

**Determinantes Del Clima Organizacional De Las Sedes De La Empresa Cosméticos
Jhonvery S.A.S En La Ciudad De Sincelejo Del Departamento De Sucre, En Los Años
2019 Y 2020.**

Katerine Del Carmen Pérez
Luz Mery Cuitiva Martínez
José Alfonso Mendoza
Gregorio José Toro Morales
José Luis Bohórquez

Tutora:
Carolina Iveth Sánchez Osorio

Grupo:
101007A_954

Universidad Nacional Abierta Y A Distancia
Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano
UNAD-CCAV-COROZAL
Noviembre de 2021

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	3
Agradecimientos	4
Resumen.....	5
Abstract.....	6
Introducción	7
Planteamiento del Problema	8
Definición del Problema	10
Justificación Del Problema	11
Objetivos.....	13
Antecedentes del Problema.....	14
Marco Teórico.....	16
Marco Legal	19
Metodología de la Investigación.....	20
Resultados	21
Conclusiones	32
Recomendaciones	34
Bibliografía	35

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado primeramente a Dios, quien es el que da la sabiduría y el discernimiento para realizar de manera eficiente cada actividad que nos compete.

A nuestra tutora, directora y todo el personal de la Universidad Nacional Abierta Y A Distancia UNAD, por sus labores incansables de enseñanza, conocimientos y guía, para cumplir con los compromisos y alcanzar los ideales propuestos.

A nuestros seres queridos que de una u otra forma nos apoyan y forjan para que tengamos la mejor actitud, disposición y por ser fuente primordial de inspiración para finalizar con éxito, el presente proyecto.

Agradecimientos

Queremos agradecer a los tutores quienes con su conocimiento y apoyo nos guían a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados que buscábamos; También agradecemos a la Universidad Nacional Abierta y a Distancia por brindarnos todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo este proceso; Por último agradecemos a todas aquellas personas que hicieron posible la realización de esta investigación con los conocimientos y saberes aportados por cada uno para poder llevar la ejecución del proyecto de grado de la mano con la empresa Cosméticos Jhonvery S.A.S, quien nos brinda su apoyo incondicional.

Resumen

El presente proyecto estudia los determinantes del clima organizacional de la empresa Cosméticos Jhonvery S.A.S, de la ciudad de Sincelejo del departamento de Sucre, busca conocer que factores son los que componen el clima laboral de la empresa con el fin de poder brindar mejoras, en caso que se encuentren en el estudio falencias de estos determinantes del clima organizacional.

Por medio del método investigativo de entrevista y plasmado en una encuesta se pretende conocer el estado en el que laboran los empleados de la empresa mencionada, si ellos laboran en un buen ambiente, si se sienten acompañados por sus jefes y compañeros, si la motivación que tienen es la indicada, entre otros aspectos que se desarrollan en el presente.

Posteriormente, una vez realizada y tabulada la encuesta se analizarán los resultados y se realizarán las propuestas de mejoras, en caso que se encuentre fallas en los aspectos que determinan el clima de la organización en curso y esta podrá implementar dichas mejoras si así consideran pertinente.

Palabras claves

Ambiente, clima, determinantes, laboral, motivación.

Abstract

This project studies the determinants of the organizational climate of the company Cosméticos Jhonvery S.A.S, from the city of Sincelejo in the department of Sucre, seeks to know what factors are those that make up the working environment of the company in order to be able to provide improvements in the event that Failures of these determinants of the organizational climate are found in the study.

Through the investigative method of interview and reflected in a survey, it is intended to know the state in which the employees of the aforementioned company work, if they work in a good environment, if they feel accompanied by their bosses and colleagues, if the motivation that have is indicated, among other aspects that are developed in the present.

After the survey has been carried out and tabulated, the results will be analyzed and proposals for improvements will be made, in the event that flaws are found in the aspects that determine the climate of the ongoing organization and it may implement said improvements if it deems it appropriate.

Keyword

Environment, climate, determinants, work, motivation.

Introducción

En el siguiente proyecto se llevará a cabo una investigación, análisis detallado en donde se pueda identificar todos los ámbitos que hacen parte de la empresa, en este caso el clima organizacional de la organización Cosméticos Jhonvery S.A.S , con el fin de obtener un diagnóstico que permita indicar las satisfacciones de los miembros que hacen parte o intervienen en la organización mediante un estudio de documentación pertinentes establecidas en las guías de actividades y la respectiva orientación de la tutora; se ejecutará este trabajo a manera de práctica de todos los conocimientos adquiridos a lo largo de la preparación para poder culminar este proceso.

El clima organizacional hace referencia a todo aquello que influye en los comportamientos de los trabajadores dentro de la organización, principios, valores, al igual de las relaciones o vínculos que se crean entre empleados y directivos dentro de esta y que incurren en el desarrollo de la misma, lo que nos da a entender que la empresa debe aunar esfuerzos con todo su personal de trabajo para crear el mejor ambiente posible para que todos cumplan sus funciones a cabalidad.

Planteamiento del Problema

Tema: Clima Organizacional

Empresa: Cosméticos Jhonvery S.A.S

El clima organizacional es fundamental en una organización, el cual se asocia con la productividad de esta, todas las empresas buscan constantemente mejorar cada día el clima organizacional, pero depende de las estrategias que utilicen y como las aplique logran sus objetivos.

Teniendo en cuenta que el clima organizacional es un factor que influye de una manera directa en el éxito de la misma empresa; los objetivos que planteados con este trabajo es conocer ese comportamiento del clima organizacional de la empresa Cosméticos Jhonvery S.A.S, es decir, obtener un diagnóstico con el fin de buscar estrategias y poderlas aplicar en toda la empresa para mejorar cada día, estas estrategias están enfocadas a mejorar progresivamente el cambio de actitudes del talento humano progresivamente a actitudes o comportamientos de éxitos.

Se realizarán encuestas las cuales nos darán pautas para poder tomar decisiones en cuanto a al mejorar del clima organizacional.

Es fundamental que la empresa Cosméticos Jhonvery S.A.S, conozca como esta su personal en lo que se refiere a la salud, al ambiente que gira entorno a la labor que cada uno de los colaboradores desempeña en el día a día, todo esto contribuirá a mejorar el producto final y servicio que recibe los clientes por parte de la organización.

Con el este trabajo se busca plantear la recomendación adecuada a los directivos de la empresa de tal forma que se puedan aplicar mediante planes de trabajo diseñado de acuerdo con las falencias que se encuentren en la organización Cosméticos Jhonvery S.A.S.

Definición del Problema

Surge entonces la pregunta ¿Cuáles son los determinantes del clima organizacional actual de la empresa Cosméticos Jhonvery S.A.S y cuál debe ser su plan de mejoramiento?

Justificación Del Problema

El clima organizacional juega un papel fundamental en la creación, desarrollo y éxito de una empresa; la presente investigación se enfocará en estudiar el clima organizacional de una compañía, en este caso se va a llevar a cabo en la sede de empresa Cosméticos Jhonvery S.A.S, en la ciudad de Sincelejo en los 2 últimos años; ejecutando un estudio sobre el clima y la satisfacción laboral de identificar las variables específicas del clima dentro de la organización.

También permite conocer la percepción de los empleados sobre la empresa, sus expectativas y motivaciones, y por tanto la satisfacción creada por pertenecer a la empresa. En donde se pueda identificar todos los ámbitos que hacen parte de la organización en este caso el clima organizacional con el fin de obtener un diagnóstico que permita indicar las satisfacciones de los miembros que hacen parte o intervienen en la organización; teniendo en cuenta que el clima organizacional está vinculado a las relaciones laborales y personales que se desarrollan en todo lugar de trabajo.

