

**Propuesta de mejoramiento del clima organizacional para la empresa “Distriaseo J.R” de
la ciudad de Pereira durante el segundo semestre del 2023**

Sulay Adriana Zabala Monsalve

Lina Sofía Vargas Martínez

Claudia Milena Hernández Ramírez

Jeniffer Bambague Moreno

Carolina Tabares Gómez

Asesor

Adriana Maribel Romero Lozano

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Administración de Empresas

2023

Nombre Director de Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

2023

Dedicatoria

En primera estancia queremos dedicar este trabajo de grado a Dios, por guiarnos, darnos fuerzas y ser el inspirador para trabajar cada día en este proceso de obtener uno de los sueños más anhelados por nosotros, a todas aquellas personas que de una u otra manera nos acompañaron constantemente con información oportuna y necesaria para lograr realizar este trabajo.

A la empresa Distriaseo JR por su valiosa colaboración y acompañamiento que nos brindó al darnos información previa y concisa.

A cada una de nuestras familias por su amor, acompañamiento y paciencia, a la tutora Adriana Maribel Romero por su acompañamiento en este proceso, a nuestro equipo de trabajo: Sulay Adriana Zabala Monsalve, Jeniffer Bambague Moreno, Lina Sofía Vargas Martínez, Carolina Tabares Gómez, Claudia Milena Hernández por el esfuerzo, compromiso y dedicación para realizar este proyecto.

Agradecimientos

Al culminar nuestros estudios queremos agradecer a Dios por habernos orientado por el camino de la sabiduría y darnos la capacidad de realizar el presente trabajo de grado.

También queremos agradecer a cada una de nuestras familias por creer en nosotros y brindarnos todo su apoyo incondicional, amor y paciencia que nos han ayudado y guiado hasta donde estamos ahora, a los compañeros porque con su dedicación y disciplina lo hemos logrado, a los docentes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, por compartir sus conocimientos y brindarnos sus experiencias durante el proceso de formación académica.

A la empresa Distriaseo J.R. por su apoyo incondicional brindándonos toda la información para la ejecución del presente trabajo de investigación

Resumen

En las empresas es de suma importancia el clima organizacional, por ende se tomó como referencia para este proyecto de investigación la empresa Distriaseo J.R proponiendo un plan de mejora para la misma; en la actualidad el clima organizacional viene revolucionando las actividades de las empresas, independientemente del bien o servicio objeto de su actividad comercial, la conexión de empresa- capital humano, de cómo son percibidas las funciones de relacionamiento por parte de los líderes y de cómo los cargos desempeñados sin importar a que área pertenezcan están acordes a sus tareas asignadas, de tal manera que en su cadena de valor el clima organizacional óptimo resalte y se ejerza efectivamente, donde se logre aplicar bases fundamentales tales como la buena comunicación, la satisfacción, la valoración por parte de la empresa a su recurso humano y que este a su vez reciba salario acorde a sus actividades diarias que genere compromiso y eficiencia, como método de investigación se realizaron 20 encuestas direccionadas al personal con el fin de conocer cuál era su percepción frente a la empresa Distriaseo J.R. este arrojó puntos relevantes frente a la investigación donde una de sus apreciaciones negativas fue percibir poco tiempo en relación a las actividades que se les asigna y la comunicación; sin embargo, se encontró que en mayoría la percepción de satisfacción es buena, de lo que se puede obtener una excelente oportunidad de mejora con el diseño de nuevas estrategias organizacionales que promuevan un ambiente laboral sano y en funcionamiento del cumplimiento de las metas generales de la empresa.

Palabras clave: clima organizacional, diagnóstico, empresa, insatisfacción, mejoramiento.

Abstract

In companies, the organizational climate is of the utmost importance, for this reason the company Distriaseo J.R. was taken as a reference for this research project, proposing an improvement plan for it; At present, the organizational climate has been revolutionizing the activities of companies, regardless of the good or service that is the object of their commercial activity, the company-human capital connection, how the relationship is perceived by the leaders and how the Positions regardless of the area to which they belong are congruent with their assigned tasks, in such a way that in their value chain the optimal organizational climate stands out and is exercised effectively, where fundamental bases such as good communication, satisfaction, valuation by of the company of its resources and that this in turn receives a salary according to its daily activities that generates commitment and efficiency, as a research method, 20 surveys were carried out directed at the personnel in order to know what their perception was regarding the company Distriaseo J.R. points regarding the investigation where one of their negative evaluations was receiving little time in relation to the activities assigned to them and communication; however, it was found that in the majority the perception of satisfaction is good, from which an excellent opportunity for improvement can be obtained with the design of new organizational strategies that promote a healthy work environment and in compliance with the general goals of the company.

