

**El Clima Organizacional de la Fundación de la Mujer Colombia S.A.S como factor de procesos de bajo rendimiento e insatisfacción laboral**

Nini Johana Acevedo Benavides

Maura Alejandra Bonces Chacón

Yeinmi Gómez Marín

Doris Adriana Ortiz Ruiz

Angie Paola Vargas Jerez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios ECACEN

Administración de empresas

2023

**Página de Aceptación**

---

Alba Lucia Álvarez Vergara

Director Trabajo de Grado

---

Jurado

---

Jurado

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de profundización, principalmente a Dios, a mis padres, a mi esposo Alfonso y mis hijos Nini Johana, Alfonso, Catalina, por cada una de sus palabras de apoyo y no permitir que me rindiera, a mis amigas Angie y Maura, a mis tutores por su tiempo y apoyo en cada una de las actividades realizadas. *Nini Johana Acevedo Benavides.*

Los éxitos y metas no son solo la perseverancia y compromisos estos van de la mano de Dios, la familia y los amigos. Es gracias a ellos que este logro no es solo mío sino de cada persona que hizo parte de este proceso de aprendizaje es por ellos y para ellos. *Maura*

*Alejandra Bonces*

A Dios, por permitirme llegar hasta este punto, a mis padres y mi hijo que son mi orgullo y mi fuerza para salir adelante. Quienes han sido un pilar fundamental para la culminación con éxito de nuestros procesos educativos superiores, como lo es convertirnos en profesionales integrales y de gran valor para la sociedad. *Angie Paola Vargas*

Primero que todo dedico mis metas a Dios, ya que, por medio de él he logrado obtener mis conocimientos en la UNAD, por otra parte, a mi familia y amigos por su apoyo, su amor incondicional, los cuales me motivan a salir adelante y luchar por mis metas como es obtener la profesión de Administración de Empresas. *Doris Adriana Ortiz Ruiz.*

Esta dedicatoria es especialmente para mi familia, la cual ha esperado con ansias el día en que me puedan decir “profesional” y verme triunfar como administradora de empresas, de igual forma me dedico este triunfo ya que cada minuto he dado lo mejor de mí para conseguirlo, las noches sin dormir, las largas horas tratando de entender un tema, entre otras cosas. *Yeinmi Gómez Marín*

## **Agradecimientos**

Doy gracias a Dios por estar siempre conmigo, a mi esposo, mis hijos por cada una de sus palabras, consejos y ayuda que recibí y por estar siempre para mí y darme ánimo cuando quería desfallecer, a mis amigas y a mi universidad UNAD, y los docentes por el apoyo que recibí de parte de ellos que nos forjaron como profesionales. *Nini Johana Acevedo*

Siempre había soñado llegar a este momento, la culminación de un sueño hecho realidad, la satisfacción plena de haber cumplido con una etapa más en mi vida.

Primeramente, gracias a Dios por haberme traído a la vida, a mis padres por estar ahí apoyándome en cada peldaño. Mi hijo Jhostin quien es una razón en mi vida para seguir luchando día a día. *Angie Paola Vargas*

Un proceso culminado y con ello una experiencia inigualable cargada de aprendizaje y de mucho sacrificio. Dios mi guía, mi familia mi fortaleza y mis amigos mi motor. Así es la forma en que las cosas se viven diferente esto se lo dedico a ellos, pero sobre todo a mi hijo Samuel quien es el que más ha sacrificado por ver a su madre ser profesional. *Maura Alejandra Bonces*

En primer lugar, a Dios, a mis papás Jorge Ortiz, Luz Mery Ruiz, a mis hermanos Erika, Laura y Jaime Ortiz Ruiz, donde estas personas me apoyan y me ofrecen su cariño, me llena de alegría y motivación, también a la UNAD, por darme esta grata oportunidad.

*Doris Adriana Ortiz*

Les agradezco en primera instancia a mis hijos Melissa y Brandon, a mi esposo que ha estado a mi lado brindándome alientos para saber que nunca es muy tarde para hacer algo que parezca imposible *Yeinmi Gómez Marín*

## Resumen

El porqué de este proyecto se ha basado en el análisis del clima organizacional en el que se encuentra el clima laboral del ente empresarial Fundación de la Mujer Colombia S.A.S. como esta se ve afectada y cual ha impactado en el entorno de sus empleados, minimizando tanto su productividad como su desempeño. El motivo del presente trabajo investigativo tiene como finalidad determinar qué factores negativos se presentan en la empresa Fundación de la Mujer Colombia S.A.S y cuáles son los motivos por los cuales sus colaboradores se encuentran insatisfechos con su trabajo diario. Se examinan y consideran las menciones, y los postulados de diversos autores, lo que permite profundizar en la repercusión e importancia de la actitud, el aspecto comportamental, el contexto, la percepción, la salud, la motivación, entre otros factores que tienen influencia en el desempeño de su trabajo. El enfoque es el análisis de la percepción del clima laboral en la empresa Fundación de la Mujer Colombia S.A.S. Utilizando la herramienta encuesta, siendo el método de recolección de información que se aplicará a todos los empleados, esto permitirá implementar algunas de estas recomendaciones, facilitándole al dueño conocerlas, analizarlas y aplicarlas para que el ambiente de trabajo sea óptimo y un Ambiente satisfactorio que se mantiene para alcanzar las metas y objetivos fijados por la empresa, procurar su mejora y crecimiento, y lograr que los empleados aumenten su productividad, satisfacción y resolución de tareas. Los resultados de la herramienta implementada darán paso a realizar recomendaciones que apoyen el crecimiento de la empresa Fundación de la Mujer Colombia S.A.S., para la mejora económica y un contexto favorable de trabajo.

Palabras claves: Clima organizacional, Clima laboral, Productividad, Satisfacción, Motivación.

### **Abstract**

The reason for this project is based on the analysis of the organizational climate in which the work environment of the business entity Fundación de la Mujer Colombia S.A.S. how it is affected and which has impacted the environment of its employees, minimizing both their productivity and their performance. The purpose of this research work is to determine what negative factors occur in the company Fundación de la Mujer Colombia S.A.S and what are the reasons why its employees are dissatisfied with their daily work. The mentions and the postulates of various authors are examined and considered, which allows to deepen the repercussion and importance of the attitude, the behavioral aspect, the context, the perception, the health, the motivation, among other factors that influence the performance of your job. The focus is the analysis of the perception of the work environment in the company Fundación de la Mujer Colombia S.A.S. Using the survey tool, being the method of collecting information that will be applied to all employees, this will allow the implementation of some of these recommendations, making it easier for the owner to know, analyze and apply them so that the work environment is optimal and a satisfactory environment that is maintains to achieve the goals and objectives set by the company, seek its improvement and growth, and ensure that employees increase their productivity, satisfaction and task resolution. The results of the implemented tool will give way to make recommendations that support the growth of the company Fundación de la Mujer Colombia S.A.S., for economic improvement and a favorable work context.