Según sea el clima organizacional de una institución o empresa se puede evaluar y medir su desempeño, logro de objetivos y calidad. Así, el presente trabajo permitiría, identificar las necesidades y los factores de riesgo en la estructura de organización, y profundizar los conocimientos teóricos sobre el clima organizacional de la empresa y los problemas que este mismo acarrea en los diferentes departamentos de la empresa tales como la gerencia, la dirección administrativa, talento humano, comunicaciones entre otros. Considerando que existen problemáticas como las barreras de comunicación entre los miembros de la empresa, la creación de excusas para no asumir responsabilidades, la resistencia al cambio, tiempos de crisis, el no reconocimiento y aceptación de los errores, etc.

Con este proyecto se pretende llegar a un estado de equilibrio en donde esas debilidades se conviertan en fortalezas con el fin de gozar de un buen espacio laboral, donde se genere una baja rotación del personal, ideas constructivas, una productividad más alta, mayor satisfacción personal y profesional, donde los empleados realicen las actividades de forma positiva potencializando la innovación y facilitando el dialogo y la comunicación entre los miembros de la empresa; creando lasos de compromiso con el trabajo y la organización lo cual se verá reflejado en un aumento en la productividad y disminución del estrés laboral de esta forma obtener los resultados esperados con un máximo rendimiento en todos los ámbitos de trabajo

Lo anterior le permitirá a la empresa Cosméticos Jhonvery S.A.S en la ciudad de Sincelejo ser más eficiente y tenga una mejor estructura, subsanando las decadencias que se han presentado en los últimos años, sin dejar de lado la experiencia adquirida para poder manejar este tipo de problemas, haciendo más fuerte el cuerpo de trabajadores, con ello otorgándole tranquilidad y armonía en su espacio de trabajo y garantizar la expansión y éxito de la empresa.

Objetivos

Objetivo General

Identificar los elementos que determinan el clima organizacional de la empresa Cosméticos Jhonvery S.A.S, para su evaluación y poder dar recomendaciones que permitan tener un clima organizacional adecuado para sus trabajadores, donde todos laboren en un ambiente agradable, sano, empático y no existan barreras para llevar a cabo de manera optimas las actividades de la empresa y así alcanzar las metas propuestas.

Objetivos Específicos

- Conocer los factores de riesgos que impidan la mejora continua del clima organización.
- Implementación de métodos de recolección de información con el fin de conocer los factores que influyen y determinan el clima organizacional de la empresa seleccionada.
- Realizar un plan de acción enfocado a mejorar la problemática que se presente referente al clima organizacional.

Antecedentes del Problema

En el presente se estudiarán los antecedentes del problema del fenómeno llamado “Clima organizacional”, en la empresa Cosméticos Jhonvery S.A.S en la ciudad de Sincelejo en los 2 últimos años, basado en otros estudios realizados y mencionados a continuación:

Brunet (2007), señala que el estudio de los componentes y las variaciones del medio interno de la empresa para que los dirigentes puedan diagnosticar que piensan sus empleados acerca del clima organizacional y tomar las medidas pertinentes para mejorar o fortalecer las necesidades que dieran lugar.

De igual manera, se encontró que el clima organizacional se puede interaccionar con las características formales de la organización y el comportamiento individual, la vinculación de estos aspectos se produce por la evaluación subjetiva del ambiente (Brunet 1992).

De tal forma, Romero M. (1995), llevó a cabo un trabajo de investigación con el fin de determinar el clima organizacional en el Banco Occidental de Descuento, la metodología fue descriptiva y de campo, la población estuvo representada por 35 empleados, se utilizó el censo poblacional, los datos fueron analizados con estadísticas descriptivas, especificado el uso de la frecuencia y los resultados indicaron lo siguiente: El clima organizacional cuenta con un conjunto de fortalezas (Identificación organizacional, grado de conformidad de comunicación, estructuración de metas, trabajo en equipo y presión en el trabajo).

Padrón G, (1991), realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral en los centros de atención inmediata del instituto nacional de menores de Zulia, mediante un diseño de campo, tipo *exposf*-facto en un nivel descriptivo, la muestra se aplicó a 35 empleados, con dos

cuestionarios contruidos por los propios investigadores. Los resultados demuestran que si existe la relación mencionada entre el Co y la satisfacción laboral en los empleados de este instituto.

Actualmente la empresa Cosméticos Jhonvery S.A.S en su sede de la ciudad de Sincelejo, según su plan de desarrollo plantea la necesidad de realizar una medición del clima organizacional, a través de una herramienta o método que permita conocer la situación actual de la empresa y mejorar problemáticas internas como mala comunicación, rivalidades, malos entendidos y entre otros, por lo que recurrimos hacer la presente investigación y dar posibles soluciones al caso.

Marco Teórico

Inicialmente para poder desarrollar este trabajo de investigación, se tuvo que observar una problemática, dicha problemática abarca unos conceptos y palabras claves las cuales son de mucha importancia para poder identificar, conocer y analizar el problema para así buscar las alternativas correspondientes para dar respuesta o en su caso solución al mismo.

Los términos o conceptos claves son:

Empresa: García J. y Casanueva C. autores del libro "Prácticas de la Gestión Empresarial", manifiestan que la empresa es la entidad que a través de la organización de recursos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados cuya finalidad es la satisfacción de las necesidades y deseos de su mercado meta para la obtención de una utilidad o beneficio.

Clima organizacional: El ambiente el que el sujeto desempeña su labor en el día a día, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos conforman el denominado Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. Es decir, es la expresión personal de la empresa, trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

Satisfacción laboral: la satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Descrita como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo

(lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Motivación: Chiavenato (2000a: p. 68), afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo.

Relaciones laborales: Una relación laboral es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada, a cambio de una remuneración.

Talento humano: David Watkins (1998. p. 20) definió el talento humano como aquella fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen positivamente en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier organización.

Estrategias: es un conjunto de movimientos y acciones competitivas que utiliza una empresa para atraer clientes, competir con éxito, fortalecer el desempeño y lograr las metas organizacionales. Describe cómo se deben llevar a cabo los negocios para alcanzar los fines deseados.

Productividad: la productividad de los empleados es un indicador del resultado del impacto global de haber incrementado las capacitaciones y moral de los empleados, así como la

innovación y mejora de los procesos internos y de la satisfacción de los clientes. El objetivo es relacionar el resultado producido por los empleados, con el número de empleados utilizados para producir ese resultado.

Marco Legal

El presente estudio está relacionado con las normas que se mencionarán a continuación, que permitirán regirse bajo ellas para realizar el estudio del proyecto en acción:

Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de Protección Social, donde 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 determinar las patologías del estrés ocupacional.

De esta resolución se destacan las características de la organización del trabajo como las que contemplan las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo, y todas las demandas cualitativas y cuantitativas que demandan las labores de trabajo, al igual menciona las características del grupo social de trabajo, donde se desprenden el clima de relaciones, la calidad de las interacciones, la cohesión, al igual que el trabajo en equipo.

La resolución mencionada se emplea para la empresa del proyecto Cosméticos Jhonvery S.A.S , debido a que en su artículo 2 establece la aplicación, indica que incluye empleadores públicos y privados y la empresa seleccionada es de carácter privado, por lo que se hace viable aplicarla, adoptarla y cumplirla, para que, todos los factores indicados sean estudiados y poder determinar qué aspectos constituyen el clima organizacional de la empresa.

De igual manera, de conformidad con la normatividad legal vigente esta empresa está legalmente constituida como empresa comercializadora y creada como sociedad por acciones simplificadas, en la ciudad de Sincelejo-Sucre.

