4. <i>¿Considera que su lugar de trabajo es adecuado para el desarrollo de sus actividades laborales?</i>	32
Figura 5. <i>¿Me siento satisfecho (a) con el salario que recibo por el desarrollo de mi trabajo, según mis habilidades y experiencias?</i>	33
Figura 6. <i>¿Considera que su opinión es tomada en cuenta por sus compañeros y jefe inmediato para el mejor desarrollo de actividades propias de la empresa?</i>	33
Figura 7. <i>¿Considera que la distribución del trabajo se realiza en forma equitativa entre los trabajadores?</i>	34
Figura 8. <i>¿Considera que su trabajo le ayuda en su crecimiento personal y profesionalmente?.....</i>	35
Figura 9. <i>¿La comunicación con el personal de las diferentes áreas de trabajo es adecuada? .</i>	35
Figura 10. <i>¿Siento que mi jefe es capaz de comunicarse efectivamente conmigo y con mis compañeros de trabajo?</i>	36
Figura 11. <i>¿Mi jefe apoya las ideas de los empleados?</i>	37
Figura 12. <i>¿Existen incentivos por parte su jefe, por el correcto desarrollo de su trabajo?</i>	37
Figura 13. <i>¿Ha recibido capacitaciones por parte de la empresa, para mejorar el desarrollo de sus labores?</i>	38

Lista de Anexos

Anexo A <i>Encuesta sobre el clima organizacional aplicada a la empresa.....</i>	49
Anexo B <i>Entrevista clima organizacional aplicada al gerente de la empresa</i>	51
Anexo C <i>Evidencia fotográfica</i>	52

Introducción

Todos los seres humanos por naturaleza son sociables, por ende, se ve en la necesidad de interactuar con el entorno, lo cual significa relacionarse con más personas, lugares, situaciones, contextos, etc., Trabajando de manera colaborativa para el lograr los objetivos y metas propuestas.

Las empresas de confecciones son unidades sociales, en las cuales cada uno de sus trabajadores realizan tareas de manera coordinada con el fin de contribuir con las metas de la organización, su misión y visión, que para el caso de nuestra empresa Creaciones Tejimoda es la siguiente, “...Misión: Creaciones Tejimoda brinda a toda la familia una línea de uniformes colegiales, universitarios y tejidos para hombres, mujeres y niños, de excelente calidad que garanticen comodidad y distinción a través de diseños y materiales para nuestros clientes...”; “...Visión: Creaciones Tejimoda será una empresa líder en el diseño y confección de uniformes y tejidos con altos estándares de calidad, cumpliendo con las expectativas y necesidades de nuestro mercado a nivel local, regional y nacional..”

El ambiente o clima laboral es un factor clave que debe ser tenido en cuenta por las empresas, con el fin generar valor, aumentar la productividad en el desempeño laboral de sus trabajadores, el cual se ve en constante interacción con su entorno y con las actividades propias de su cargo.

La percepción que tienen los trabajadores del lugar en donde desarrollan sus labores es vital para el buen desarrollo de sus labores, igualmente se debe conocer que piensan de cada uno de los indicadores que miden el clima laboral en la entidad, con el fin de identificar posibles falencias o problemáticas que afecten la buena interacción personal o laboral de sus empleados y conocer que opinión o expectativas tienen cada uno de ellos con el desarrollo de su trabajo en la empresa, el valor que le da y el nivel de satisfacción del mismo.

De acuerdo con la importancia que tiene el clima organizacional en las organizaciones las podemos definir lo siguiente: “El clima laboral es un factor determinante que influye de manera positiva o negativa en la productividad de los empleados y de la empresa, cuando el clima laboral se evalúa, se conocen los problemas que existen para ambas partes, lo que permite aplicar medidas correctivas y crear un clima de armonía. Entre las propuestas de mejora se presentan recomendaciones orientadas a obtener el clima laboral armónico a través de cambios a realizarse en las siguientes variables; liderazgo, responsabilidad, resistencia al cambio, motivación y capacitación. (Galicia Villanueva, García Oliver, & Hernández Cruz, 2017,4)”

Teniendo en cuenta que se han identificado situaciones puntuales que generan inquietud entre los empleados frente a la forma como se viene desarrollando la comunicación en la empresa Creaciones Tejimoda del municipio de Pamplona Norte de Santander, se considera necesario realizar un diagnóstico integral, con el fin de identificar como está afectando la comunicación el clima organizacional a partir de ello generar recomendaciones y sugerencias, que permitan mejorar en buena medida problemáticas que se identifiquen en el interior de la organización para que sea un ambiente propicio con actitudes adecuadas para desempeñar sus labores motivados por la empresa que permitan favorecer la producción.

Planteamiento del problema

La empresa Creaciones Tejimoda, está dedicada a la confección de uniformes colegiales, universitarios para hombres, mujeres y niños en la ciudad de Pamplona, conlleva a la interacción entre el personal a cargo de cada uno de los procesos tanto internos como externos de la organización, como los son su parte administrativa, operativa o confección, personal de ventas y personal de aseo, los cuales deben ser realizados y ejecutados de manera coordinada, con el fin de brindar a sus clientes o usuarios prendas de calidad y una excelente atención en sus puntos de ventas.

Como organización es necesario tener claro que el contexto laboral influye directamente sobre los trabajadores, igualmente el comportamiento, actitudes y valores de dichos trabajadores quienes llevan a sus puestos de trabajo ideas en cuanto al desarrollo de sus funciones, y que consideran que deben ser tenidas en cuenta para el mejor funcionamiento de los procesos y procedimientos, y que en ultimas se ven reflejadas en metas y la misión de la empresa.

Igualmente, como empresa es significativo conocer indicadores del clima laboral, como lo son niveles de satisfacción en cuento a salarios, relación con compañeros y jefes inmediatos, si existen problemas internos entre empleados, si los espacios o planta física de la empresa está acorde a las necesidades de sus empleados, si los horarios son adecuados, entre otros, con el fin de diagnosticar en debida forma el estado actual del clima laboral de la organización y poder generar las recomendaciones necesarias para el mejoramiento del mismo.

Por lo anterior, se plantea en el desarrollo del presente trabajo la realización de un diagnóstico del clima laboral, donde se responda el siguiente interrogante,

¿Cómo es el clima laboral actual en la Empresa Creaciones Tejimoda del municipio de Pamplona Norte de Santander y que recomendaciones se pueden generar?