**Keywords:** Organizational climate, Work environment, Productivity, Satisfaction, Motivation.

## Contenido

Introducción.....	10
Problema.....	11
Descripción del Problema.....	11
Planteamiento del Problema.....	12
Pregunta Problema.....	13
Sistematización del Problema.....	13
Justificación.....	15
Marco teórico.....	17
Marco Legal.....	19
Antecedentes.....	19
Metodología.....	23
Tipo de investigación.....	23
Enfoque de investigación.....	25
Instrumentos para la recolección y análisis de la información.....	25
Procesos a seguir en la recolección de la información La investigación.....	27
Objetivos.....	28
Objetivo General.....	28
Objetivos Específicos.....	28

Diagnóstico del clima laboral para conocer el funcionamiento interno de la empresa Fundación de la Mujer S.A.S. ....	29
Factores del clima laboral de afectación que pueden la motivación y el entorno laboral de los trabajadores. ....	32
Situación laboral de la fundación de la Mujer S.A.S.....	34
Mejoramiento continuo de los trabajadores en cuanto a sus emociones y relaciones laborales.....	38
Conclusiones.....	41
Recomendaciones .....	42
Referencias Bibliográficas.....	43
Anexos.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>



**Lista de tablas**

*Leyes que rigen derechos del trabajador a nivel de Colombia..... 19*

## Introducción

A nivel nacional debido a un contexto laboral precario para buena parte de las empresas del país se incumplen con derechos u obligaciones propias del ente empresarial para un mejor manejo de su personal, esto claramente repercute en el comportamiento de los empleados de manera negativa o positiva, que se conocerá en la repercusión del nivel de satisfacción de estos. Para que una empresa tenga un nivel considerable en cuanto a la eficacia del desarrollo de sus labores es recomendable un ambiente de alto nivel de motivación.

Según Ramos (2015) y Herrero et al. (2018), para lograr un ambiente laboral óptimo es importante tener una buena planificación y gestión de recursos humanos y una adecuada dirección de estos. Además, Luna Arocas (2018), destaca la importancia de la gestión del talento dentro de una organización. En este sentido, es fundamental que las empresas definan claramente su rumbo y lo comuniquen a su personal para lograr una propicia gestión del clima organizacional dentro de la empresa, a razón de que no solo se traduce en la satisfacción de los trabajadores, sino que además tiene que ver con que la gente se sienta una apropiación y compromiso con su contexto de trabajo más allá de las responsabilidades que tiene a su cargo. Por otro lado, Hernández et al. (2017), resaltan la importancia de la prevención y la cultura para la seguridad y salud en el trabajo en el contexto de Colombia.

Este trabajo se enfoca en la empresa Fundación de la Mujer Colombia S.A.S. con el objetivo de mejorar su clima organizacional a través de la implementación de estrategias que promuevan la motivación y compromiso de su personal, teniendo en cuenta las recomendaciones de los autores nombrados.

## **Problema**

Dentro del proyecto de investigación sobre la empresa Fundación DE LA MUJER S.A.S y tomando como base el estudio de la situación, se busca evidenciar las afectaciones en las rotaciones y estabilidad del personal, pérdidas económicas, PQRS, y un ambiente laboral que produce afectaciones en el cumplimiento de metas y productividad.

### **Descripción del Problema**

El ambiente laboral de empresas con gran carga de estrés a raíz de funciones como las entidades bancarias ha permitido el desarrollo de problemas relacionados a los quehaceres, desempeño y bienestar de sus empleados, características que comparte una empresa como lo es la fundación de la mujer.

Esta empresa es una organización microfinanciera que tiene sus inicios en la ciudad de Bucaramanga y cuya finalidad o razón social es la de otorgar crédito a personas del área rural o urbana para invertir en la compra de activos fijos: Maquinaria y equipos. Vehículos, motos, bienes muebles y/o en capital de trabajo y así fortalecer los negocios de estos. Ofrece la oportunidad de adquirir de forma fácil un apoyo económico con mínimos requisitos y acorde a su inversión, esta empresa cuenta con más de 3000 empleados distribuidos en diferentes oficinas entre operarios de planta, parte administrativa, trabajadores en campo. Tiene presencia en 27 departamentos, bajo el conocimiento de funciones, cantidad de personal y razón social de la empresa no es de extrañar que esta, como muchas otras empresas de Colombia, tenga falencias graves a la hora del manejo y resguardo de sus empleados, la sobre carga laboral, estrés y mal manejo de su ambiente dentro de la empresa, puede ocasionar problemas de desempeño y fidelidad hacia la empresa.

## **Planteamiento del Problema**

Siendo el clima organizacional un factor sumamente crucial para el éxito y la productividad de una empresa, el cual influye en la satisfacción, motivación, rendimiento y compromiso de los empleados con la organización en algunos casos las empresas no toman como algo importante, y no dedican suficiente tiempo y recursos para evaluar y mejorar el clima organizacional.

Para la empresa Fundación de la Mujer Colombia S.A.S, dentro de su proyecto “Ambientes saludables” y con el acompañamiento de la dirección de talento humano reconoce que se deben tomar medidas que contribuyan en el mejoramiento del clima laboral como parte esencial para el crecimiento de la empresa, estabilidad laboral de personal y las certificaciones llevando empleados felices y productivos.

Tomando como base una prueba y el contexto sobre la percepción que tienen las personas que hacen parte de la organización se pueden definir diferentes factores que contribuyen a que este indicador no evidencie resultados positivos interrumpiendo el cumplimiento de los códigos éticos y de conducta.

Desde este contexto, el buen movimiento de una organización depende de una fuerte participación, además de la actitud o ánimo que los trabajadores orienten hacia sus obligaciones, claro está, que varias veces nos encontramos en un contexto en el que los empleados se dedican de manera única y exclusiva a finalizar sus tareas, sin tener una preocupación sobre calidad de estas, lo que afecta gravemente el desarrollo de la organización.

Un gran número de estudios han indicado que el clima organizacional exitoso puede ser el diferenciador entre una empresa de correcto desempeño y una encaminada al fracaso dentro del contexto de productividad y errores que se cometen de forma repetitiva durante las tareas realizadas. Toma relevancia el siguiente proyecto como medio por el cual sea posible las diferentes características o factores que intervienen de manera negativa en las actividades diarias de los empleados y que causan efectos negativos a su empresa. Es concluyente apropiarse y establecer los diversos factores, evaluarlos y analizarlos, dando posibles soluciones las cuales contribuyan a la mejora de los hallazgos.

El problema surge debido al inconformismo de los trabajadores por diferentes desacuerdos sobre el trabajo en equipo, falta de comunicación entre todos los colaboradores, intimidaciones o persecución laboral y la falta de conocimiento sobre las actividades específicas de cada cargo y el incumplimiento de los resultados afectando totalmente.

### **Pregunta Problema**

¿Qué factores intervienen para que el clima laboral de la empresa Fundación de la Mujer Colombia S.A.S, se vea afectado en cuanto a la productividad y la satisfacción de los empleados?

### **Sistematización del Problema**

1. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la baja productividad dentro de la empresa Fundación de la Mujer Colombia S.A.S?
2. ¿La poca motivación de los empleados es un factor a tener en cuenta en la falta de compromiso hacia la empresa?

3. ¿La mala comunicación incide negativamente en las relaciones interpersonales y afecta la salud de los empleados?

### **Justificación**

En concordancia con la información suministrada por parte del director y líder de oficina de la empresa Fundación de la Mujer Colombia S.A.S en trabajo conjunto con la vicepresidente de talento humano, fue posible socializar y dar a conocer la situación actual de la empresa, un lugar donde existe baja motivación, poco compañerismo, ausencias injustificadas, reducción de la productividad, perdidas masivas de personal y comportamientos negativos dentro del rol de cada trabajador.