Metodología de la Investigación

Tipo de Investigación: Se utilizará un enfoque de investigación cualitativa puesto que la investigación es de carácter exploratorio, que busca identificar qué factores fueron percibidos como determinantes en el desarrollo del clima organizacional por los empleados de la empresa Cosméticos Jhonvery S.A.S, en la ciudad de Sincelejo del departamento de Sucre, en los años 2019 y 2020.

Población: Se tomará como muestra aleatoria a 10 de los 50 empleados de la sede de la ciudad de Sincelejo Cosméticos Jhonvery S.A.S.

Métodos de recolección de Datos: Para esta investigación se utilizarán como medios de recolección de información a través de:

La observación: participar como observador en el desarrollo del día a día de la empresa.

Entrevistas: las cuales se realizarán de forma presencial en la empresa y serán registradas en un formulario de Google.

Debates en grupos de discusión: se generará espacios de discusión donde se le permita a los empleados sentirse con la libertad de expresar sus opiniones.

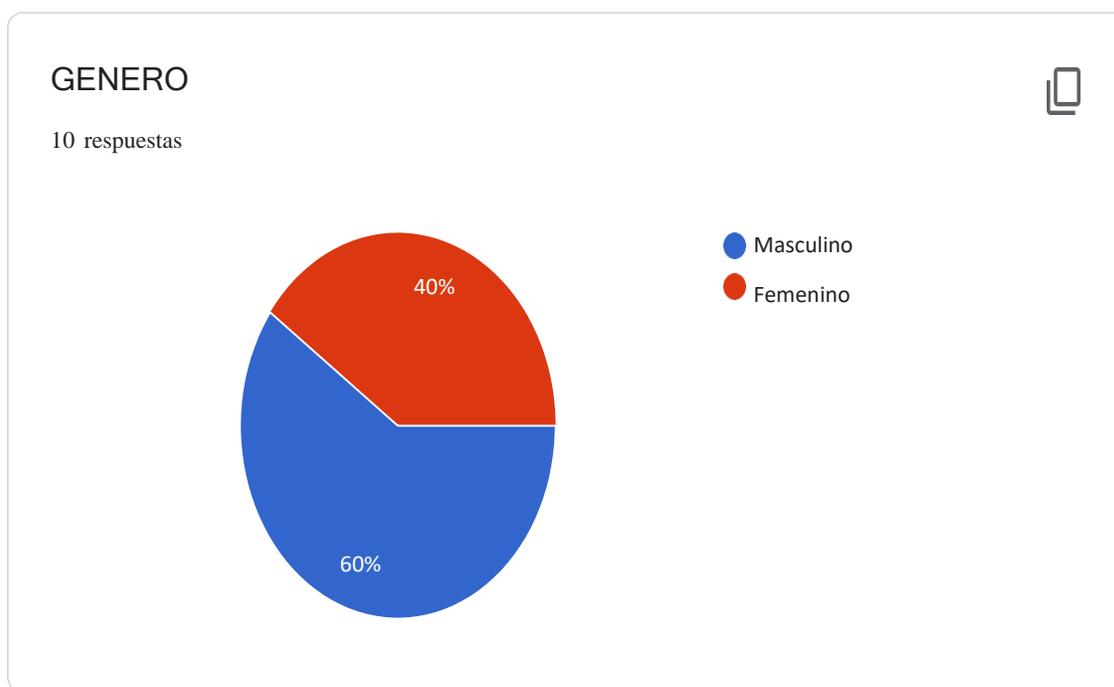
Métodos de Análisis de Datos: Se utilizará como método para analizar los datos a través de un análisis comparativo contaste la cual permite desarrollar conceptualizaciones de las posibles relaciones entre las diferentes piezas de los datos.

Resultados

Luego de realizada la entrevista pertinente a los trabajadores indicados de la empresa seleccionada, se procede a compartir las respuestas y preguntas obtenidas de la encuesta que se llevó a cabo, gracias a los formularios de Google, para su respectivo análisis o comparación.

Figura 1

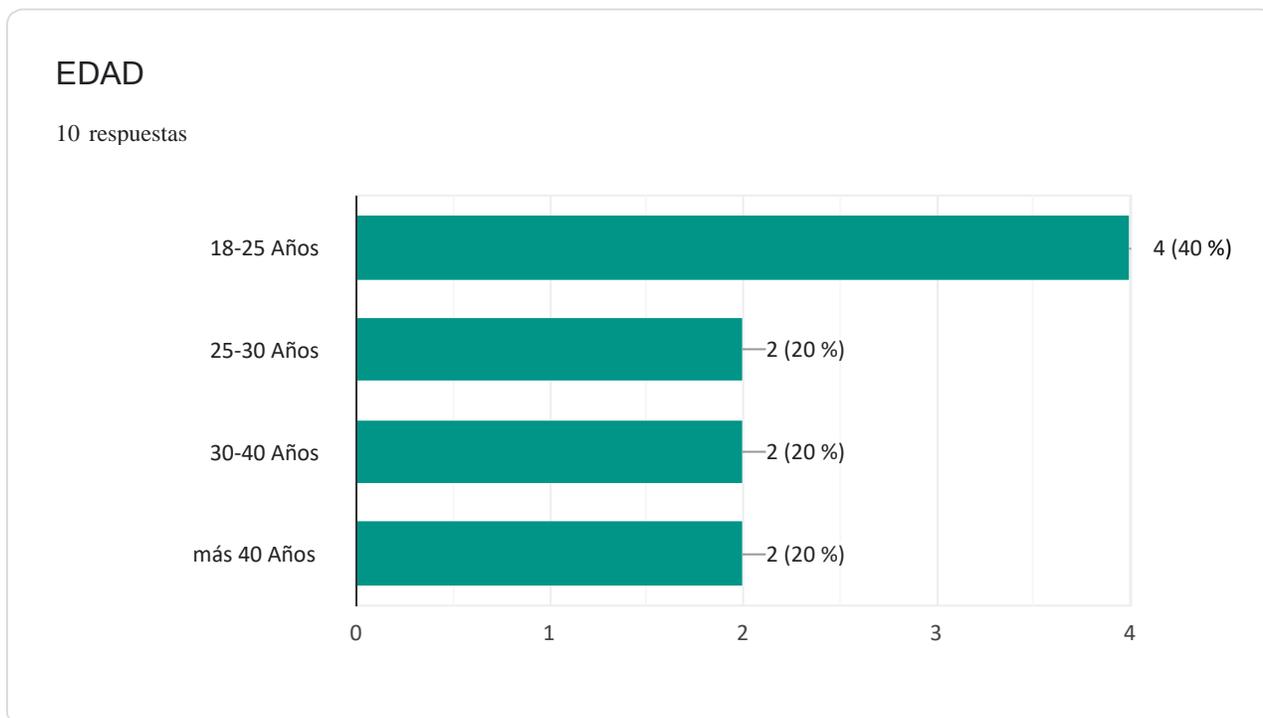
Genero de los 10 colaboradores encuestados.



Nota: La grafica evidencia que el 60% de los encuestados son de género masculino y el 40% son de género femenino.