Justificación

Según Tagiuri y Litwin (1968) “consideran al clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello que el clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización, la cual es experimentada por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita en términos de valores de un particular conjunto de características o atributos de la organización. (Uribe Prado, 2015, P 40)”

Por lo anteriormente descrito por Calva & Hernández (2004) citado en Castillo (2011) , “analizar el clima organizacional permite estudiar la percepción que los empleados tienen de su organización, el ambiente laboral y por ende se estima que también afecta el desempeño empresarial, el cual tiene un efecto en la conducta de sus integrantes. (pág. 3)”

Es por ello, que Soto (2007) dice lo siguiente : “El diagnóstico del clima proporciona retroalimentación acerca de los procesos que afectan el comportamiento organizacional y permite desarrollar planes de mejoramiento orientados al cambio de actitudes y conductas de los involucrados a través del mejoramiento de los factores diagnosticados, con el fin de elevar los niveles de motivación y rendimiento profesional, incluso, algunas de las herramientas examinan las causas y permiten a los encuestados plantear sus propias soluciones . (Barrios Mercado, Gómez Baldiris, & Guzmán Agamez, 2018,P.17)”

Se hace necesario, por tanto, un diagnóstico integral en la empresa Creaciones Tejimoda ubicada en la ciudad de Pamplona Norte de Santander, porque se, observan situaciones problemáticas en cuanto a interpretación e interacción comunicativa que afectan el clima laboral en dicha empresa y el desempeño empresarial.

Esto conlleva a recopilar información que plantee acciones para aportar por parte de este proyecto recomendaciones o sugerencias que conducen a ser utilizadas positivamente por parte de los trabajadores si así lo requiere y a su vez orientarlos para que resuelvan situaciones problemáticas que se presenten en el interior de la organización con iniciativas propias, con el fin de crear un clima laboral favorable en la empresa, determinando posibles acciones y comunicación apropiadas que permitan tener un ambiente laboral colaborativo que se encamine a optimizar la calidad en los procesos para el alcance de las metas propuestas por la empresa en la elaboración de los artículos de prendas de vestir, distribución y venta que incrementen su productividad con un comportamiento positivo y motivado por parte de los empleados en el desempeño de sus labores.

Objetivos

Objetivo General

Realizar diagnóstico integral del clima laboral de la empresa Creaciones Tejimoda ubicada en el municipio de Pamplona Norte de Santander.

Objetivos Específicos

Diseñar y emplear un instrumento para la recolección de información y medición del clima laboral.

Analizar la información la empresa Creaciones Tejimoda ubicada en el municipio de Pamplona Norte de Santander. obtenida, mediante la utilización de software de medición de clima laboral para describir el escenario actual en el que se encuentra la empresa Creaciones Tejimoda ubicada en el municipio de Pamplona Norte de Santander.

Generar recomendación para la mejora del clima laboral de la empresa Creaciones Tejimoda ubicada en el municipio de Pamplona Norte de Santander.

Antecedentes

El clima organizacional es la percepción y apreciación de los empleados con relación de los procesos y procedimientos, las relaciones entre las personas y el ambiente físico en infraestructura y elementos de trabajo que inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados positiva o negativa y modifican el desarrollo productivo del trabajo y de la organización.

En el 2009 Andrea López Arango y Elizabeth González Tobón realizaron el trabajo de grado para optar el título de psicólogas en la Universidad San Buenaventura de Medellín denominado “Diagnóstico de clima organizacional y plan de mejoramiento para la empresa de confección vía libre”.

El estudio tenía como propósito realizar un diagnóstico de clima organizacional de la empresa para establecer fortalezas y debilidades para desarrollar un plan de mejoramiento, evaluó el nivel de satisfacción de 32 empleados de la empresa, utilizando el instrumento Clima 18, el cual según los resultados obtenidos la organización tiene un alto nivel de clima laboral donde primaba las áreas de fortalezas que las áreas de mejoramiento.

Utilizaron el instrumento clima 18, donde se utilizan 18 variables de estudio de clima laboral, cuestionario construido a través del planteamiento de situaciones típicas de la vida laboral que constituyen preguntas cerradas de hechos específicos con opción de respuestas tricotómicas, con una sola opción de tres alternativas posibles. Estudio realizado con enfoque cuantitativo, ponderar los datos recolectados por el instrumento de medición y realizar un análisis estadístico. Los resultados obtenidos mostraron percepción positiva de la calidad de las relaciones entre los jefes de la empresa y subalternos, favorable para la organización, solo bajo nivel el aprecio de las ideas e iniciativas de los empleados.

Fuentes Mirian (2016) presentó en la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador el proyecto de investigación “Diagnóstico del clima organizacional de la empresa confecciones Daniel’s. Propuesta de programa de intervención” Para optar el título de ingeniera en administración del talento humano.

Este trabajo de investigación tuvo como finalidad realizar un diagnóstico del clima organizacional de la empresa confecciones Daniel’s ya que estaba existiendo malas relaciones interpersonales, donde los trabajadores se ausentaban y no cumplían con las labores encomendadas lo cual demostraban desinterés en su labor, también se presenciaba falencias en la comunicación entre trabajadores.

Para la recolección de información la investigadora se empleó el método exploratorio y descriptivo, lo cual la empresa era pequeña y contaba con 25 trabajadores; por otro lado, los instrumentos de investigación que utilizó fueron una encuesta y una entrevista a todos los trabajadores de la empresa. La entrevista se le realizó al Gerente General y la encuesta a todos los trabajadores de la empresa Confecciones Daniel’s

La investigadora concluyó que, de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación de las técnicas o herramientas, permitió obtener el diagnóstico integral del clima organizacional, lo cual pudo identificar los factores que estaban afectando el buen clima laboral. En la Empresa se evidenció la presencia de los problemas interpersonales y falta de comunicación.

Las recomendaciones que dio Mirian Giselle Fuentes fueron que la empresa aplicara anualmente las técnicas de diagnóstico de clima organizacional propuestas, buscando prevenir de nuevo esos problemas y también recomendó mejorar relaciones interpersonales manteniendo la comunicación como principal instrumento para posible conflicto.

En el año (2016) Eder Luis Buelvas Salas y Shany Rodríguez Sampayo realizaron su trabajo de grado titulado “Diagnóstico del Clima Organizacional en la Fundación Indufrial” Para optar el título de Administrador de Empresas en la Universidad de Cartagena en Facultad de Ciencias Económicas.

Esta investigación se hizo necesario recurrir a técnicas e instrumentos de recolección de datos; tales como: Encuesta o Cuestionario, Observación directa Análisis de documentos. En la encuesta elaboraron 40 preguntas que aplicaron a todo el personal de la Fundación Indufria, que correspondió a 20 personas. En la observación directa se hicieron una visita que permitió un análisis detallado del comportamiento individual de los trabajadores mientras realizaban sus labores.

Los resultados del diagnóstico del clima organizacional en la Fundación Indufria, evidencio falta de compañerismo entre trabajadores, También los trabajadores no se encontraban satisfechos con el salario, no había incentivos por el desempeño de sus labores lo que ocasiono un bajo rendimiento en el desarrollo de sus actividades.

Por lo tanto, este trabajo de investigación fue importante para la Fundación ya que se verificó la situación su clima organizacional, lo que permitió a la empresa tomar correctivos sobre las fallas y anomalías existían.