El siguiente proyecto tiene como objetivo identificar la problemática existente que tiene implicaciones el clima laboral y además influye negativamente en la productividad de la empresa Fundación de la Mujer Colombia S.A.S. Es importante resaltar el impacto de este problema, comunicarlo a los propietarios y aplicar la herramienta que hemos elegido. Bajo el objetivo de redactar unas recomendaciones las cuales sean pertinentes para dar mejoramiento al clima laboral y también la productividad.

Por ello, es importante incluir las diversas alternativas que llevan a los trabajadores y empleadores a buscar soluciones a sus posibles conflictos, donde se trata de resolver el problema utilizando diversas fuentes y trabajos de investigación que nos brindan conocimientos para enfrentar el clima organizacional en una empresa.

De manera continua en este trabajo, fue elegido el instrumento de la encuesta, donde se diseñó varias preguntas clave, lo que nos permite abordar de manera precisa el comportamiento de los colaboradores. Con base en lo anterior y tomando en cuenta las necesidades de los colaboradores y el resultado de nuestra investigación, se fundamenta en la generación de propuestas y recomendaciones afines que favorezcan un clima óptimo para todos los integrantes de la organización.

Realizamos esta investigación con el fin de encontrar soluciones a este problema y poder demostrar la factibilidad del proyecto en la empresa, de esta forma que sea observable cada uno de sus beneficios obtenidos.



### **Marco teórico**

Siendo el ambiente laboral el hilo conductor la problematización presentada, el marco teórico será bajo el entendimiento de los conceptos de clima laboral, productividad y satisfacción laboral.

la base de esta investigación es el clima laboral y su influencia en el rendimiento laboral de la fundación mundo mujer de la ciudad... (especificar ciudad o municipio)  
Entendiendo el clima laboral siendo la base de la investigación, es necesario tener claridad en su concepto, para Herrera (2019):

El clima laboral se puede definir como la totalidad de percepciones que los individuos tienen sobre el ambiente laboral en el que se desempeñan y se refleja en la interacción existente entre sus características subjetivas y las de la organización. Además, representa una cualidad interna sostenible de la organización, se muestra de manera evidente que el ambiente de trabajo del constructo ha evolucionado con el tiempo y, a pesar del uso cotidiano, ha adquirido connotaciones diversas. (25)

Entendiendo al autor el clima laboral parte desde la percepción de los empleados en cuanto a sus interacciones, aportando al concepto, desde lo organizativo se puede plantear que:

En general, el clima laboral puede entenderse como un proceso de variabilidad que actúa entre el contexto organizacional en sentido amplio y la manera de comportarse de los miembros de la comunidad de trabajo, tratando de racionalizar qué sentimientos que pueden experimentar las personas en el desarrollo de sus actividades. en el ambiente de trabajo (Patterson et al. 2005 como se citó en Olaz, 2013).

Tomando en cuenta las definiciones de los autores, se puede determinar que el clima laboral se construye bajo varios factores, como la percepción de los sujetos sobre su ambiente de trabajo, la interacción y las conductas que se presentan las personas en el contexto del trabajo.

Referente a la productividad en el entorno laboral puede referirse a los resultados de los empleados, en cuanto valores cuantificables.

La productividad laboral se refiere a la relación entre la producción lograda durante un período determinado y se cuantifica relacionando la producción, los ingresos o las ventas entre las horas trabajadas o el número de trabajadores trabajados durante un período determinado. (INEGI, 2016 como se citó en Baltodano y Leyva, p. 20).

Referente a esta temática, parafraseando a la Oficina Internacional del Trabajo (2016), la cual dice que:

La productividad es el uso efectivo de la innovación y los recursos para aumentar un agregado a la totalidad de los productos y servicios. Con el fin de aumentar la productividad, el dueño de un negocio puede hacer dos cosas:

- Aumentar la producción de los insumos de entrada sin cambiar el volumen (producir y vender más)
- Realizar una disminución del volumen de los insumos de entrada sin cambiar la producción (hacer una reducción de los costos utilizados en la empresa) (p. 1)

## Marco Legal

Dentro de la problemática se entiende la necesidad de hablar sobre el aspecto legal de la investigación, las leyes y normas que rigen los derechos del trabajador, como funcionario y persona natural teniendo en cuenta lo referente a su relación con la empresa, temas directamente ligados a la problemática planteada.

### Tabla 1

#### *Leyes que rigen derechos del trabajador a nivel de Colombia*

Ley o normatividad	Se establece que
Ley 2208 de 2022	“Por medio del cual se establecen incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la probación pospenada y se dictan otras disposiciones – Ley de Segundas Oportunidades”.
Ley 1780 de 2016	“Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.”
Ley 1610 de 2013	“Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.”
Ley 1562 de 2012	“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”
Decreto 2663 de 1950	Código Sustantivo del Trabajo
Ley 1616 del 2013	"POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE LA LEY DE SALUD MENTAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

Fuente: Elaboración propia (2023)

### **Antecedentes**

Es necesario tener conocimiento sobre los procesos investigativos realizados anteriormente para el caso, como lo es el clima laboral, problemáticas dentro de este y como se afecta el desarrollo en cuanto a rendimiento situaciones que competen dentro de este fenómeno de investigativo.

En principio Brancato (2011) Realiza una investigación sobre la influencia laboral en la productividad, cuyo objetivo es:

Es saber lo importante que es para una empresa conocer su entorno de trabajo. Porque si conoces esto, puedes obtener ventajas competitivas frente a tus competidores y, por otro lado, es muy posible que una empresa con un buen clima laboral haga sentir bien a sus empleados lo que conlleva a que no se arriesgue de fugas de sus activos. (pág. 4).

De igual manera en cuanto a investigaciones de corte nacional Escobar (2021) realiza un trabajo sobre la empresa Texcauca S. A, donde pretende, “estudiar a fondo el clima laboral para ver cuánto influye éste en la organización, tanto positiva como negativamente, y en el desempeño de los empleados” (2)

También es necesario entender los diferentes factores que facilitan el surgimiento del fenómeno investigativo, como pueden ser los altos administrativos o la falta de rumbo, referente a esto Mesa (2018) realiza un análisis:

De cómo la falta de liderazgo en las empresas puede afectar el clima laboral y reducir la productividad de una empresa. Donde se analiza el liderazgo como una herramienta estratégica es una de las primeras medidas las cuales sirven para crear un ambiente de trabajo favorable. Los diferentes estilos de liderazgo y la inteligencia

emocional se sugieren en este trabajo como habilidades esenciales para un liderazgo efectivo que incremente la productividad y garantice un ambiente de trabajo positivo para una empresa. (pág. 4).

Los factores organizaciones causantes de problemas dentro de la empresa desde el clima laboral además de ser identificados también necesitan ser analizados con el fin de encontrar soluciones, como lo explican Torres y Yaima (2021), donde explican que objetivo de su trabajo investigativo es:

Descubrir y analizar estos factores de organización comunes de las empresas exitosas, para que las organizaciones tengan la oportunidad de identificar los problemas subyacentes relacionados con las áreas de recursos humanos y al mismo tiempo identificar alternativas de solución adecuadas que promuevan procesos para mejorar la motivación laboral, así como la generación de satisfacción y de los empleados en la empresa, es decir, su progreso de esta. (pág. 21)

Barzola et al. (2017) realiza una investigación sobre los factores del clima laboral y como esto influye en el sector público del ecuador, el investigador hace correlación entre los recursos humanos, el clima laboral y la productividad, donde se define al clima laboral como un factor interviniente el cual guarda relación con la productividad de la entidad.