Keywords: organizational climate, dissatisfaction, improvement, company, diagnosis.

Tabla de Contenido

Introducción	11
Planteamiento del Problema	12
Justificación	14
Objetivos	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos.....	16
Marco de Referencia	17
Antecedentes	17
Marco Teórico.....	20
Marco Legal	22
Metodología de la Investigación.....	25
Tipo de Investigación.....	25
Técnicas de Recolección.....	25
Variables	25
Población.....	25
Análisis y Resultados.....	26
Conclusiones.....	36
Recomendaciones	38
Referencias Bibliográficas	39
Apéndices.....	43

Lista de Tablas

Tabla 1 Preguntas sociodemográficas	26
Tabla 2 Preguntas de entrenamiento recibido y seguridad y salud en el trabajo	28
Tabla 3 Preguntas de satisfacción, direccionamiento y gestión del recurso humano	30

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Genero de los empleados Distriaseo J.R.</i>	27
Figura 2 <i>Área al que pertenecen los empleados de Distriaseo J.R.</i>	27
Figura 3 <i>Antigüedad de los empleados de Distriaseo J.R.</i>	28
Figura 4 <i>Información suministrada a empleados de los objetivos organización</i>	29
Figura 5 <i>Elementos y equipos proporcionados para las actividades laborales</i>	29
Figura 6 <i>Horario de la jornada laboral</i>	30
Figura 7 <i>Recarga laboral</i>	31
Figura 8 <i>Implementación de procesos empresariales</i>	32
Figura 9 <i>Supervisión y control de los procesos</i>	32
Figura 10 <i>Comunicación interna</i>	33
Figura 11 <i>Comunicación cambios laborales</i>	34
Figura 12 <i>Estímulos e incentivos de la empresa Distriaseo J.R.</i>	34
Figura 13 <i>Nivel de satisfacción</i>	35

Lista de Apéndices

Apéndice A <i>Encuesta satisfacción de los empleados de la empresa Distriaseo J.R.</i>	43
---	----

Introducción

El clima organizacional es un conjunto de elementos los cuales definen en una empresa los niveles de satisfacción de los empleados hacia la misma; es por ello que actualmente las organizaciones crean y mejoran constantemente sus procesos internos, en el cual desarrollan estrategias que permiten una comunicación asertiva, motivación de los empleados.

Este proyecto está encaminado a diseñar un plan de mejoramiento en el clima organizacional de la empresa Distriaseo J.R.; teniendo en cuenta las constantes manifestaciones de insatisfacción por parte de los empleados, dada la recarga laboral afectando, la comunicación, las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo y reduciendo los resultados en el área de producción, afectando la entrega del producto al cliente final.

Así que sin más preámbulo a continuación se presentan los objetivos, el planteamiento del problema y se busca analizar el clima organizacional que actualmente existe en la empresa y así desarrollar un plan de mejoramiento para esta compañía.

Planteamiento del Problema

Distriaseo J.R, es una compañía ubicada en el departamento de Risaralda en la ciudad de Pereira, la cual se dedica principalmente a la distribución y fabricación de implementos de aseo para el hogar y la industria; con artículos de alta calidad, ofreciendo a los clientes variedad de opciones al momento de elegir la solución a sus necesidades. (Distriaseo J.R., 2023)

El clima organizacional de la empresa es determinante ya que cada día presenta mayor participación en cada una de las actividades que en esta se ejecutan, siendo primordial para identificar y evaluar el comportamiento de los empleados en la empresa y así lograr que mediante los diferentes procesos avanzados en la Gestión de Recursos Humanos, sean fuentes actuales de influencia sobre las situaciones que se dan en el clima organizacional de la compañía convirtiéndolo en relevante y muy necesario para lograr un buen funcionamiento de la misma.

En la empresa Distriaseo J.R. dentro del desarrollo de sus actividades productivas, en algunas fechas se presentan recargos laborales debido a los múltiples pedidos realizados por los clientes nacionales e internacionales (Perú y Ecuador) como también por la llegada retrasada de materia prima, agotados, lo que en algunos casos causa que los empleados estén insatisfechos afectando el clima organizacional, la comunicación, las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo y no dando resultados en el área de producción para poder entregar a tiempo la mercancía al cliente final, todo esto genera poca credibilidad en los clientes ya que se incumplen las fechas de entrega.