Marco Teórico

La empresa Creaciones Tejimoda, está dedicada a la confección de uniformes colegiales, universitarios para hombres, mujeres y niños en la ciudad de Pamplona, esto conlleva a la interacción entre el personal a cargo de cada uno de los procesos tanto internos como externos de la organización, como los son su parte administrativa, operativa o confección, personal de ventas y personal de aseo, los cuales deben ser realizados y ejecutados de manera coordinada, con el fin de brindar a sus clientes o usuarios prendas de calidad y una excelente atención en sus puntos de ventas. Para la presente actividad, se evidencio que no se han realizado estudios previos relacionados con diagnóstico del clima laboral de dicha empresa.

La organización.

Actualmente tienen las organizaciones un papel primordial dentro del medio ambiente en que nos movilizamos y en nuestro diario vivir, ya que ellas presenten estrategias que permiten satisfacer las necesidades tanto físicas como psicológicas y de realización personal en la sociedad, marcando el desarrollo económico y tecnológico del país donde vive y que contribuya en la globalización. De acuerdo a las necesidades de índole personal o colectivo se dan diferentes productos y servicios que son generados por empresas ya sea de índole individual de fabricación en masa dadas o elaboradas por grandes, medianas o pequeñas empresas.

Clima organizacional.

Definiciones de clima organizacional según algunos autores importantes.

Según García y Zapata (2008) “el clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta. (García Solarte, 2009)”

Forehand y Gilmer definen el clima organizacional como “El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman. (Uribe Prado, 2015,)”

Por lo cual es importante saber cómo es el clima organizacional dentro de una empresa, de acuerdo a las percepciones que tiene el empleado y sus actitudes en ella. En su importancia tomamos como referencia a los autores Gan y Triginé que nos dicen que: “Hace unas décadas el clima laboral o ambiente de trabajo es considerado uno de los conceptos de mayor importancia en la vida de las organizaciones. Las razones son evidentes: un mal clima laboral constituye un grave obstáculo para la consecución de los objetivos empresariales. (Gan & Triginé, 2012, p 276)”.

Instrumentos de medición del clima organizacional

Por lo cual es importante saber cómo es el clima organizacional dentro de una empresa, de acuerdo a las percepciones que tiene el empleado y sus actitudes en ella. Para Méndez (2006) “la medición del clima organizacional a través de instrumentos, se orienta hacia la identificación y el análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el comportamiento de los empleados, a partir de las percepciones y actitudes que tienen sobre el clima de la organización y que influyen en su motivación laboral (García Solarte, 2009)”

Según López Arango & González (2009) “En Colombia existe una variedad de instrumentos para medir el clima organizacional que han sido diseñados por diferentes autores, consultores y áreas de gestión humana y desarrollo organizacional de empresas en función de sus condiciones particulares”

A continuación, algunos instrumentos como “el Test de Clima Organizacional (TECLA), desarrollado en 1997 por John Sudarsky, profesor de la Universidad de los Andes de Bogotá. Este instrumento se fundamenta en la teoría de la motivación en el esquema presentado por David McClelland y J. Atkinson (en el que se identifican las necesidades de poder, afiliación y logro) y las variables definidas por Litwin y Stringer, consideradas como las ocho dimensiones de clima laboral. (García Solarte, 2009)”

“El IMCOC es un instrumento diseñado y validado en el medio empresarial colombiano, está conformado por 45 preguntas con opción múltiple y para su tabulación cuenta con un software que ofrece información en porcentajes. (García Solarte, 2009)”

Ávila Cifuentes Leidy P. Chila Bosigas Yuri P. (2016). Medición del clima organizacional en el área de producción de la Empresa Confecciones Salomé de Cali.

La investigación se realiza para determinar cómo es el clima organizacional entre el personal del área de producción de la Empresa Confecciones Salomé de Cali en el año 2016, en la cual utilizaron el enfoque mixto integrando métodos cuantitativos y cualitativos. Aplicaron el instrumento de medición de la encuesta para capturar datos a un grupo de empleados de forma aleatoria utilizaron variables dando como resultado que el compromiso con la productividad, equidad, intercambio de información y compatibilidad de intereses presentan cumplimiento deficiente y la realización personal y reconocimiento a la aportación son de alto desempeño.

El proyecto desarrollado sirvió para conocer la situación actual de la empresa Confecciones Salome Ltda., con respecto al clima organizacional del área de producción y de los entornos externo e interno, de donde se pudieron determinar varios factores que están afectando

o que pueden a la organización y las oportunidades y correctivos que la empresa puede tomar para contrarrestar sus amenazas.

El clima organizacional en la empresa dio un cumplimiento satisfactorio, pero muestra cumplimiento deficiente en la adecuación a las condiciones de trabajo, compatibilidad de intereses, compromiso con productividad, dirección, equidad, estímulo a la excelencia, reconocimiento a la aportación, responsabilidad, retribución.

Se dieron recomendaciones a la gerencia para que iniciara un plan de mejoramiento en el área de producción para mejorar el clima laboral demostrado en el estudio, teniendo en cuenta que se percibió un clima tenso, se recomendó contratar un psicólogo industrial para mejorar el ambiente laboral, realizar la encuesta cada dos años, revisar periódicamente los perfiles, descripción de cargos y la valuación de los puestos para mantener actualización de datos.

Teniendo en cuenta el desarrollo del presente trabajo de estudio, se considera pertinente enfocarse en lo relacionado con los tipos de clima laboral y cada una de sus dimensiones, con el fin tener un conocimiento claro de lo que se pretende definir dentro de la empresa u organización.

Por lo anterior, definiremos cada uno de dichos aspectos según autores.

Tipos de climas. Díaz, define los tipos de climas existentes en las organizaciones de la siguiente forma:

Clima tipo autoritario –“explotador. La dirección no tiene confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad, este tipo de

clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que las comunicaciones de la dirección con sus empleados no existen más que en forma de órdenes e instrucciones específicas. (Mariela, 2008, 4p)”

Clima tipo autoritario – “paternalista. Es aquel en que la dirección tiene confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados, sin embargo, da la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado. (Mariela, 2008, 4p)”

Clima tipo participativo – “consultivo: es aquel donde las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. Por lo general la dirección los subordinados tiene confianza en sus empleados, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales, se trata de satisfacer Las necesidades de prestigio y de estima”

Clima tipo participativo – en grupo. “Es aquel donde los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles”

Dimensiones de Litwin y Stinger

Estructura.” Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, y otras limitaciones a las que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.”

Responsabilidad (empowerment). “Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que

la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.”

Recompensa. “Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.”

Desafío. “Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación fin de lograr los objetivos propuestos de riesgos calculados”

Relaciones. “Es la percepción de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados”

Cooperación. “Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis este puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.”

Estándares. “Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.”

Conflictos. “Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto de pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan”.

Identidad. “Es el sentimiento de pertenencia para la organización y el valor que siente un trabajador al sentirse un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo”.

Teniendo en cuenta los anteriores conceptos y con ayuda de instrumentos de recolección de información, se definirá el estado actual de la organización, diagnosticando de manera

objetiva y precisa la necesidad de realizar recomendación con el fin de generar cambios positivos en el desarrollo y manejo del clima laboral de la empresa Creaciones Tejimoda ubicada en el municipio de Pamplona Norte de Santander.