Se plantea que el factor motivacional a raíz del clima laboral tiene influencia en la productividad, para la investigación esto tiene gran importancia, pues funciona como eje dentro de las correlaciones presentadas, referente a este tema, Valdivieso (2019) realiza una investigación en la cual:

Se abordan las circunstancias que llevaron al abandono y desmotivación de los empleados, la información se obtuvo a través de una herramienta como lo es la entrevista semiestructurada iniciada por la dirección de la empresa. Tras su análisis, se proporcionan una serie de pautas o planes de acción para facilitar el espesor de la plantilla, entre los que destacamos las reuniones mensuales de arbitraje, catalogando a todos los empleados por igual y estructurando los extras sin olvidar la compensación económica. (1)

## **Metodología**

¿Qué factores intervienen para que el clima laboral de la empresa Fundación de la Mujer Colombia S.A.S, se vea afectado en cuanto a la productividad y la satisfacción de los empleados?

### **Tipo de investigación**

Para este trabajo investigativo se utilizará un enfoque mixto debido a las cualidades de esta, a razón de que permite abordar características tanto cualitativas como cuantitativas, esto debido a que dado a la necesidad de encontrar características tanto de corte descriptivo como de tipo asociativo desde la parte emocional o motivacional, entiendo que, el enfoque mixto acoge los dos enfoques anteriormente mencionados y permite un desarrollo correlacional.

El enfoque cualitativo como se mencionó anteriormente puede tomar un papel dentro la investigación como gestor dentro del desarrollo de la información contextual del objeto investigativo como lo menciona Garduño (2002) expresando que:

Teniendo en cuenta un enfoque cualitativo, la metodología tiene un corte inductivo; Las categorías utilizadas son provenientes de los informantes y no son identificadas antes del desarrollo investigativo, brindando un contexto de referencia más diverso que incluye teorías o patrones las cuales ayudan a explicar un fenómeno. Aquí la verificación de los datos obtenidos se realiza por las personas consultadas o por triangulación entre distintas fuentes. (pág. 5)

la parte cuantitativa se hace necesaria al pensar sobre factores como la medición e incidencia de la problemática, además de pretender las diferentes dimensiones contextuales del fenómeno, como mencionan Del canto y Silva (2013):

la investigación cuantitativa y el uso de sus diferentes métodos para estudiar y teorizar a partir del estudio de un fenómeno en una realidad dada, integrada también en la complementariedad de métodos como estrategia del investigador para acercarse al objeto de estudio en todas sus dimensiones desde la realidad social. (26)

De igual manera Del canto y silva (2013) nos dan claridad al tomar el enfoque mixto argumentando que, La aplicación del enfoque mixto permitirá al investigador, entre otras cosas, obtener una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno en estudio, formular con mayor claridad el planteamiento del problema, aumentar su creatividad teórica y realizar investigaciones más dinámicas, entre mas beneficios que este enfoque tiene la oportunidad de ofrecer debido a sus características. (p. 32)

Este método es abordado por diversos autores donde se habla de la importancia de complementariedad, por ejemplo, Para Cedeño (2012):

El método mixto está ganando terreno en todo el mundo y se reconoce como un enfoque que ofrece múltiples perspectivas y se puede utilizar. El método mixto es la integración que se da de forma sistemática entre los métodos cuantitativo y cualitativo dentro de un mismo estudio con la finalidad de obtener una imagen más completa del fenómeno.



### **Enfoque de investigación**

Una vez entendido el camino que se abordará por medio de los aspectos metodológicos, se tomará la investigación desde un enfoque etnográfico, dado a que esto nos ayudará a acercarnos a nuestro objeto de estudio y recoger la información necesaria para el desarrollo investigativo.

Según Sánchez (s/f), La investigación etnográfica está centrada en las experiencias cotidianas de los sujetos de investigación, lo que permite tener una mejor perspectiva y comprensión de las prácticas sociales existentes. El análisis se basa en el discurso de las personas que participan en estas prácticas.

con herramientas de recolección de información se buscará los datos necesarios para el desarrollo de los objetivos de investigación, esto tendrá la finalidad de diagnosticar los factores que influyen en el clima laboral, con lo que se podrá realizar un análisis y posteriormente proponer las respectivas recomendaciones de mejora que permitan un mejor desempeño.

### **Instrumentos para la recolección y análisis de la información**

Con el fin de encontrar los resultados adecuado a través de la recolección de información se utilizarán los siguientes instrumentos:

En principio se realizará una revisión documental, para comparar la información recolectada y poder encontrar factores repetitivos que nos permitan realizar un diagnóstico, según Valencia (s/f):

La revisión documental hace accesible la identificación de las investigaciones previamente elaboradas, las autorías y discusiones presentadas en estas; esbozar el tema de

estudio; construir habitaciones iniciales; Consolidación de los autores para desarrollar una base teórica; establecer relaciones entre los lugares de trabajo; hacer un rastreo de 3 preguntas y objetivos de investigación; prestar atención a la estética de los procedimientos (métodos de abordaje), identificar similitudes y diferencias entre el trabajo y las ideas del investigador; experiencias categorizadas; Distinguir los ítems más abordados en función de sus esquemas de observación. y especificar entornos inexplorados. (pág. 2-3)

La encuesta mediante internet, será otra herramienta, dado a que esta es una alternativa metodológica bastante útil para la recolección de datos, ya que pueden funcionar de manera asincrónica, además de tener la capacidad de transformarse en una forma de recolección de información interactiva para el objeto de estudio, además de preservar el anonimato para los encuestados, dado que, la presencia del investigador también puede tener influencia en temas difíciles de ahondar como lo es el disgusto con el lugar de trabajo y las consecuencias de este, Según Rocco y Oliari (2007):

La percepción percibida y/o real de Internet como un medio anónimo puede ser útil para examinar temas delicados como los ingresos, las prácticas sexuales o el comportamiento socialmente deslegitimado. La ausencia de un entrevistador también reduce los errores que pueden surgir de la variabilidad en el comportamiento del entrevistador entre diferentes personas o situaciones. (.3)

**Procesos a seguir en la recolección de la información La investigación**

1. Se aplica instrumentos de investigación para identificar los factores del clima laboral donde se encuentran las variables que pueden afectar la motivación y el rendimiento.
2. Se realiza revisión bibliográfica para encontrar parámetros que coincidan con lo encontrado en los instrumentos de investigación.
3. Se realiza un proceso de triangulación para contrastar la información encontrada hasta el momento.
4. Se hace un análisis de los resultados.
5. Se realiza una propuesta que contribuya a la mejora de la problemática planteada.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar qué factores intervienen para que el clima laboral de la empresa Fundación de la Mujer Colombia S.A.S, se vea afectado en cuanto a la productividad y la satisfacción de los empleados.

### **Objetivos Específicos**

Realizar un diagnóstico del clima laboral para conocer el funcionamiento interno de la empresa Fundación de la Mujer S.A.S.