Figura 2

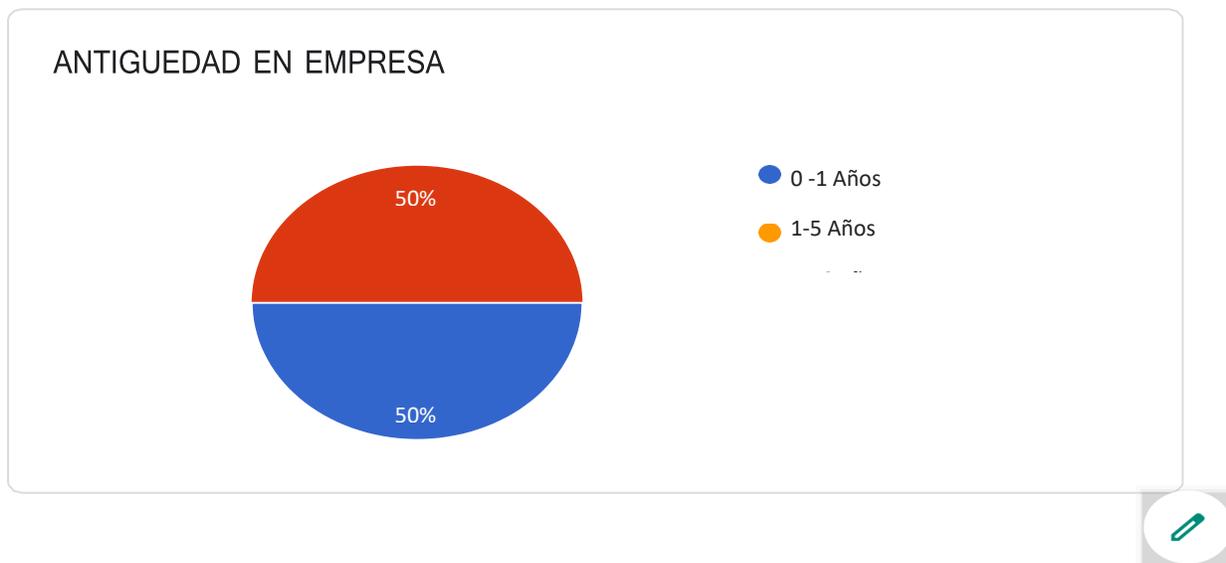
Edad de los 10 colaboradores encuestados.



Nota: La grafica evidencia que el 40% de los encuestados tienen un rango de edad entre los 18 y 25 años, el 20% sus edades oscilan entre 25 y 30 años, otro 20% en edad de 30 a 40 años y el 20% restante tiene más de 40 años de edad.

Figura 3

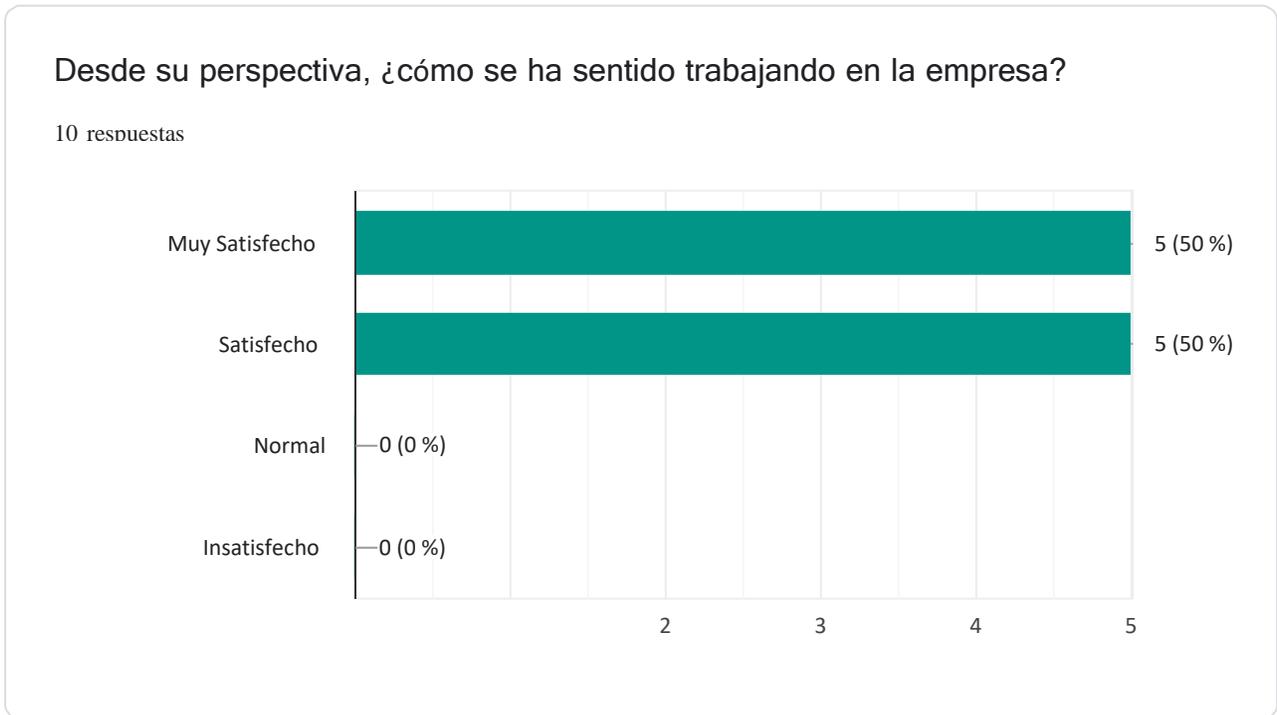
Tiempo laborado por los 10 colaboradores encuestados.



Nota: La grafica muestra que el 50% de los encuestados tienen una antigüedad laboral de 0 a 1 año, y el 50% restante entre 1 y 5 años laborando en la empresa Cosméticos Jhonvery S.A.S.

Figura 4

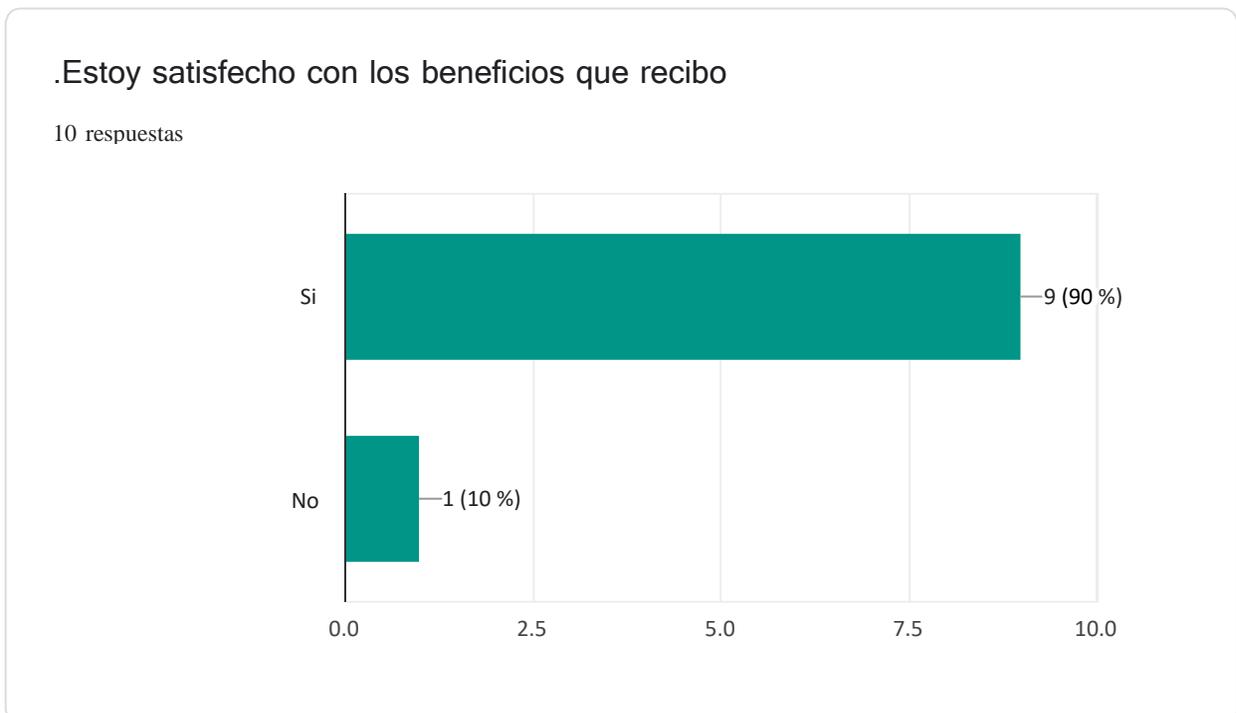
Desde su perspectiva, ¿cómo se ha sentido trabajando en la empresa?