Marco Legal

Dentro del desarrollo del proyecto se identifican que aplica la siguiente normatividad:

El Decreto Ley 1567 de 1998 “reglamentó el sistema de estímulos y fijó como componentes del mismo los programas de bienestar, donde la finalidad establecida en el artículo 21 busca propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social; desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad. (función pública, 1998)”

La Resolución 2646 del 17 de julio de 2008. Ministerio de Protección Social. “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. En este decreto se definen las Características de la organización del trabajo como aquellas que contemplan las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

Define igualmente las características del grupo social de trabajo que comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo (Saludcapital, 2008).”

Resolución No. 1950 del 17 de julio de 2009. Ministerio del Comercio, Industria y Turismo. “Por la cual se expide el reglamento técnico sobre etiquetado de confecciones, aplicable a productos tanto de fabricación nacional como importados, para su importación y comercialización en Colombia. (Mincomercio, 2009, art 1)”

Ley 1562 de 2012. “Por la cual se modifica el sistema de relación laboral y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. (Minsalud, 2012)”

Decreto No. 1072 del 26 de mayo de 2015. Ministerio del Trabajo. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Mintrabajo, 2015).”

Resolución No. 675 del 24 de abril de 2020. Ministerio de Salud y Protección Social. “Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del coronavirus COVID-19 en la industria manufacturera, relaciona la fabricación de productos textiles y confección de prendas de vestir curtido y recurtido de cueros.” (Minsalud, 2020)

Resolución No. 000666 del 24 de abril de 2020. Ministerio de Salud y Protección Social. “Por medio de la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19. (Minsalud, 2020)”

Metodología

La metodología que se utilizó en el presente trabajo es la investigación cualitativa y la investigación cuantitativa es decir mixta a través de este enfoque se busca realizar una descripción de la situación real del ambiente laboral para conocer el clima laboral de la empresa Creaciones Tejimoda, a través de la recolección de la información con las partes involucradas en el tema objeto del estudio al interior de la organización como es la gerencia y el personal, posteriormente realizar un análisis de los resultados obtenidos y finalmente realizar las recomendaciones al respecto.

Los instrumentos a utilizar para la recolección de la información en la presente investigación son la entrevista y la encuesta:

Con enfoque cualitativo se realizó una entrevista al gerente de la empresa Creaciones Tejimoda para conocer a través de la dirección el desarrollo del clima laboral en la empresa y se utilizará la variable Relaciones de autoridad, consideración de jefe, administración del talento humano y estilo de dirección.

Se utilizará otra técnica de recolección de información de enfoque cuantitativo como es la encuesta como instrumento en cuento al clima laboral, para ello se utilizarán las variables: Relación entre compañeros, relaciones interpersonales, compensación económica, equidad de remuneración, incentivos por el logro de resultados, influencia, innovación, trabajo en equipo, satisfacción, deseo de cambio, responsabilidad, este instrumento estará dirigido a un grupo de empleados de la empresa Creaciones Tejimoda de forma personal donde se busca la recolección de datos para obtener información de los puntos de vista de los empleados para la medición del clima organizacional de la empresa Tejimoda.

Con los datos obtenidos en los dos instrumentos utilizados se realizará el respectivo análisis para obtener el diagnóstico de la situación real del clima laboral en la empresa Creaciones Tejimoda que permitan generar las recomendaciones al respecto.

Tipo de investigación

Se utilizará el método de investigación descriptiva según Mc Graw Hill la metodología utiliza herramientas cuantitativa y cualitativa.

Población y muestra

La empresa Creaciones Tejimoda cuenta con dieciséis (15) trabajadores, entre la gerencia y los empleados, lugar donde se desarrolla la investigación.

La muestra se utilizará es aleatoria simple se elige para el análisis el personal de la empresa.

Técnica de recolección de datos

Fuentes primarias: La información será recopilada mediante entrevista y encuestas

La entrevista se realizará al gerente de la empresa, para conocer su posición frente al clima organizacional desde la dirección.

Las encuestas se realizarán al personal de la empresa dirigido a una población de siete (07) empleados de las diferentes áreas de producción y punto de venta, en la cual se diseñó un cuestionario que consta de trece (13) preguntas cerradas. La aplicación se realizó de forma virtual a través de whatsapp mediante el formato google formulario a la muestra seleccionada del personal de la empresa.

Resultados

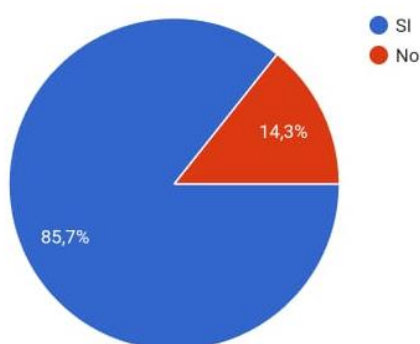
Para el desarrollo de la fase investigativa, la población estudiada corresponde a las personas que laboran actualmente en la empresa creaciones Tejimoda, ubicada en la ciudad de Pamplona Norte de Santander-Colombia, compuesta por un total de 15 personas; no obstante, las encuestas fueron aplicadas a 7 personas que laboran en la empresa, 5 personas de producción y 2 del punto de venta, a quienes se les explicó el objetivo de la aplicación de la encuesta. Por otra parte, se realizó entrevista al propietario de la empresa.

Análisis de los resultados

Se destacan variables con puntajes elevados como el apoyo del jefe a sus colaboradores y la comunicación con el Jefe es efectivo, pero se encuentran falencias en las variables de, capacitaciones por parte de la empresa, remuneración e incentivos y distribución del trabajo en forma equitativa.

Figura 1.

¿Me siento satisfecho con el ambiente laboral de los compañeros de trabajo?

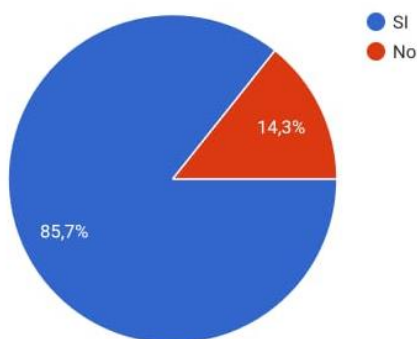


Fuente: Encuesta a través de google formularios y análisis de autoría propia

Según los resultados obtenidos y como se aprecia en el grafico 1, entre la población encuestada se encontró que un 85.7% se encuentran satisfechos con el ambiente laboral de los compañeros de trabajo y un 14.3% no se encuentra satisfecho con el ambiente en el cual labora con sus compañeros de trabajo. El porcentaje es aceptable pero mejorable.

Figura 2.

¿Recibo apoyo de mis compañeros y jefe inmediato cuando tengo un problema personal o de tipo laboral?