Describir los factores del clima laboral donde se encuentran las diferentes variables que están afectando la motivación y el entorno laboral de los trabajadores.

Proponer recomendaciones que contribuyan al mejoramiento continuo de los trabajadores en cuanto a sus emociones y relaciones laborales.

## **Diagnóstico del clima laboral para conocer el funcionamiento interno de la empresa**

### **Fundación de la Mujer S.A.S**

Para el entender el clima laboral es necesario comprender el contexto de una empresa colombiana, el desarrollo de estas, como se han formado y como un país con nuestras políticas e ideales ha delimitado o potenciado el actuar de estas empresas.

Para el caso de la empleabilidad de manera más profesional al menos en empresas ligadas o bajo procesos estatales toma fuerza en el siglo XVIII, como lo dice Albán (2009) quien expresa que:

Las primeras medidas llegaron a finales del siglo XVIII con la burocratización de ciertos aspectos dentro de la administración estatal: la profesionalización de la administración judicial y financiera, el establecimiento temporal de algunas oficinas públicas y la desmilitarización del gobierno local, por mencionar algunas. Sin embargo, el desarrollo llegaría en las últimas décadas del siglo XIX. (pág. 42)

Ahora bien, entendiendo desde donde se da comienzo a los procesos de empleabilidad desde los inicios del siglo XVIII, también es preciso realizar mención sobre los ideales políticos que han permitido el desarrollo de las características laborales actuales, por ejemplo, dentro de los procesos que más han marcado las empresas en su manera de trabajo para Colombia han sido el desarrollo de políticas neoliberales en el país durante las últimas décadas.

Para Colombia durante los últimos años de la década de los 80 se empieza a pensar en el sector productivo de la nación acoplado a las nuevas exigencias globales dejando un

poco de lado los movimientos políticos que se apegaban a una idea empresarial más cerrada y de nivel nacional para enfrascarse a las nuevas olas de manejo que concebían a un mundo conectado y globalizado, en apoyo a esto Álvarez (2006) expresa que:

El período de reformas neoliberales da inició desde el programa en el cual se pretende dar inicio a la modernización de la economía en Colombia para fechas de febrero de 1990, lo que fijó los principales lineamientos políticos para la "apertura económica" y la llamada "modernización". Al igual que al final del gobierno de Virgilio Barco, estos lineamientos debieron ser implementados junto a la agenda de reformas que retoma el gobierno de Gaviria con su "programa de apertura económica y modernización del Estado". (pág. 9)

En cuanto a la empresa en sí , podemos decir que la Fundación dela Mujer, se desarrolla como una propuesta a un problema social claro para la época, según Herrera (2018), En la de cada de los 80 en Colombia surgieron las primeras entidades inspiradas por la declaratoria de la ONU de la "Década de la mujer", bajo el objetivo de realizar un sistema de financiación, que tuviera funcionamiento para un sector de la sociedad que había sido vulnerado en su momento, ya que para la mujer era mucho más complicado el recibir recursos financieros, garantías y servicios de capacitación.

Para herrera (2018), uno de los aspectos de mejora para la empresa es:

La educación y capacitación hacia los gerentes de oficina ya que no cuentan con las habilidades básicas del talento humano como procesos de selección (entrevistas, análisis de CV y actualización en manejo de herramientas colaborativas y manejo de diapositivas). (pág. 40)

Desde el entendimiento, del contexto de la empresa, ahora bien, es necesario entender las problemáticas que pueden ofrecernos inferencias respecto a la forma de manejo de empleados de la entidad, puesto a que la misma empresa informa la problemática es necesario empezar a considerar que ocasiona esto.

Con esta idea, se buscó evidenciar la visión que tenían, clientes sobre los empleados de la empresa, con lo que se encontró una serie de ideas que respaldan que la parte de ambiente laboral, por factores como capacitación y nivel trabajo, dificultan un buen desarrollo de funciones, es decir afectan la productividad., por ejemplo, Pabón y Ladino (2020) en su investigación, expresan que:

Se puede determinar que existe un problema en el área de servicio al cliente donde los clientes manifiestan estar molestos o insatisfechos con la atención y servicio del personal que atiende a la empresa, lo cual es de gran importancia para analizarlo y solucionarlo en consecuencia. manera más rápida (pág. 60)

De igual manera los autores determinan cerca del final de su texto que:

Se señaló que la cartera de clientes de esta organización ha disminuido en los últimos años debido a la situación actual del país. Por ello, se ha desarrollado un plan estratégico de marketing que permite fidelizar y captar nuevos clientes. (pág. 83)

Bajo los datos recolectados, nos es posible inferir que la empresa cuenta con una cartera amplia de empleados, pero al parecer no lo suficientemente preparada o con una

carga laboral fuerte, factores que pueden influir en el normal desarrollo de sus funciones, lo que conlleva a una mala percepción parte de los clientes referentes al servicio prestado.

### **Factores del clima laboral de afectación que pueden la motivación y el entorno laboral de los trabajadores**

En principio es necesario identificar las posibles variables que ayudan a que los niveles de motivación y desempeño tiendan a bajar.

A primera instancia se infiere el factor económico como principal argumento de movimiento de personal, puesto que las condiciones económicas del trabajador influyen de gran manera en sus decisiones laborales, ante esto Gonzales (2009) se contraponen argumentado que:

Todavía existe poca evidencia de que el salario de los empleados sea el factor más importante para atraer y, especialmente, retener a los empleados. La mayoría de los estudios muestran que el dinero no es al menos, la razón principal por la que las personas toman o dejan un trabajo, y que el dinero, aunque importante no constituye una totalidad en cuanto a la toma definitiva de decisiones respecto al tema. (pág. 56)

Onchoke & Akash, (2012), como se citó en Rodríguez (2020) apoyan esta idea retomando que:

Con el paso del tiempo, la importancia que los empleados le dan a la compensación económica ha disminuido a medida que los estilos de vida han evolucionado gracias a los avances tecnológicos que ha desarrollado la humanidad, creando nuevos estilos de vida en las personas donde el dinero no es la principal preocupación. (pág. 10)



Tomando esto en cuenta podemos decir que, en principio, el factor económico, aunque indispensable, no es directamente una de las razones que afecten el clima laboral y por consecuencia no es directamente responsable de un bajo nivel de motivación y productividad.

El trabajo es la principal forma de ganar dinero y satisfacer algunas necesidades básicas. Sin embargo, el deseo de satisfacer esas necesidades no es la única razón por la que la gente se queda allí. La ocupación de una persona es un marcador de estatus que también transmite un importante sentido de identidad. A lo largo de su vida, las personas buscan un trabajo que de alguna manera refleje quiénes son y lo que valen, y que en general les permita tener éxito y encontrar la felicidad (Gonzales, 2009, pp. 56-57).

Como menciona Gonzales (2009) uno de los factores mas importantes para un empleado es la generación de un espacio propicio en el cual tengan la oportunidad de desarrollar, crecer profesionalmente hablando y tener una idea estabilidad, ya que la funcionalidad, respeto e integridad en su trabajo, se ve directamente reflejado en su vida como lo menciona Bedoya (2017):

Este contexto requiere una mayor discusión desde diferentes áreas o campos de las ciencias sociales, entre ellas, se incluye la manera cómo se entrelaza la relación entre las personas y el trabajo y el impacto e implicaciones tanto para las personas y las organizaciones. (pág. 2)

Desde la perspectiva que se toma a través de los autores podemos inferir que una zona de estancamiento para los empleados es un factor que condiciona negativamente el

ambiente laboral, de igual manera carga desmedida de trabajo, y la no valoración de este por parte de los empleadores contribuye de igual forma al clima laboral negativo.