Nota: La grafica expone que el 50% de los encuestados manifiestan sentirse muy satisfechos trabajando para Cosméticos Jhonvery S.A.S., y el 50% restante se siente satisfecho.

Figura 5

Estoy satisfecho con los beneficios que recibo.

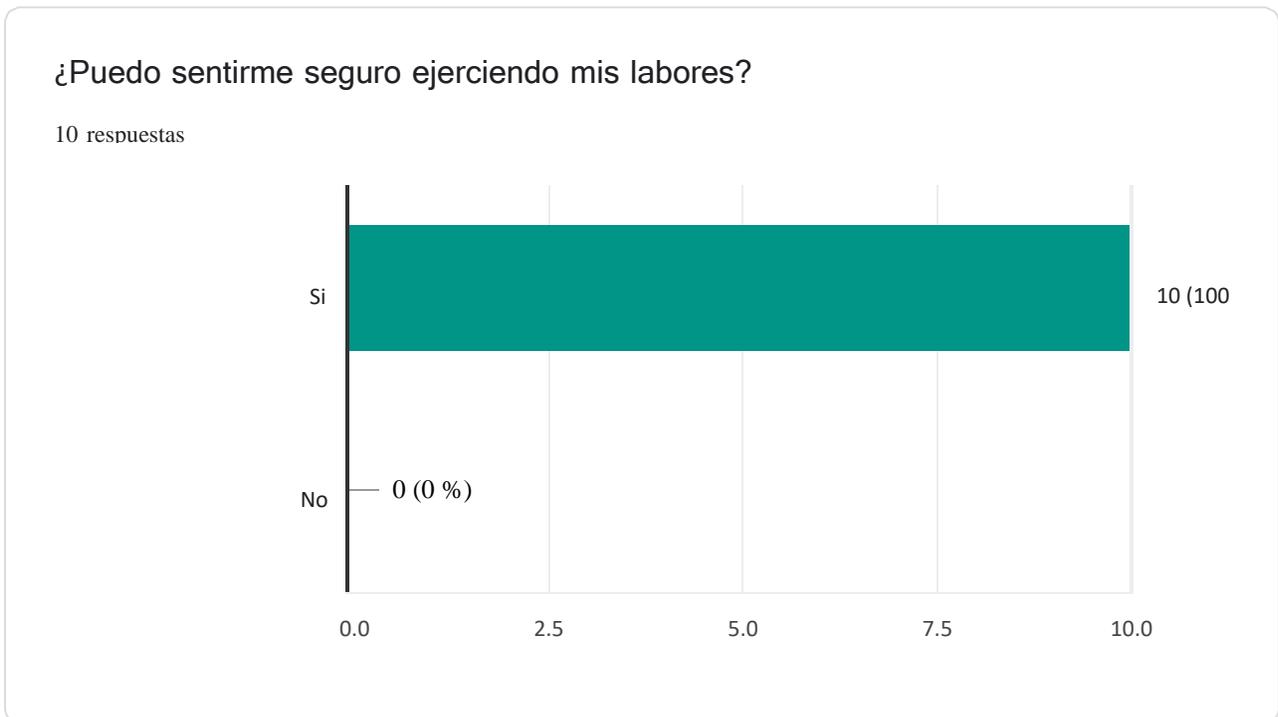


Nota: La grafica evidencia que el 90% de los encuestados satisfecho con los beneficios que recibe y el 10% restante no está satisfecho con los beneficios recibidos.



Figura 6

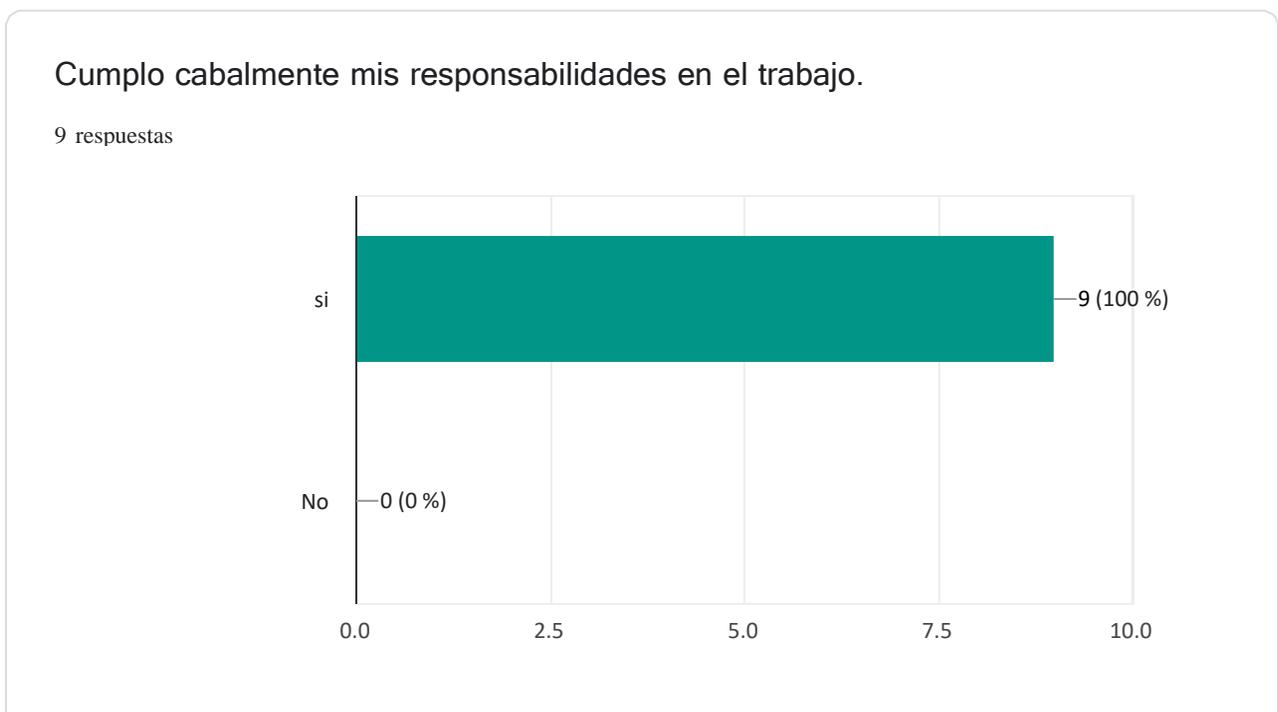
¿Puedo sentirme seguro ejerciendo mis labores?



Nota: La grafica evidencia que el 100% de los encuestados se sienten seguros ejerciendo su labor en la empresa Cosméticos Jhonvery S.A.S.

Figura 7

Cumplo cabalmente mis responsabilidades en el trabajo.