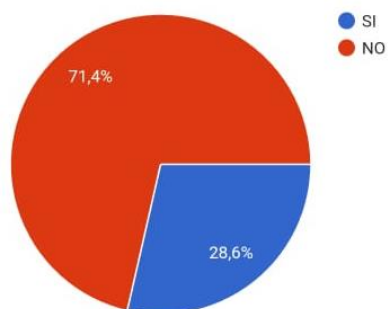


Fuente: Encuesta a través de google formularios y análisis de autoría propia

Según los resultados obtenidos y como se aprecia en el grafico 2, entre la población encuestada se encontró que un 85.7% se encuentran satisfechos con el apoyo recibido por parte del jefe inmediato, cuando se presentan inconvenientes tanto laborales como personales, por otra parte, se encontró que un 14.3% no lo perciben del mismo modo, este porcentaje es aceptable pero mejorable.

Figura 3.

¿En el desarrollo de sus actividades laborales en la empresa Tejimoda ha evidenciado conflictos entre compañeros de trabajo?

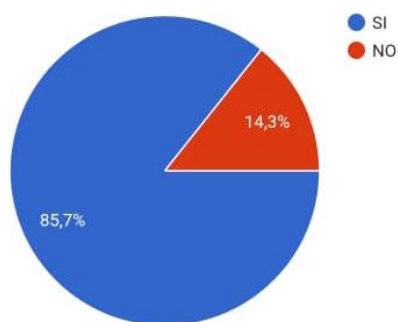


Fuente: Encuesta a través de google formularios y análisis de autoría propia.

Según los resultados obtenidos y como se aprecia en el grafico 3, entre la población encuestada se encontró que un 28.6% de favorabilidad en cuanto a si ha presenciado conflictos y un 71.4% no ha presenciado conflictos. Porcentaje aceptable pero mejorable.

Figura 4.

¿Considera que su lugar de trabajo es adecuado para el desarrollo de sus actividades laborales?



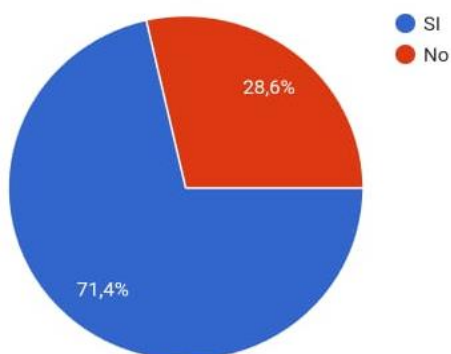
Fuente: Encuesta a través de google formularios y análisis de autoría propia

Según los resultados obtenidos y como se aprecia en el grafico 4, entre la población encuestada se encontró que un 85.7% ello indica que la mayoría de las personas manifiestan

tener un espacio adecuado para realizar el trabajo, que el ambiente físico es adecuado, lo mismo que su entorno, tienen buena iluminación en el sitio de trabajo, es decir cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y las dependencias para realizar su trabajo.

Figura 5.

¿Me siento satisfecho (a) con el salario que recibo por el desarrollo de mi trabajo, según mis habilidades y experiencias?

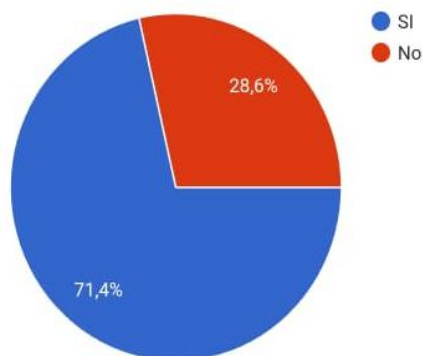


Fuente: Encuesta a través de google formularios y análisis de autoría propia

Según los resultados obtenidos y como se aprecia en el grafico 5, entre la población encuestada se encontró que un 71.4 %, la mayoría de los colaboradores están satisfechos con su remuneración y los beneficios que obtienen, fruto de su trabajo en esta empresa y un 28.6% su nivel de satisfacción es bajo, porcentaje que se puede mejorar.

Figura 6.

¿Considera que su opinión es tomada en cuenta por sus compañeros y jefe inmediato para el mejor desarrollo de actividades propias de la empresa?

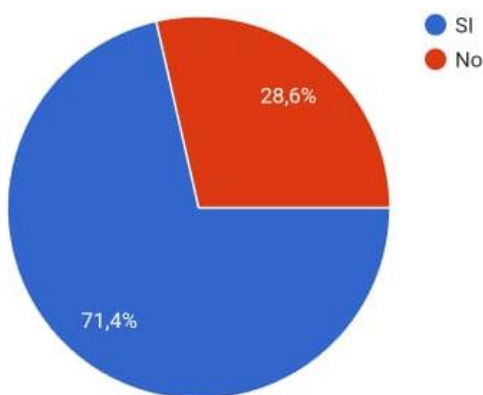


Fuente: Encuesta a través de google formularios y análisis de autoría propia

Según los resultados obtenidos y como se aprecia en el gráfico 6, entre la población encuestada se encontró que un 71.4% de los empleados, consideran que su opinión es tomada en cuenta por los compañeros de trabajo y el jefe inmediato para mejor desarrollo de las labores en la empresa y el 28.6% de las respuestas consideran que no se tienen en cuenta, porcentaje que se puede mejorar.

Figura 7.

¿Considera que la distribución del trabajo se realiza en forma equitativa entre los trabajadores?

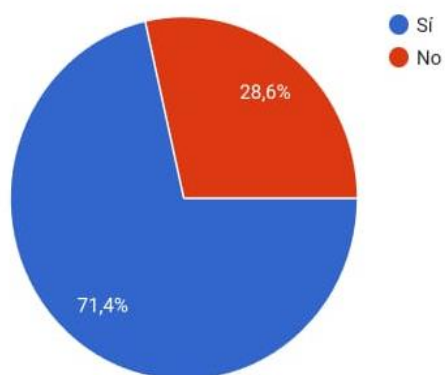


Fuente: Encuesta a través de google formularios y análisis de autoría propia

Según los resultados obtenidos y como se aprecia en el grafico 7, de la población encuestada el 28.6% considera que entre los trabajadores no se hace equitativa la distribución del trabajo y un 71.4% que es equitativa. Porcentaje que se debe mejorar para evitar conflictos entre el personal por mayor o menor carga laboral mejorando así el ambiente.

Figura 8.

¿Considera que su trabajo le ayuda en su crecimiento personal y profesionalmente?

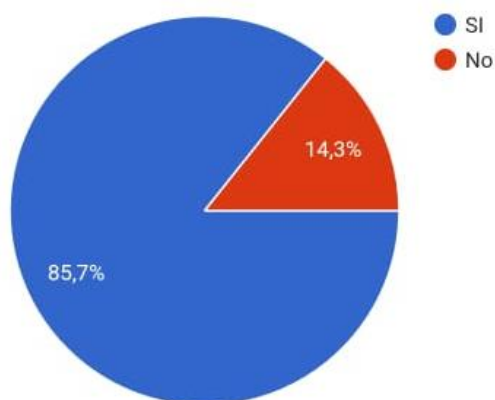


Fuente: Encuesta a través de google formularios y análisis de autoría propia

Según los resultados obtenidos y como se aprecia en el grafico 8, la población encuestada el 71.4% considera que su trabajo le ayuda a su crecimiento personal y profesional y un 28.6% considera que su labor no. Porcentaje que permite visualizar la falta aumentar las jornadas de capacitación que permita crecer profesionalmente al personal de la empresa.