### **Situación laboral de la fundación de la Mujer S.A.S**

Por medio del trabajo de investigación se logra confrontar la revisión bibliográfica con los procesos contextuales, la herramienta de encuesta online arrojó resultados de corte cualitativo y cuantitativo, los cuales nos permiten tener una perspectiva sobre las deficiencias y aptitudes en cuanto al clima laboral de la empresa, su predisposición al cambio y mejoramiento en su productividad.

Los empleados coinciden que para el desarrollo de sus actividades si existe una influencia directa entre el clima laboral y su productividad, lo que en concordancia con Lopez y Castiblanco (2021) quines dicen que:

El clima laboral es el indicador de cómo los empleados perciben los diferentes aspectos de la empresa, dependiendo de las condiciones que este es capaz de brindar al reconocimiento del desempeño laboral con el fin de alcanzar un nivel satisfactorio de productividad. (pág. 79)

De igual manera es notorio que para los empleados q la motivación afecta el compromiso hacia la empresa, lo que puede representarse en el nivel de productividad y por tanto una disminución en la efectividad del desarrollo de sus actividades, en concordancia con esto Torres (2018), expresa lo siguiente:

En muchos casos, conseguir el máximo beneficio económico radica en la motivación de los empleados. En una empresa con empleados desmotivados, el 20% de la

jornada laboral es una pérdida de tiempo, recursos y materiales, el 55% del tiempo es improductivo. ( segundo parrafo)

Aunque existe una amplia variedad en cuanto a las perspectivas de los empleados podemos encontrar algunos aspectos de mejora, como lo es la comunicación puesto que esta es vista como la vía más loable además de ser un canal primordial para la mejora de la problemática planteada.

Dentro de cómo se percibe el clima laboral por parte de los trabajadores se encuentra que la imagen parte en un alto rango de ser aceptable y buena lo que nos permite identificar que si bien, el clima laboral tiene un índice positivo en cuanto a la visión de sus trabajadores, es posible dar una gran margen de mejora, y por ende darle un mejor rumbo respecto a la motivación y productividad.

Por medio de la recolección de información es posible concluir que gran parte de los trabajadores tuvieron inconvenientes referente al clima laboral, teniendo las respuestas anteriores esto nos permite inferir que mas de la mita de los trabajadores han percibido un cambio en la motivación y por tanto en su productividad dado a que este tipo de inconvenientes se encuentran relacionados a la productividad desde lo emocional.

Desde lo encontrado es posible reforzar las aceveraciones desde las declaraciones de Romero (2021) quien expresa que, las consecuencias de un mal clima labora pueden ser:

Una alta rotación, baja productividad, aumento del ausentismo, incumplimiento de metas, retrasos en los tiempos de inicio, desmotivación de los empleados, aumento del conflicto interpersonal, faltas graves, poca visibilidad o inexistencia de compañerismo,

reducción de la adaptabilidad o versatilidad de los empleados a otros trabajos, etc. (decimo párrafo)

Los canales de atención de la empresa son desconocidos para la mayoría de los sujetos investigados, lo que nos permite inferir que además de la existencia de insatisfacción laboral también existe una ignorancia frente a los procesos a seguir para su resolución lo que complica aun mas el mejorar esta problemática, además de que la empresa no puede detectar a tiempo las inconformidades y conflictos dentro del área de sus empleados, como lo explica Sordo (2023) de la siguiente forma:

El hecho de no reconocer la desmotivación de manera oportuna puede resultar en cero esfuerzo y diligencia por parte de los empleados. Y esto hará que las opiniones y las acciones de tu talento se desvanezcan lentamente. Vale la pena invertir un poco más de esfuerzo y tiempo en revertir los malentendidos que conducen a más conflictos internos y externos que pueden llegar a oídos de sus clientes. (quinto párrafo)

En adición a las reflexiones anteriores sobre el clima laboral esta p también es notorio que existe un alto nivel de confusión entre las acciones que deben cumplirse para la resolución de conflictos y acompañamiento del clima laboral.

En cuanto a los canales de atención se encuentra que los empleados tienen una perspectiva negativa referente a las respuestas de manera oportuna, por tanto se puede decir que estos canales no cumplen de manera eficiente desde la perspectiva de los trabajadores, es necesario tener en cuenta que estamos haciendo referencia a mas de la mitad del personal que acevero conocer los canales de atención por tanto es un porcentaje que refleja una deficiente red de problemas en cuanto al clima laboral dentro de la empresa.

Como uno de los últimos apartados se remite a los objetos de investigación generar un aporte que según ellos pueda mejorar el clima laboral, con la pregunta, ¿Qué opciones propondría para el mejoramiento del clima laboral?

Referente a esto se encuentra que las opciones más señaladas se basan en espacios para la comunicación e ideas que inciten a la motivación, para de esta forma generar un mejor ambiente y por ende una mejor productividad.

Gran parte de los encuestados empleados que la responsabilidad del mejoramiento del clima laboral recae en todos los implicados o en su persona, por tanto, se puede percibir una idea sobre la responsabilidad propia y colaborativa en el área de trabajo lo que puede dar una predisposición a mejoras en el área del clima laboral y su participación activa.

Teniendo en cuenta los aportes de los objetos de estudio que se confrontaron con la revisión bibliográfica se encuentra que, en principio la empresa, aunque no sea de un gran porcentaje, si tiene un nivel considerable de disgusto frente al clima laboral y las acciones que se toman respecto a este.

La dificultad para encontrar un canal de resolución referente a este tipo de problemáticas es clara, ya que buena parte del personal no conoce los canales de atención para la resolución de conflictos referentes al clima laboral y otros tanto ni siquiera conoce la existencia de estos.

Por tanto, se hace necesario el aplicar herramientas para el mejoramiento continuo de los trabajadores en cuanto a sus emociones y relaciones laborales.

## **Mejoramiento continuo de los trabajadores en cuanto a sus emociones y relaciones laborales**

Teniendo en cuenta los anteriores puntos tratados es necesario postular algunas características que promuevan el mejoramiento del ambiente laboral, para efectos de esto es necesario tener en cuenta la estructura empresarial y las condiciones o factores que permiten una mejora en este aspecto.

En principio es necesario tener en cuenta que uno de los canales más factibles para el mejoramiento del ambiente laboral desde la propia empresa, es un sector especializado para la función, como el área de recursos humanos que Galeano et al (2016) define de la siguiente manera:

La función que tiene departamento de Recursos Humanos puede reflejarse como factor estratégico de gran importancia para el crecimiento y desarrollo de la organización, que juega un papel preponderante en la resolución de los factores de motivación de los empleados, incluidos de igual manera los programas de formación. Capacitación, cartera de desempeño, estrategias de compensación que permitirán extender el índice de motivación de los empleados, lo que redundará en el fortalecimiento de la lealtad y compromiso de estos empleados con la organización. (pág. 45)

Una vez entendida la ruta de manejo es necesario el conocer los posibles aspectos de mejora, entendiendo que desde la base investigativa se hace relevancia a la parte motivacional para a consecuencia de esto se genere un mejor rendimiento en la productividad.