Mediante un proceso de validación del clima organizacional de la empresa Distriaseo JR, se busca establecer medidas a través del diagnóstico; que aporten a una comunicación efectiva mejorando los procesos de producción y distribución de los productos de manera eficiente en temporada baja, abriendo proyección a tener un plan de contingencia para las fechas de alta

demanda preparando oportunamente a los colaboradores para la temporada alta de tal forma que los empleados se sientan parte fundamental de la empresa, para dar así cumplimiento a la misión y visión de la organización.

Por lo anterior, se pretende plantear ¿Cuáles son las mejores estrategias para dar un cambio positivo en el clima organizacional de la empresa Distriaseo JR?

Justificación

Para la empresa Distriaseo J.R, la entrega de sus productos a tiempo y de cumplimiento en su calidad, un buen clima organizacional lo es todo; esto les garantiza que el cliente final se sienta altamente satisfecho.

Teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que Distriaseo J.R, no se encuentra ajena a los impactos causados por un mal clima organizacional, por tanto, se hace necesario reconocer las afectaciones causadas por la problemática que se presenta en la empresa frente a los recargos laborales y así implementar un plan de mejora que permita la correlación en el trabajo, aumentando así el sentido de pertenecía y las relaciones internas, buscando el beneficio en común.

Este proyecto se realiza con el fin de fomentar mejoramiento del clima organizacional para la empresa Distriaseo J.R, teniendo en cuenta que al momento de haber recargos laborales tanto los empleados como la misma empresa sienten inconformidad y se evidencian malas actitudes, las cuales afectan directamente en el clima organizacional, esto por parte de los empleados hace que se convierta en un voz a voz y que el recargo deje de ser una oportunidad de aumentar la productividad a posiblemente una sobre carga laboral; por su parte la empresa al detectar estos comentarios podría llegar a perder el valor agregado que el capital humano bien calificado desee vincularse con ellos y afectar el cumplimiento de sus objetivos como empresa.

Siendo así, es de suma importancia realizar un diagnóstico con el fin de identificar cuáles son esos focos de infección, y del porqué la empresa presenta estas falencias en su clima organizacional. Este diagnóstico debe darse desde todas y cada una de las áreas involucradas, con el fin de atacar la problemática y convertirla en una gran oportunidad de crecimiento y mejora de todos los participantes.

Se considera que el estudio, planteamiento y plan de acción para el clima organizacional de la empresa Distriaseo J.R, es fundamental para que a corto y mediano plazo logren generar altos índices de satisfacción tanto a su personal y a su mercado comercial objetivo.

Objetivos

Objetivo General

Desarrollar un plan de mejora del clima organizacional para la empresa Distriaseo J.R. en la ciudad de Pereira.

Objetivos Específicos

Realizar análisis sobre el clima organizacional que actualmente existe en la empresa Distriaseo J.R.

Diseñar estrategias de mejoramiento que contribuyan al cambio positivo y continuo en los empleados.

Generar acciones que fomenten una comunicación asertiva entre los empleados y la gerencia con el fin de mejorar el clima organizacional.

Marco de Referencia

Antecedentes

Estudio Clima Organizacional

En el 2010 González, Héctor Eduardo | González, Lucas Ezequiel; este estudio se tomó en cuenta que expone lo siguiente:

El concepto de clima organizacional y los diferentes pasos para desarrollar evaluación de este en una empresa, explicando cómo hacer un estudio de clima, que métodos aplicar, como procesar los datos relevados e interpretar los resultados obtenidos, y por último definir políticas para su mejora.

El clima repercute en la conformación de adecuadas o malas relaciones en el trabajo; en el éxito o fracaso de las políticas, estrategias y logro de objetivos; en la participación activa y eficiente o en serias dificultades para conducir y coordinar por parte de los niveles superiores; de lo que se concluye que el clima es uno de los determinantes del comportamiento de los trabajadores y el grado de satisfacción que éstos tienen respecto de la actividad que desempeñan, el sector de trabajo o la organización en su conjunto. (Gonzalez Hector, 2010)

Tesis el Clima Organizacional y su Relación en el Desempeño Laboral en el Sector Privado:

Una Revisión Sistemática

(Muriel Stephanie Fernández Mor); este estudio se tuvo en cuenta debido a:

Proporciona una contextualización y metodología para evaluar y establecer herramientas y procedimientos para un adecuado clima organizacional y desempeño laboral del sector privado con el propósito de fortalecer en crecimiento y desarrollo empresarial, enfocando toda la investigación sobre el comportamiento de los trabajadores, la productividad, el clima organizacional, y el desempeño laboral para una adecuada gestión empresarial.