Figura 9.

¿La comunicación con el personal de las diferentes áreas de trabajo es adecuada?

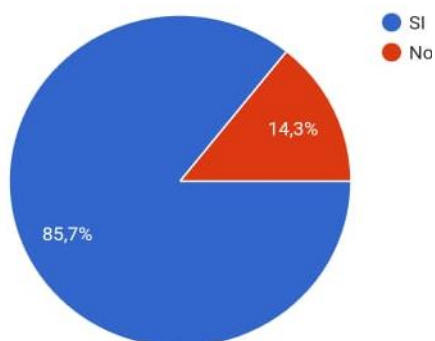


Fuente: Encuesta a través de google formularios y análisis de autoría propia

Según los resultados obtenidos y como se aprecia en el grafico 9, la población encuestada menciona que la comunicación entre el personal de las diferentes áreas es adecuada con un 87.5% mientras que un 14.3% menciona que no es adecuada. Se requiere mejorar los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la empresa para disminuir este porcentaje de aceptación.

Figura 10.

¿Siento que mi jefe es capaz de comunicarse efectivamente conmigo y con mis compañeros de trabajo?

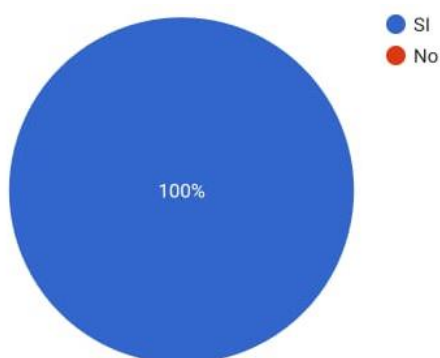


Fuente: Encuesta a través de google formularios y análisis de autoría propia

Según los resultados obtenidos y como se aprecia en el grafico 10, la población encuestada menciona un 85.7% que efectivamente el jefe tiene la capacidad de comunicarse con los empleados, mientras que un 14.3% menciona que no. Porcentaje aceptable pero mejorable

Figura 11.

¿Mi jefe apoya las ideas de los empleados?

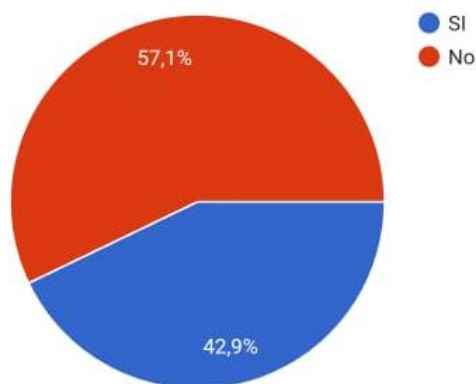


Fuente: Encuesta a través de google formularios y análisis de autoría propia

Según los resultados obtenidos y como se aprecia en el grafico 11, la población encuestada menciona que el jefe apoya sus ideas con un 100%. Porcentaje favorable.

Figura 12.

¿Existen incentivos por parte su jefe, por el correcto desarrollo de su trabajo?

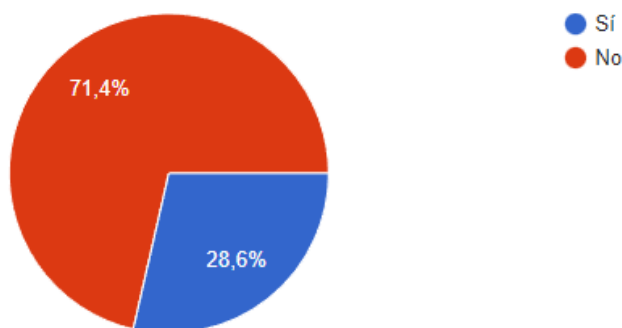


Fuente: Encuesta a través de google formularios y análisis de autoría propia

Según los resultados obtenidos y como se aprecia en el grafico 12 , entre la población encuestada el 57.1% menciona que no existen incentivos para el desarrollo del trabajo, pero un 42.9% menciona que si existen incentivos, es decir, poca diferencia entre los porcentajes de la respuesta por parte de los empleados, se requiere implementar políticas de incentivos a los empleados como estímulo para el desarrollo óptimo del trabajo y permite mejorar el clima laboral en la empresa para aumentar su productividad.

Figura 13.

¿Ha recibido capacitaciones por parte de la empresa, para mejorar el desarrollo de sus labores?



Fuente: Encuesta a través de google formularios y análisis de autoría propia

Según los resultados obtenidos y como se aprecia en el grafico 13, entre la población encuestada el 71.4% menciona que no ha han recibido capacitaciones mientras que el 28.6% menciona que si ha recibido, es decir, se debe replantear los programas de capacitación para las diferentes áreas, donde los empleados participen en su totalidad de las jornadas de capacitación, que permitan aumentar la productividad de la empresa.

Entrevista

El instrumento se ejecutó en las instalaciones del punto de venta de la empresa, con participación de integrantes del grupo de trabajo y se aplicó al gerente de Creaciones Tejimoda, donde se trataron temas propios del clima laboral.

Inicialmente se realizó introducción al gerente de la empresa en lo que respecta a definición de clima laboral, con el fin de ambientar y orientar de forma clara el contexto en el cual se desarrolló la entrevista, se socializó cual era el objetivo del proyecto.

Inicialmente el gerente nos da una breve descripción de la empresa, indicando que la Tejimoda fue creada como una empresa familiar, en sus inicios su objetivo u objeto social se basaba en la creación de tejidos, pero debido al cambio del bolívar y la crisis en Venezuela se vieron obligados a cambiar su objeto a la fabricación de uniformes de colegios, indica que en la fábrica laboran cinco (5) empleados bajo la modalidad de contrato por destajo (es decir su salario depende de su producción) y en el punto de venta dos (2) empleadas con contrato fijo.

El gerente de la empresa concibe el clima laboral de su empresa, como el ambiente de trabajo de sus empleados, donde resalta la importancia de contar con una buena planta física o estructura de las instalaciones en cuanto a iluminación, espacios de descanso, capacitaciones de empleados para el mejor desarrollo de sus labores.

En materia de conflictos que sean de su conocimiento y que se hallan presentado en su empresa, indica, que nunca se han presentado conflictos entre empleados, teniendo en cuenta que al momento de ser contratado el personal se le indica a cada uno de ellos, que no se permiten conflictos o peleas entre ellos, ya que es una causal de despido.

En cuanto a incentivos que perciben los empleados por el desarrollo de su trabajo, indica, que los trabajadores de la fábrica teniendo en cuenta su forma de contrato, entre más alta sea su

producción, mayor será su remuneración. Igualmente indica que sus salarios nunca son inferiores a un salario mínimo legal vigente.