Por ende, se da comienzo con el aspecto motivacional, es necesario que el empleado se encuentre motivado a cumplir sus funciones, pues de esto desprende los posibles resultados que este pueda aportar, el índice de motivación en el empleado no es demasiado tomado en cuenta, pero es de mas importante para la empresa, y se puede ver reflejado fácilmente en los ítems de desempeño, referente a esto Fernández & Valencia (2012) coinciden en lo siguiente:

La motivación en una organización es una herramienta importante ya que proporciona a los empleados un ambiente de trabajo adecuado en el que pueden contribuir al cumplimiento efectivo de sus funciones ya que son ellos los que facilitan el alcance de la misión de la organización. Organización y se hará mejor en la medida en que sus necesidades y motivaciones personales estén integradas con las de su organización, obteniendo y asimilando culturas y valores corporativos que conduzcan al máximo desempeño para tener éxito (p.1)

Otro factor importante a tener en cuenta son las oportunidades de actualización referente al marco laboral, para de esta manera continuar siendo competentes, el empleado necesita recibir por parte de su empresa las capacitaciones necesarias para su propia actualización, ya que el hecho de quedarse sin los conocimientos necesarios los puede hacer laboralmente vulnerables, a cambios generacionales y de funcionalidad laboral, como dice Figueroa (2014):

Desarrollar las habilidades y capacidades laborales de su personal de manera que se garantice la satisfacción de las necesidades de talento humano capacitado de acuerdo a su estructura de cargos y necesidades de la empresa. Para ello, se propone formar talentos relevantes a la innovación y productividad específicas y fortalecer o implementar medidas

para armonizar la educación secundaria y/o superior con los requerimientos requeridos.

(p.73)

De igual forma uno de los factores más importantes para el trabajador son sus deberes extralaborales, como pueden ser la familia, estos influyen y contribuyen a un buen o mal desempeño, por tanto, para los entes empresariales necesitan tener en cuenta que la participación e importancia que se refleje en el contexto por fuera de las labores diarias de sus empleados también influye en su desempeño, como lo dicen Alomía et al. (2018):

La disrupción de su entorno familiar por los horarios o turnos a seguir les ha llevado, en realidad, a distanciarse de la empresa. Es importante mencionar que puede existir una falta de apoyo para su desarrollo profesional y personal por parte de la empresa, es decir, no perciben la oportunidad, espacio o apoyo dentro de la organización para avanzar en su desarrollo personal, de la profesión u oficio que ejercen y a nivel familiar (p. 10)

Se puede decir que factores laborales como la actualización del manejo de labores, relaciones interpersonales fuera del contexto laboral y el apoyo moral de la empresa son aspectos a tener en cuenta para la empresa, pues de estos puede derivar un claro mejoramiento en las funciones de sus empleados.



## Conclusiones

Por medio de esta investigación se puede constatar que el clima laboral es un aspecto fundamental en las actividades de la empresa, ya que el recurso humano es determinante y se convierte en un reto para la empresa el querer hacer su trabajo más agradable y eficiente. Además de que la calidad de vida de los trabajadores mejore, por lo que el buen ambiente laboral se convierte en una variable que necesita ser estudiada, medida y aplicada en beneficio de buenos resultados tanto para el empleador como para el trabajador.

También es necesario tener en cuenta que condiciones conforman a un empleado, en un trabajador fiel a la empresa y con un nivel de motivación alto que permita un buen desempeño, aspectos como el salario emocional, es decir las recompensas, no económicas, la valoración del trabajo y el brindar herramientas que permitan abordar nuevos retos profesionales ayudan a que el clima laboral sea optimo.

El tener en cuenta que las personas que trabajan en una empresa tiene una vida fuera de esta también influencia mucho en las decisiones que toman los trabajadores respecto a esta, por ejemplo el que sea respetado, los horarios, se tome en cuenta factores de alta importancia como las familias, ayuda a que los empleados sientan apoyo y comprensión de su empresa a consecuencia de esto se da un proceso de reciprocidad donde el empleado le da valor a su ente empleador y genera una mayor productividad.

La triangulación de información arroja que los principales problemas parte desde la falta de comunicación y la ignorancia frente a los procesos de manejo del clima laboral, correspondiendo a canales para para la atención, esto dado en principio por el poco interés de los directamente involucrados y dificultad de los empleados para ser participes en este tipo de resolución estructural.

## **Recomendaciones**

Con el fin de mejorar el bienestar y la motivación de los colaboradores, se recomienda a la empresa Fundación de la Mujer S.A.S, lo siguiente estimular de manera positiva desde acciones como ofrecer un día libre a sus empleados cuando en ocasiones importantes para este, como cumpleaños, graduaciones o eventos de relevancia dentro de su contexto extralaboral, esto, para que lo compartan con sus seres queridos, Reconocer a los mejores empleados del mes. Como beneficio mutuo, se sugiere que la empresa debe ser flexible en el horario de trabajo con los estudiantes, además para evitar ausencias injustificadas, el empleado puede cumplir con sus obligaciones siempre que tenga un respaldo legítimo, Ej. notas de entrega, citas médicas, etc.

### Referencias Bibliográficas

Alvarez, J. E. (2006). Las reformas estructurales y la construcción del orden neoliberal en Colombia. En Ceceña, Ana Ester (ED) Los desafíos de las emancipaciones en un contexto militarizado (pp. 247-284) CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101019091830/9Alvarez.pdf>

Baltodano-García, G. & Leyva Cordero, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. Revista Ciencia Jurídica y Política, 15-30. Recuperado de: <https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/5-revcienciasjuridicasypoliticas/article/view/633>

Bedoya, C. (2017). Configuración del mundo del trabajo: un panorama en Latinoamérica y Colombia. Dimensión Empresarial. 15(1), 87-98.

<http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v15n1/1692-8563-diem-15-01-00198.pdf>

Brancato, B., Juri, F (2011) “¿PUEDE INFLUIR EL CLIMA LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD?” [uncuyo. Facultad de ciencias económicas].

[https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf)

Cedeño V. N (2012) La investigación mixta, estrategia andragógica fundamental para fortalecer las capacidades intelectuales superiores. RES NON VERBA. P. 17-36.

<https://biblio.ecotec.edu.ec/revista/edicion2/LA%20INVESTIGACION%20MIXTA%20ESTRATEGIA%20ANDRAGOGICA%20FUNDAMENTAL.pdf>

DECRETO 2663 de 1950. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Diario Oficial No 27.407. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/I GUB/Decreto-2663-de-1950.pdf>

Del Canto, E. y Silva, S. A. (2013) METODOLOGIA CUANTITATIVA: ABORDAJE DESDE LA COMPLEMENTARIEDAD EN CIENCIAS SOCIALES. Revista de Ciencias Sociales. V (3) pp. 25-34. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>

Díaz-B. L., Torruco-G. U., Martínez-H. M., Varela-R. M (2013) La entrevista, recurso flexible y dinámico Investigación en Educación Médica, vol. (2), N. 7, pp. 162-167. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>

ESCOBAR C. D. A (2021) ESTUDIO DE IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TEXCAUCA S.A DEL SECTOR MEDELLIN [Trabajo de grado, Universidad de Antioquia, Facultad de ciencias administrativas y económicas] <https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/2168/29.%20TGII%20ESTUDIO%20DE%20IMPACTO%20DEL%20CLIMA%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

FERNÁNDEZ VIVAS, E.L & VALENCIA DÍAZ, J. (2012) ANÁLISIS DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES HACIA EL TRABAJO DE LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA CTA COENPAZ [Informe de Proyecto como requisito para optar por el título de Psicólogos, Universidad Cooperativa De Colombia]. Repositorio Institucional, Nuestro

conocimiento a tu alcance.