(Fernández, 2019)

Tesis Condiciones del Clima Organizacional, en Trabajadores con Indicadores de Burnout en la Empresa Cosméticos Samy, en el Año 2022

En 2022 Moya Bejarano, Ana Fernanda; esta investigación se tuvo en cuenta porque:

Exponen el análisis realizado a la empresa de Cosméticos Samy, en el cual su principal objetivo era determinar las condiciones del clima organizacional en trabajadores con indicadores de Burnout, utilizando Lo anterior se realiza una metodología cuantitativa y diseño no experimental, transversal con diseño descriptivo.

Permitiéndonos así conocer cómo se puede manifestar el estrés laboral en los trabajadores debido al estado de agotamiento físico y mental que llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador. (Fernanda, 2022)

Contextualización de la Empresa Distriaseo J.R

Distriaseo J.R, es una compañía Risaraldense, dedicada a la distribución y fabricación de implementos de aseo para el hogar y la industria; con productos de alta calidad, proporcionando a los clientes gran variedad de opciones al momento de escoger la solución a sus necesidades.

El recurso humano está integrado por personal altamente calificado y destacándose por su excelente servicio; la empresa basa toda su actividad en dar prioridad y cumplimiento a cada una de las necesidades del cliente, es por ello que la selección del personal para que integre la empresa se basa en seleccionar personas que cuenten con habilidades y competencia que permita desarrollar un trabajo integro.

Actualmente se presentan algunas alteraciones en el clima organizacional causadas por empleados que presentan inconformidades con los recargos laborales y no muestran la mejor actitud frente a la situación que presenta la empresa en algunos momentos afectando el desempeño de la empresa y la convivencia entre el personal, por lo que se busca generar planes de acción y estrategias que permitan mejorar el clima laboral y por consiguiente obtener mejores resultados en los indicadores de productividad.

La empresa ha venido trabajando continuamente en mejorar cada día en el tema de entregas, obteniendo máquinas que apoyan el trabajo humano permitiendo que el trabajo rinda mucho más ya que una de las problemáticas era porque el trabajo era muy manual y los tiempos para cumplir con pedidos no alcanzaban por que el personal se agotaba, ya con las maquinas se ha venido complementando el trabajo humano, para mejorar un poco la motivación del personal que es altamente capacitado para cada proceso de producción en la empresa, aportando al clima laboral.

Marco Teórico

El clima organizacional se basa en el entorno interno de una compañía u organización, donde claramente se ve reflejado el desempeño laboral, productividad, rotación, y satisfacción del personal, teniendo en cuenta que si su clima es negativo se verá reflejado en el desempeño de los colaboradores ya que su labor no será cumplida de manera eficiente y satisfactoria.

Según (Monica, 2009) el clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta, en él se logra desarrollar un ambiente en el que diariamente los empleados construyen una relación laboral que influye directamente en su comportamiento.

Así mismo (Nataly, 2014) indica que Idalberto Chiavenato define el clima organizacional de esta manera: El clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y a su vez, éste último influye en el primero; en este sentido se puede afirmar que una empresa en la que mantengas las necesidades de los que la conforman satisfechas logra un buen desempeño y productividad de sus empleados lo que es un factor importante y positivo en las organizaciones.

Por otra parte la teoría del Clima Organizacional de Likert establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la relación estará determinada por la percepción del clima organizacional tales como: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional. Lo que denota la importancia de proporcionar buenas condiciones en los lugares de trabajo de cada uno de los empleados, en constante mejoramiento continuo que

permita mejorar la productividad y alcanzar los objetivos de empresa dando prioridad al recurso humano con el que se cuenta; así mismo establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima organizacional, en tal sentido las tres variables son: Variables Causales, Variables Intermedias y Variables Finales, que permiten orientar, medir e identificar el estado y evolución de la organización lo que conlleva a realizar un análisis profundo de lo que sucede dentro de la misma y visualizar posibles alternativas de solución que fortalezcan el clima organizacional. (Santa Eulalia Maninegra, 2012)

A su vez (Martinez, 2017). Indica llevarse bien con los colegas y saber trabajar como equipo no solamente es una característica exigida en muchos puestos de trabajo; esta afirmación es una necesidad profunda que se requiere para lograr obtener resultados positivos que vuelven más funcionales cada una de las áreas de las empresas.