El gerente considera que en materia de comunicación entre jefe y empleados y entre empleados, indica que constantemente se están realizando reuniones y planeación del trabajo.

Considera que la opinión de los trabajadores es fundamental, aportando ideas que ayuden al mejor desarrollo de los objetivos de la empresa.

En cuanto al suministro de información necesaria para el buen desarrollo de las actividades por parte de los empleados, considera que si, y que la capacitación es indispensable para adquirir nuevos conocimientos.

En cuanto a planta física o instalaciones, considera que, si cuenta con instalaciones acordes, ya que los salones cuentan con ventilación adecuada, iluminación, equipo de sonido, espacio para adquirir refrigerio, igualmente indica, que los trabajadores de la fábrica no tienen horarios fijos teniendo en cuenta su forma de contrato, lo cual facilita la autonomía en el manejo del tiempo por cada uno de los empleados.

El gerente considera que está de acuerdo en recibir información que le ayude a mejorar el clima laboral de la empresa, que sea pertinente y que se pueda aplicar al programa de su organización.

Diagnóstico

La empresa Creaciones Tejimoda inició como una sociedad familiar con una gran trayectoria en el mercado de más de 35 años en la ciudad Pamplona Norte de Santander, el local principal está situado en el segundo piso del reconocido Centro Comercial San Andresito y el punto de fábrica está ubicado en el Barrio Las Margaritas, se dedica al diseño, confección y comercialización de productos textiles para toda la familia y fabricación de uniformes a los estudiantes de los colegios más importantes de la ciudad y la universidad de Pamplona, siendo esta población los clientes potenciales, manejan una línea integral de productos para hombres, mujeres y niños, con prestigio, exclusividad en el diseño de bordados y calidad de materias primas, cumpliendo con las expectativas y necesidades del mercado, cuenta con 15 trabajadores fijos y 10 temporales contratados en temporadas escolares.

El objetivo general de la investigación consistía en realizar un diagnóstico integral del clima laboral de la empresa Creaciones Tejimoda en el cual se utilizó la metodología de investigación aplicando instrumentos de medición como es la encuesta a una muestra de los empleados dando como resultados que el ambiente laboral en la empresa es favorable entre el sentir de los empleados frente al ambiente laboral dado que demuestra apoyo entre el personal y gerencia, manifiesta poco conflicto laboral, lugar adecuado, frente a su desempeño demuestran satisfacción con el salario que devengan y sienten que ayuda en su crecimiento personal y profesional, sin embargo existe un porcentaje alto negativo en cuanto a los incentivos para el correcto desarrollo del trabajo, frente a la comunicación entre compañeros y directivo es efectiva y las ideas de los colaboradores son apoyadas por la dirección.

Es de aclarar que los resultados obtenidos pueden haber sido influenciados por diferentes factores, tales como estado de ánimo o posteriores observaciones de la gerencia al respecto.

Por lo siguiente podemos concluir sobre los anteriores resultados que:

La mayoría de los empleados de la empresa Creaciones Tejimoda se encuentran satisfechos con el ambiente laboral de los compañeros de trabajo, el ambiente de trabajo es ideal para desempeñar sus funciones por lo tanto permite que la mayoría cumplir con la función que le corresponde.

La comunicación entre jefe -empleados y empleados- empleados, es constantemente por lo que se realizan reuniones y planeación del trabajo, considerando y respetando las opiniones e ideas de todos los miembros de la empresa. Por otro lado los empleados tienen apoyo por parte del jefe inmediato, cuando se presentan inconvenientes tanto laborales como personales.

Sobre el sueldo la mayoría de los empleados se sienten bien remunerados, por lo que su remuneración es acorde a la producción de cada uno.

La empresa ha sabido en materia conflictos manejarlo efectivamente ya que tanto jefe no han evidenciado ninguno y los empleados la mayoría no presenciado conflicto alguno.

En cuanto a la planta física, para realizar el trabajo por parte de los empleados; el ambiente físico, iluminación, el sitio de trabajo, el equipo es adecuado y acordes a su actividad.

Un gran porcentaje de colaboradores no tienen claros los planes de incentivos laborales por lo cual es importante por parte de gerencia analizar y retroalimentar estos un porcentaje mayoritario de empleados expresan que no ha recibido capacitaciones adecuadas lo cual son necesarias para el buen desarrollo de las actividades.

Conclusiones

El presente trabajo permitió realizar un diagnóstico del clima laboral de la Empresa Creaciones Tejimoda mediante la metodología de investigación utilizando los instrumentos de la encuesta y la entrevista para luego dar resultados que permitieron conocer el estado actual del clima laboral expuesto por los empleados y la posición de la gerencia, para dar unas recomendaciones que permitan mejorar los resultados obtenidos.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación de las técnicas o herramientas, permitió obtener el diagnóstico integral del clima organizacional, lo cual pudo identificar los la presencia de inconformismos con los incentivos por parte su jefe, por el correcto desarrollo de su trabajo y la capacitación del personal ya que es indispensable para adquirir nuevos conocimientos.

El clima laboral es combinación muy importante para el éxito de todas las organizaciones donde se determina el comportamiento y las actitudes de todos los que la conforman. Por ello, es necesario contar con mecanismos de medición periódica del clima organizacional.

Este este trabajo nos dio a entender la gran importancia que es prestar atención al clima organizacional que se tiene en una empresa, ya que esto puede ayudar a aumentar o disminuir el rendimiento de ella. Si los empleados se sienten identificados e integrados a la empresa, es muy probable que sean más eficientes a la hora de trabajar

Como futuros profesionales es importante identificar situaciones puntuales que se pueda presentar en una empresa, para buscar las posibles soluciones que permitan obtener un excelente clima organizacional que conlleva a aumentar la productividad y al logro de sus objetivos.

Recomendaciones

Se recomienda que el gerente de la empresa, genere inicialmente alianzas con entidades que generen capacitaciones en todos los ámbitos para sus empleados como lo son el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, Cámara de Comercio de la ciudad, Instituto Superior de Educación Rural -ISER-, Cajas de Compensación Familiar, con el fin de generar un cronograma anual de capacitaciones para ellos, contando con la participación de todo el personal y fortaleciendo temas como (elaboración de confecciones, servicios al cliente, relaciones personales, contabilidad, recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo, etc.).

Lo cual permitirá a corto plazo que los empleados planeen, mejoren y realicen de manera más eficiente sus actividades. Y que igualmente refuercen conocimientos en otros aspectos diferentes a su labor.

Se recomienda teniendo en cuenta las proyecciones de ventas y recursos propios de la empresa, se realice un plan de incentivos tanto para los empleados de la fábrica como para los empleados del punto de venta, con el fin de generar una mayor producción y por lo tanto una mayor venta de los productos fabricados, este plan de incentivos debe estar directamente relacionado con las metas de la empresa y los ingresos percibidos, se recomienda que este plan este diseñado inicialmente trimestralmente, con el fin ser evaluado a corto plazo y replanteado de ser necesario.