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/10202/1/2012\\_analisis\\_factores\\_motivacionales.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/10202/1/2012_analisis_factores_motivacionales.pdf)

Figuroa, H. (2014). Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana, *Revista Económicas*, 35(1) 61-77.

[https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/219/pdf\\_43](https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/219/pdf_43)

Galeano, V. A., García Corredor, J.J., Quiroga Trujillo, I.A. & Ramírez Cuervo, A. (2016) ESTRATEGIAS PARA LA RETENCION DEL PERSONAL IDONEO PARA LA ORGANIZACION [Tesis de especialista, Universidad Sergio Arboleda].

Repositorio DSpace. <https://acortar.link/ny27Hq>

Garduño, R. U. A (2002) ENFOQUES METODOLÓGICOS EN LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA. *Investigación Administrativa*. N. 91.

<https://www.ipn.mx/assets/files/investigacionadministrativa/docs/revistas/90/ART2.pdf>

GONZÁLES M., D. E (2009) Estrategias de retención del personal una reflexión sobre su efectividad y alcances, *REVISTA Universidad EAFIT* Vol. 45. No. 156. pp. 45-72.

<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/11/11>

Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F. y Muñoz Rojas, D. (2017). *Cultura De*

*Prevencion Para La Seguridad Y Salud en El Trabajo en El Ámbito Colombiano.*

*Advocatus*, 14(28). (pp. 1-15). <https://doi->

[org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889](https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889)

Herrera, R. C.A (2018) Evaluación de la efectividad de proceso de selección mejorado en el área de talento humano de fundación dela mujer Colombia S.A.S [Universidad pontificia Bolivariana, para optar al título de psicólogo].

[https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/5252/digital\\_36319.pdf?sequence=1](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/5252/digital_36319.pdf?sequence=1)

Herrera, V. J. M (2019) Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito. [Maestria en desarrollo humano, Universidad Andina Simón Bolívar].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7202/1/T3103-MDTH-Herrera-Influencia.pdf>

Herrero Blasco, A., Perello Marín, M. y Herrero Blasco, A. (2018). *[Dirección de recursos humanos: gestión de personas](#)*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional” D.O No.48488.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Ley 1610 de 2013. Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. D.O No. 48661.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51147>

Ley 1616 del 2013. POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE LA LEY DE SALUD MENTAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES" D.O No. 48.680.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1616\\_2013.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html)

Ley 1780 de 2016. Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.” D.O No. 49.861.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69573>

Ley 2208 de 2022. Por medio del cual se establecen incentivos económicos para fortalecer el acceso y las oportunidades en empleo y formación para la probación pospenada y se dictan otras disposiciones – Ley de Segundas Oportunidades”. D.O No. 52.037.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/67466765/LEY+2208+DEL+17+DE+MAYO+DE+2022.pdf/f87e227a-7a3a-9afc-72a3-0804f928829b?t=1661432880569>

López S. N, M y Castiblanco M. K, A (2021) Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso unión soluciones s.a.s. V (15) N. 1 pp. 79-91.

<https://sitios.vtte.utem.cl/rches/wp-content/uploads/sites/8/2022/01/revista-chilena-economia-y-sociedad-vol15-n1-2021-Lopez-Castiblanco.pdf>

Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201](https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201)

MESA, A. M. F (2018) afectación del clima laboral y disminución de la productividad por la falta de liderazgo en una compañía. [especialista en alta gerencia,

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS].

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17748/MesaAlarconMiguelFernando2018.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

mía O, E.J., Castro. O, Y. E., España, E., A.J. & Ruano, E. D. A. (2018). Plan Estratégico de Retención del Personal Orientado a Fortalecer la Gestión del Talento Humano en la Empresa “Transipiales S.A. Pasto, 2018” [Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Nariño Convenio con Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas].

Oficina Internacional del Trabajo (2016) EL RECURSO HUMANO Y LA

PRODUCTIVIDAD. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)

Olaz, Á. (2013) El clima laboral en cuestión. revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable Aposta. Revista de Ciencias Sociales, N 56, pp. 1-35. <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>

Pabón O. A. k y Ladino O. L. (2020) Diseño de plan estratégico de mercadeo aplicado a la Fundación de la Mujer regional nororiente para la fidelización y captación de nuevos clientes potenciales .[UNAD, para optar al título de especialista en gerencia estratégica de mercadeo].

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/39203/akpabono.pdf?sequence=3&isAllowed=y>



Ramos Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos* (2a. ed.). Editorial ICB. (pp. 142-188). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142>

Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos* (2a.ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55). <https://elibro-net.bibliotecavirtua>

Rocco, L y Oliari, N. (2007). La encuesta mediante internet como alternativa metodológica. VII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Romero, P. M (2021) CONSECUENCIAS DE UN MAL CLIMA LABORAL PARA LA EMPRESA Y TRABAJADORAS/ES. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/consecuencias-de-un-mal-clima-laboral-para-la-empresa-manuel-romero/?originalSubdomain=es>

Sordo, A.I (2023) 8 señales de una mala comunicación en tu empresa y cómo revertirlas. Hubspot. <https://blog.hubspot.es/marketing/mala-comunicacion-empresa>

Torres (2018) Motivación laboral: ¿Por qué un equipo se desmotiva? causas y consecuencias. FO & CO. <https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivacion-laboral/>

Torres, A. A., Yaima, M. F. L (2021) El clima laboral y sus efectos en la productividad empresarial: una mirada a empresas colombianas [ Maestría en Administración de Organizaciones, UNAD, Contables, Económicas ECACEN. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43984/flyaimam.pdf>

valencia, L. V. E (s/f) Revisión documental en el proceso de investigación, UTP.

<https://univirtual.utp.edu.co/pandora/recursos/1000/1771/1771.pdf>

## Apéndices

### El Clima Organizacional de la Fundación de la Mujer Colombia S.A.S

Esta encuesta tiene el objetivo recolectar información sobre procesos de productividad y satisfacción en el trabajo a raíz del clima laboral de la fundación de la Mujer S.A.S.

¿La falta de motivación de los colaboradores afecta el compromiso hacia la empresa?

- SI
- NO

¿Qué factores del clima afectan su motivación?

- SI
- NO

¿Cómo considera que es el clima laboral de su trabajo?

---

---

---

---

¿Cómo considera que es el clima laboral de su trabajo?

- Muy bueno
- Bueno
- Aceptable
- Malo
- Muy malo

¿Conoce los canales de atención que tiene la empresa referente a solución de conflictos?

- SI
- NO

¿Qué canales de atención maneja la empresa para atender situaciones referentes al clima laboral?

---

---

---

---

---

¿Considera que los canales de atención dan una respuesta oportuna?

---

---

---

---

¿Quién considera que es responsable del mejoramiento del clima laboral en su trabajo?

- Yo
- Superiores
- Todos los trabajadores

- Recursos Humanos
- Otro