Hoy en día abordar las necesidades que se derivan del comportamiento de las personas que integran una organización para obtener un buen clima organizacional, se requiere que se dé importancia a prevalecer las comunicaciones interpersonales en toda la organización no solo queriendo indagar o buscar información si no bajo el liderazgo e interpretación de esos factores que están afectando los niveles de motivación y satisfacción del personal y así poder alcanzar las condiciones adecuadas para lograr eficacia y eficiencia en toda la organización.

Marco Legal

Teniendo en cuenta la finalidad de este trabajo donde se pretende desarrollar un plan de mejora del clima organizacional para la empresa Distriaseo J.R. en la ciudad de Pereira.

Se valida una normativa legal donde se puede investigar y hacer referencia a diferentes leyes con fuentes veraces que nos ayuda a argumentar y sustentar la información que se pueda obtener en cada uno de los puntos aquí propuestos basándonos en la constitución política de Colombia.

Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 1º código sustantivo, objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Artículo 10. Igualdad de los trabajadores, todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.

Capitulo I. definición y normas generales Artículo 22, definición, contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Constitución Política de Colombia

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 53. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores.

Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.

Estabilidad en el empleo.

Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.

Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.

Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.

Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.

Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores (Constitución Política de Colombia 1991). (de Colombia, A.C., 2022)

Metodología de la Investigación

Tipo de Investigación

De acuerdo con el objetivo general de este proyecto trabajaremos en un método de investigación cuantitativo descriptivo, que permita medir variables que influyen en el clima organizacional para la empresa Distriaseo J.R. ciudad de Pereira y así poder analizar la situación presentada, proponer estrategias de mejoramiento para poder implementar acciones.

Técnicas de Recolección

Se llevara a cabo mediante la aplicación de una encuesta que de acuerdo a (Cabrera, 2013) las organizaciones contemporáneas, políticas, económicas o sociales, utilizan esta técnica como un instrumento indispensable para conocer el comportamiento de sus grupos de interés y tomar decisiones sobre ellos; esto con el fin de lograr recopilar información exacta que permitan analizar la situación presentada, en la empresa y que permita direccionar la propuesta de mejoramiento del clima organizacional para la empresa “Distriaseo J.R”

Variables

Se medirán variables sociodemográficas y algunas dimensiones del clima organizacional como comunicación, motivación, control, toma de decisiones entre otras, que permita identificar en que condición se encuentra en la empresa Distriaseo J.R.

Población

La empresa Distriaseo J.R. es una empresa familiar y actualmente cuenta con 20 empleados, la encuesta se aplicará a todos en su totalidad.

Análisis y Resultados

A continuación, se presenta el resultado de la investigación realizada en la empresa Distriaseo J.R., encaminado a diseñar un plan de mejoramiento en el clima organizacional de la organización.

Para la realización de esta investigación se aplicó la encuesta para recopilar información exacta permitiendo analizar la situación presentada y así poder direccionar la propuesta de mejora al clima organizacional de la empresa Distriaseo J.R, la anterior consto de trece (13) preguntas las cuales buscan medir variables sociodemográficas y algunas dimensiones del clima organizacional como comunicación, motivación, control, toma de decisiones.

En la aplicación de la encuesta se tomó como muestra a los 20 empleados, totalidad de integrantes de la empresa Distriaseo J.R., buscando conocer la percepción de cada uno de los empleados. Inicialmente se creó un perfil en el cual se identificó el género, el área en que laboran y el tiempo que llevan laborando en la empresa.

Preguntas sociodemográficas

Tabla 1

Información sociodemográfica

Numero de Pregunta	Descripción
Pregunta 1	Género
Pregunta 2	Área al que pertenece
Pregunta 3	Tiempo en la empresa

Nota. Esta tabla muestra las preguntas que permiten medir variables sociodemográficas.

Figura 1

Genero de los empleados Distriaseo J.R.