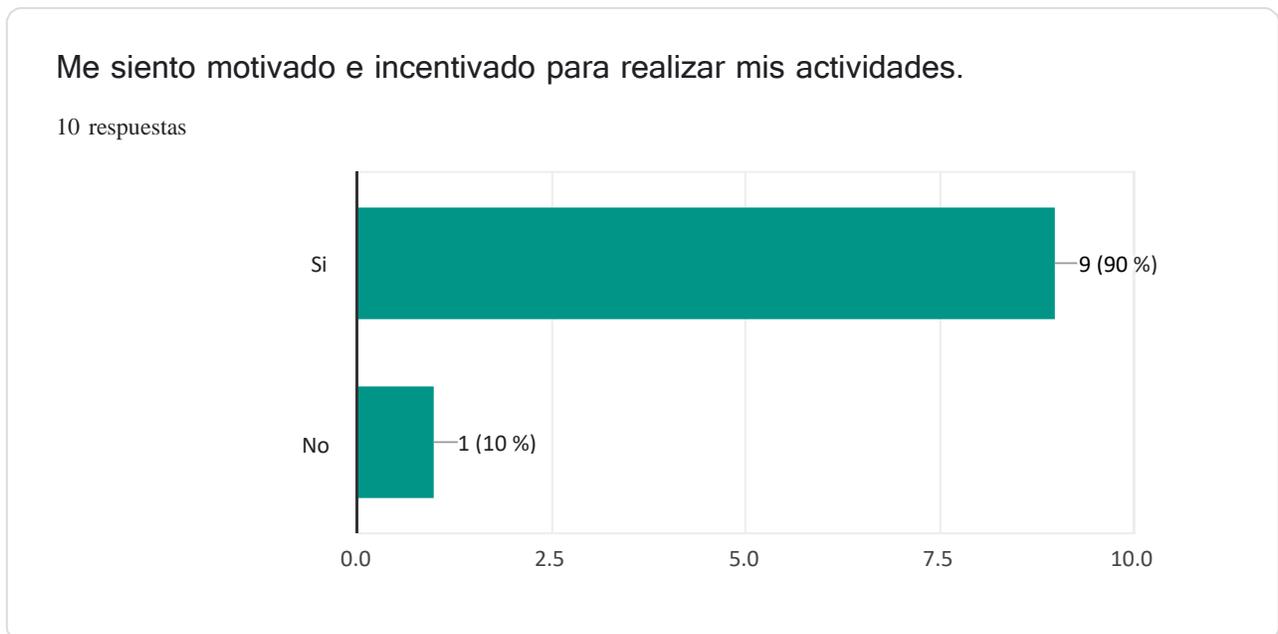


Nota: La grafica evidencia que el 100% de los encuestados cumplen a cabalidad con sus responsabilidades en el trabajo.



Figura 8

Me siento motivado e incentivado para realizar mis actividades.



Nota: La grafica muestra que el 90% de los encuestados se sienten motivados e incentivados para realizar sus actividades.

Figura 9

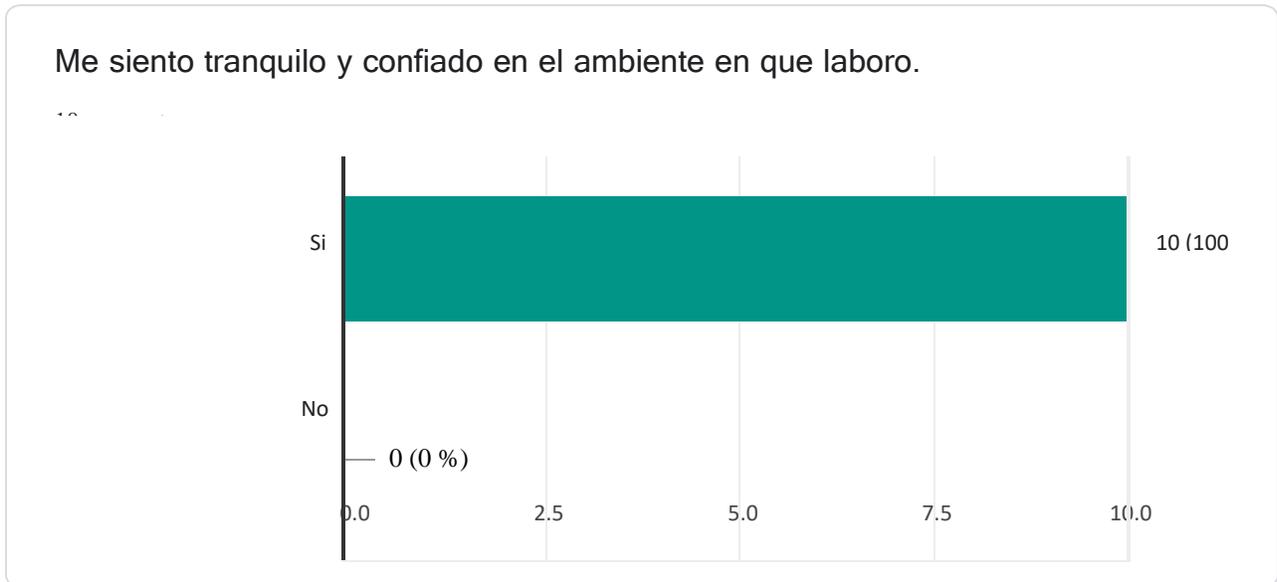
Recibo por parte de mis jefes una supervisión e indicaciones acertadas.



Nota: La grafica muestra que el 100% de los encuestados reciben supervisión e indicaciones acertadas por parte de sus jefes.

Figura 9

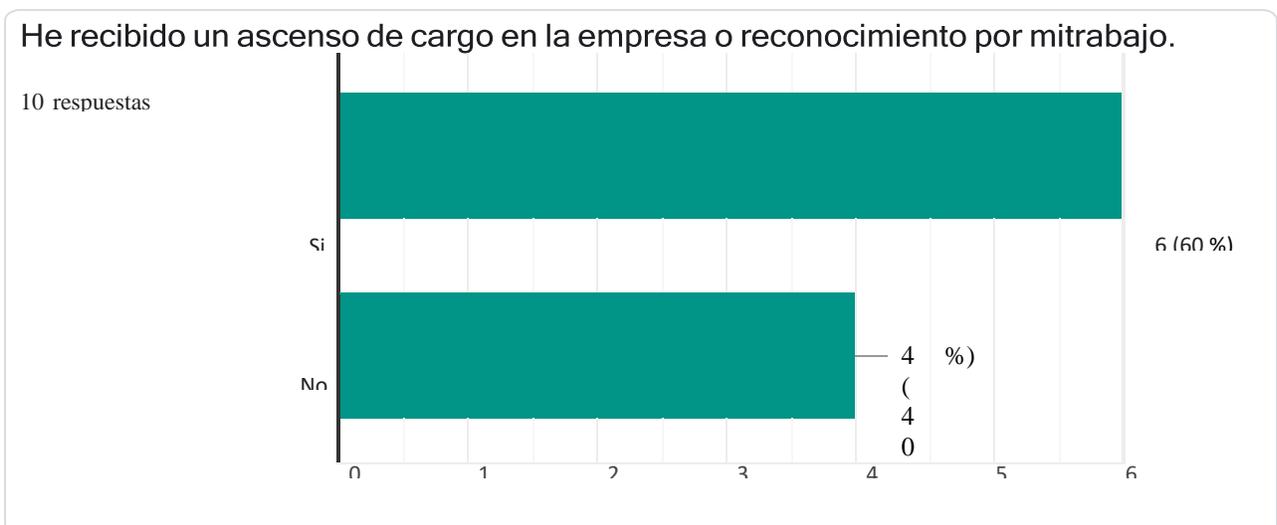
Me siento tranquilo y confiado en el ambiente en que laboro.



Nota: La grafica muestra que el 100% de los encuestados se sienten tranquilos y confiados en el ambiente de trabajo.

Figura 10

He recibido un ascenso de cargo en la empresa o reconocimiento por mi trabajo.