Se hace indispensable establecer un sistema de reconocimiento y recompensa, que sea más acorde a la microempresa, junto con la evaluación del desempeño, la retroalimentación y la capacitación de los colaboradores, esto incrementaría su responsabilidad, por lo tanto se definirían los aspectos para establecer la motivación y satisfacción laboral.

Bibliografía

Barrios Mercado, S. P., Gómez Baldiris, T. P., & Guzmán Agamez, Y. (2018, P.17). *Diagnóstico del clima organizacional de la empresa. programa de administración de empresas.*

Fundación Universitaria Los Libertadores, Cartagena de Indias d.t. y C.

https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/3233/Barrios_G%c3%b3mez_Guzm%c3%a1n_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Buelvas Salas, E. L., & Rodríguez Sampayo, S. (2016). *Diagnóstico del Clima Organizacional en la Fundación Indufrial. Facultad de Ciencias Económicas.* Universidad de Cartagena, Cartagena de Indias D.T. y C.

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/3334/TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castillo Alarcón, M. (2011). *Clima organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas, México estudio del caso: Multi. Posgrado.* Universidad autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas. <https://fcav.uat.edu.mx/siaap/data/TMDE046.pdf>

Fuentes Cevallos, M. G. (2016). *Diagnóstico del clima organizacional de la empresa Confecciones Daniel´s. Propuesta de programa de intervención. Facultad: Ingeniería En Administración Del Talento Humano.* Universidad Tecnológica Equinoccial Ecuador, Quito. <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/15166>.

Función Pública. (1998). *Decreto Ley 1567 de 1998.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Galicia Villanueva, S., García Oliver, M., & Hernández Cruz, L. (2017,4). *La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas*. En T. B. Río.

<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html>

Gan, F., & Triginé, J. (2012, p 276). *Clima organizacional*. Ediciones Díaz Santos. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>

García Solarte, M., Murillo Vargas, G., & Gonzales Campo, C. (2010, pp,18-51). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Santiago de Cali: Programa

Editorial Universidad del Valle.[https://elibro-](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174)

López Arango, Andrea & González Tobón Elizabeth (2009). *Diagnóstico de clima organizacional y plan de mejoramiento para la empresa de Confección Vía Libre*. Facultad: Psicología. Universidad San Buenaventura, Medellín.

http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/160/1/Diagnostico_Clima_Organizacional_Lopez_2009.pdf

Luna Arocas, R. (2018, pp.16-52). *Gestión del talento*. valencia: Ediciones Pirámide.

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=1>

Méndez Álvarez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Centro Editorial Universidad del Rosario.

<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Uribe Prado, J. F. (2015, P 40). *Clima y Ambiente Organizacional*. México: Manuel Moderno.

<https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>

Mariela, D. P. (2008, 4p). *Gestión Humana Colombia, Clima 18*. Barranquilla, Colombia.

Mincomercio. (2009, art 1). *Resolución Nª 1950 del 17 de Julio del 2009*.

<https://www.mincit.gov.co/temas-interes/reglamentos-tecnicos/ministerio-de-comercio-industria-y-turismo/resolucion-n%C2%BA-1950-del-17-de-julio-del-2009.aspx>

Minsalud. (2012). *Ley-1562-de-2012*.

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

Minsalud. (2020). *Resolución 675 de 2020*.

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20675%20de%202020.pdf

Minsalud. (2020). *Resolución MinSalud 000666 de 2020 – Protocolo general de bioseguridad*.

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20666%20de%202020.pdf

Saludcapital. (2008). *Resolución 2646 de 2008*. Obtenido de

<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Cifuentes Ávila, L. Soberanes Rivas, L. (2009). *El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo México.

https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf

Soberanes Rivas, L., Chila Bosigas, Y. (2013). *Medición del clima organizacional en el área de producción de la empresa Confecciones Salome de Cali*. Fundación Universidad

Católica Lumen Gentium.

<https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/385/FUCLG0015955.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Anexo A

Encuesta sobre el clima organizacional aplicada a la empresa Creaciones Tejimoda

La encuesta se realiza para conocer el clima organizacional de la empresa, la información proporcionada es personal, anónima, confidencial y será utilizada únicamente para el propósito de la investigación.

Marque con una (X) según sea su respuesta (SI) si la respuesta es Positiva y (NO) si la respuesta es negativa.

1. ¿Me siento satisfecho (a) con el ambiente laboral de los compañeros de trabajo?
Sí _____ No _____
2. ¿Recibo apoyo de mis compañeros y jefe inmediato cuando tengo un problema personal o de tipo laboral?
Si _____ No _____
3. ¿En el desarrollo de sus actividades laborales en la empresa Tejimoda ha evidenciado conflictos entre compañeros de trabajo?
Si _____ No _____
4. ¿Considera que su lugar de trabajo es adecuado para el desarrollo de sus actividades laborales?
Si _____ No _____
5. ¿Me siento satisfecho (a) con el salario que recibo por el desarrollo de mi trabajo, según mis habilidades y experiencias?
Si _____ No _____

6. ¿Considera que su opinión es tomada en cuenta por sus compañeros y jefe inmediato para el mejor desarrollo de actividades propias de la empresa?

Si _____ No _____

7. ¿Considera que la distribución del trabajo se realiza en forma equitativa entre los trabajadores?

Si _____ No _____

8. ¿Considera que su trabajo le ayuda en su crecimiento personal y profesionalmente?

Si _____ No _____

9. ¿La comunicación con el personal de las diferentes áreas de trabajo es adecuada?

Si _____ No _____

10. ¿Siento que mi jefe es capaz de comunicarse efectivamente conmigo y con mis compañeros de trabajo?

Si _____ No _____

11. ¿Mi jefe apoya las ideas de los empleados?

Si _____ No _____

12. ¿Existen incentivos por parte su jefe, por el correcto desarrollo de su trabajo?

Si _____ No _____

13. ¿Ha recibido capacitaciones por parte de la empresa, para mejorar el desarrollo de sus labores?

Si _____ No _____

Anexo B*Entrevista clima organizacional aplicada al gerente de la empresa Creaciones Tejimoda*

1. ¿Usted tiene conocimiento de que es clima laboral?
2. Ha observado conflictos entre los empleados de las diferentes áreas de la empresa
3. ¿En la empresa se dan incentivos adicionales a los empleados?
4. ¿Existe comunicación fluida entre el personal de la empresa?
5. ¿Se tiene en cuenta las iniciativas de los trabajadores?
6. ¿Cree que sus empleados reciben la información necesaria para desarrollar sus labores?
7. ¿Los trabajadores cuentan con condiciones ambientales y físicas adecuadas para realizar sus labores?
8. ¿Usted estaría abierto a recibir información que le ayude a mejorar el clima laboral de sus empleados?

Anexo C

Evidencia fotográfica

Imagen 1.

Creaciones Tejimoda



Nota: Elaboración propia (Fotografía)

Imagen 2.

Creaciones Tejimoda



Nota: Elaboración propia (Fotografía)