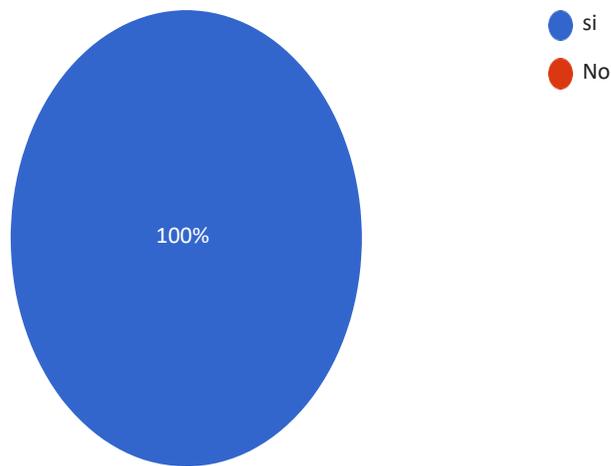
Nota: La grafica muestra que el 60% de los encuestados si han recibido ascensos o reconocimientos por su trabajo y el 40% manifiesta no recibir ascensos o reconocimiento.

Figura 11

Puedo contar con mis compañeros en caso que se me presente algún problema en el área de trabajo.

Puedo contar con mis compañeros en caso que se me presente algún problema en el área de trabajo.

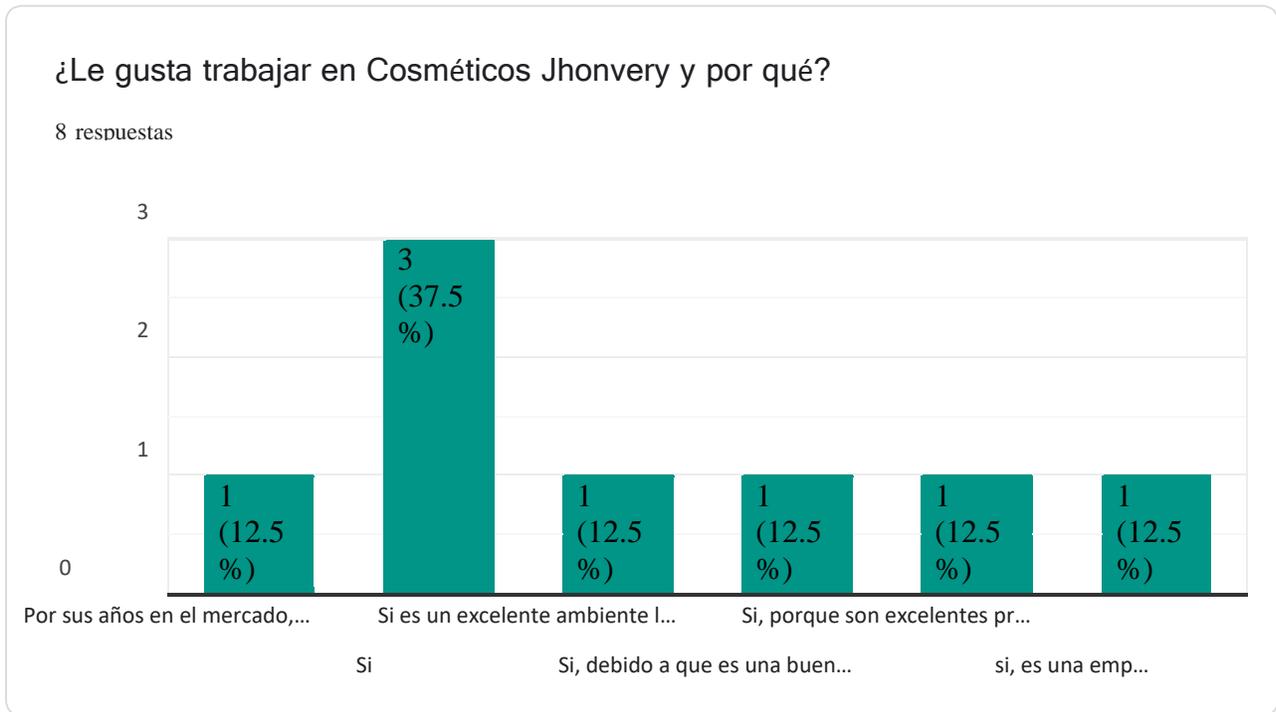
10 respuestas



Nota: La grafica muestra que el 100% de los encuestados pueden contar con sus compañeros en caso que se me presente algún problema en el área de trabajo.

Figura 12

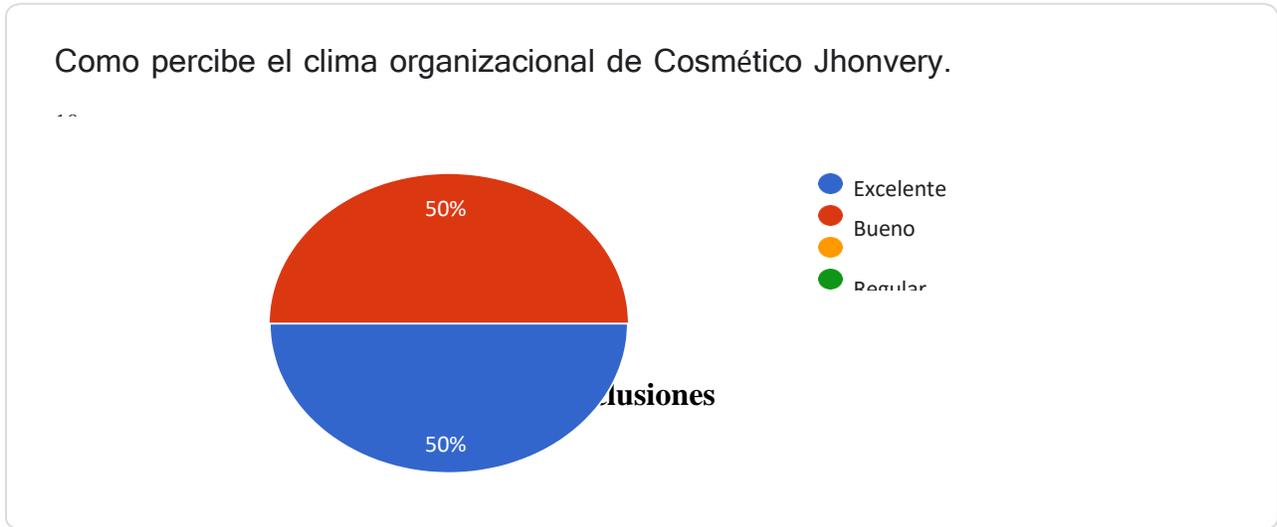
¿Le gusta trabajar en Cosméticos Jhonvery y por qué?



Nota: La grafica muestra que el 37% de los encuestados expresa que le gusta trabajar en esta empresa porque tiene excelente ambiente laboral, el 12,5% por sus años en el mercado, el 12,5% porque es excelente, el 12.5 porque es una buena empresa y el 12,5 restante es una empresa sólida en el mercado.

Figura 13

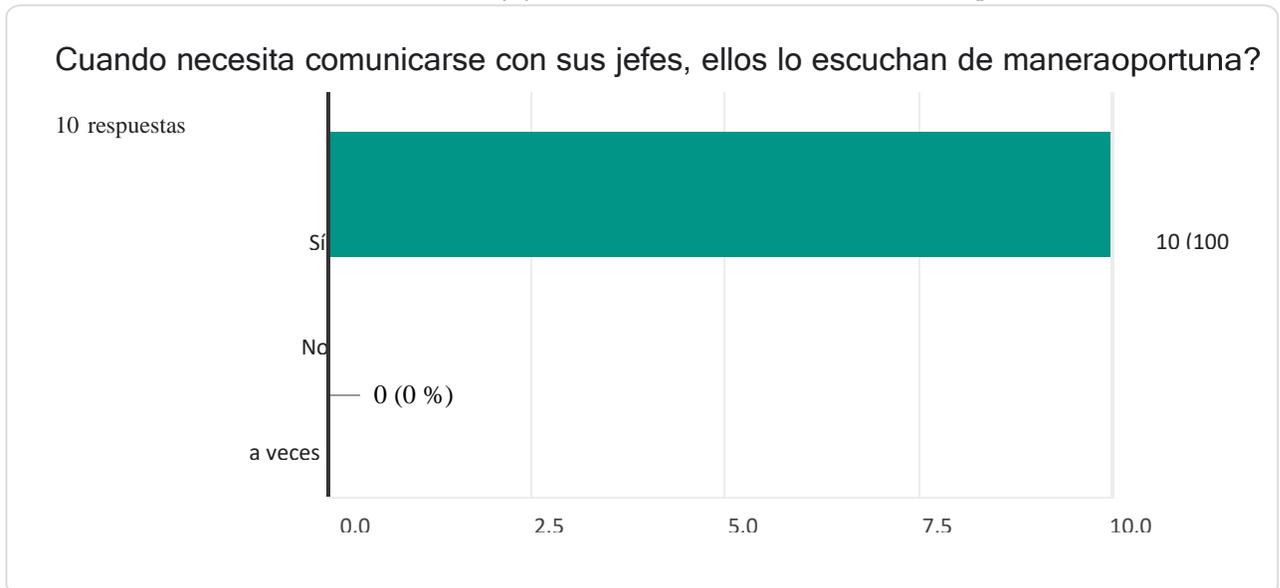
¿Como percibe el clima organizacional de Cosmético Jhonvery?



Nota: La grafica muestra que el 50% de los encuestados percibe un excelente clima organizacional y el otro 50% considera que el clima laboral es bueno.

Figura 14

Quando necesita comunicarse con sus jefes, ¿ellos lo escuchan de manera oportuna??



Nota: La grafica muestra que el 100% de los encuestados se sienten escuchados por sus superiores.

Análisis general de resultados

Como análisis general de los resultados, se precisa decir que el clima laboral de Cosméticos Jhonvery S.A, sede Sincelejo, está determinado por la estabilidad laboral que brinda la compañía, de los colaboradores encuestados, tienen un tiempo prudencial laborando, esto contribuye a que se sientan satisfechos laborando para la compañía, así como los beneficios que reciben de esta.

Otro indicador del clima laboral, diagnosticado a través de la encuesta, es que los colaboradores se sienten seguros en su lugar de trabajo, cumpliendo de esta manera a cabalidad con las funciones asignadas.

La motivación no puede quedar por fuera de los determinantes del clima laboral de la empresa, así lo manifestaron los trabajadores, además de sentirse escuchados por sus superiores y estos les brindan un trato digno, lo cual es fundamental para un clima laboral de calidad, les dan indicaciones, los supervisan de manera adecuada.

Otro factor de vital importancia es la tranquilidad en el lugar de trabajo, tranquilidad que manifiestan tener los colaboradores de la empresa, así como el apoyo entre compañeros, manifestando el compañerismo existente en la empresa.

Para finalizar, es preciso decir que se resumen los determinantes que posibilitan un excelente clima laboral en la empresa Cosméticos Jhonvery S.A.S. como estabilidad laboral, satisfacción, plan de beneficios, seguridad en el lugar de trabajo, motivación, relación estable y respetuosa con los superiores, tranquilidad, compañerismo.

Conclusiones

Cosméticos Jhonvery S.A.S, es una empresa que según manifiestan sus colaboradores se preocupa por el bienestar del clima organizacional de su organización, esta afirmación es posible realizarla gracias a los resultados obtenidos a través de la encuesta, en la que sus colaboradores expresan lo siguiente: en su mayoría fueron hombres los que participaron en este ejercicio, personas jóvenes con edades entre 18 a 40 años.

Con relación al tiempo laborado en la compañía es preciso decir que tienen un tiempo aproximado de meses hasta 5 años, lo que evidencia la posible baja rotación del personal en la organización, brindando seguridad y tranquilidad a su personal.

Con relación al bienestar de los colaboradores, se pudo concluir que se sienten a gusto laborando para esta entidad, así como sentirse satisfechos con los beneficios que reciben por laborar en esta empresa, se sienten seguros realizando sus labores, esto es debido a que son responsables con sus funciones en el trabajo y realizan sus actividades motivados.

Con relación al acompañamiento por parte de los superiores, se evidencia que estos realizan escuchan a los colaboradores, les realizan acompañamiento, supervisión e indican a los colaboradores de manera adecuada, siendo asertivos, esto genera tranquilidad y un ambiente adecuado para laborar.

Ahora bien, lo que respecta a satisfacción por ascensos y/o reconocimientos, evidencia inconformismo por parte de los colaboradores, situación que debilita el clima organizacional de la compañía.

Por otro lado, las relaciones entre compañeros es estable, cuenta el uno con el otro para resolver las situaciones en el día a día laboral; además les gusta trabajar en Cosméticos Jhonvery precisamente por el excelente clima laboral que caracteriza a la compañía.

Para finalizar, se concluye que la empresa Cosméticos Jhonvery S.A.S. tiene un clima laboral muy estable, sus colaboradores se sienten parte importante de la compañía debido a que reciben un buen trato, hay un ambiente adecuado para laborar, lo que puede generar sentido de pertenencia para con la empresa.

Recomendaciones

Cosméticos Jhonvery S.A.S, reconoce la importancia de tener un clima laboral estable en la compañía, esto se ve reflejado en sus colaboradores, en su actuar, sentido de pertenencia, en expresar sin temor sus opiniones, esto es de gran importancia en el cumplimiento de las metas de la empresa.

Los colaboradores consideran que siempre se puede mejorar, se recomienda estar atentos ante cualquier sugerencia e inconformidad por parte de los empleados, para evitar inconvenientes en el clima organizacional.

Los colaboradores manifiestan inconformidad con relación a las oportunidades de ascensos, se sugiere realizar conversatorios en el que se expongan cuáles son los requisitos para aplicar a los ascensos.

Ante la inconformidad por ascensos se recomienda capacitar a los colaboradores, prepararlos académicamente o brindando el tiempo para que estos se preparen y puedan participar en ascensos.

Se sugiere realizar un programa de reconocimiento por el excelente servicio de los colaboradores, en el cual sean homenajeados por destacarse en el cumplimiento de sus funciones.

Cosméticos Jhonvery S.A.S, debe estar en la vanguardia de clima organizacional, debe evitar dejar de lado su recurso más importante, el humano.

Actualmente, las empresas se esfuerzan por motivar e incentivar a sus colaboradores, esto genera mayor productividad y satisfacción personal y laboral; por lo tanto la compañía debe esforzarse cada día más por mejorar y mantener un clima laboral excelente.

Bibliografía

Chiavenato,I(2001). Administración de Recursos Humanos.<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168c66.pdf>

Fong e.t.(2017).La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico.http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052017000200411&lang=es

Garcia, M (2009).Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.169-198). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.299-316). Recuperado de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-307). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp.235-264). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 6. p. 251). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>

Huertos e.t.(2004).La diversificación desde la teoría de Recursos y Capacidades.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1301196>

Mendez,A(2006).Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención.<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.(p.66-68). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

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.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.76-83). Recuperado de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.123-130). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.180-188). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Pérez S.(2021).OVI. Principales teorías de la Gestión del Talento Humano <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>

Perdomo P., S. (2020). Estructura de la propuesta del proyecto de grado. UNAD. Florencia [OVI]. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35483>

Sánchez e.t. (2016).Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052016000200008&lang=es