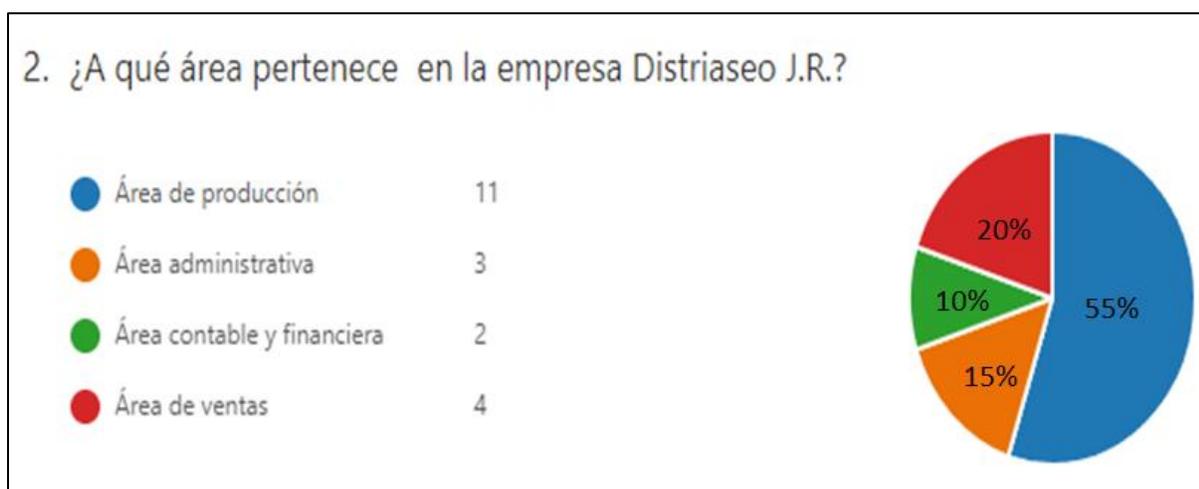


Fuente. Autoría propia

Después de haber realizado la encuesta se obtuvieron resultados donde en esta grafica se observa que la mayoría de los empleados son hombres con un total de 13, lo que equivale a un 65% y de mujeres son 7 lo que equivale al 35% restante.

Figura 2

Área al que pertenecen los empleados de Distriaseo J.R.



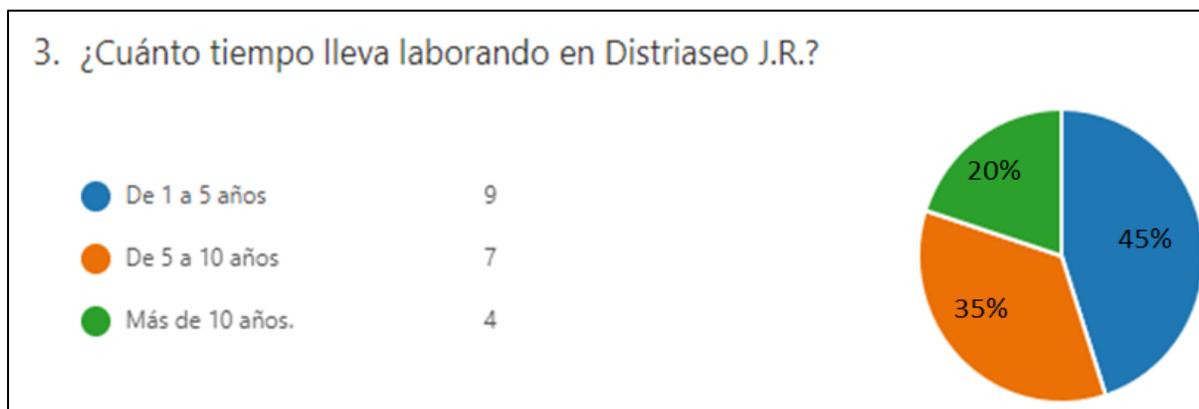
Fuente. Autoría propia

Al tener los resultados dados en la encuesta se evidencia la cantidad de colaboradores por área, donde 11 colaboradores pertenecen al área de producción con un 55%, 3 son del área

administrativa con un 15%, 2 del área contable y financiera que equivale a un 10% y 4 del área de ventas con un 20%, teniendo así la mayoría de empleados en el área de producción en la empresa Distriaseo J.R.

Figura 3

Antigüedad de los empleados de Distriaseo J.R.



Fuente. Autoría propia

De acuerdo con la información obtenida en la gráfica se observa que en la empresa Distriaseo JR, laboran de 1 a 5 años 9 personas que equivale a 45%, de 5 a 10 años laboran 7 personas que equivale a 35%, de más de 10 años 4 personas equivale a 20%, esto quiere decir que es una empresa muy estable para los colaboradores.

Posteriormente se aplicaron preguntas relacionadas con entrenamiento recibido, seguridad y salud en el trabajo (horarios, elementos y equipos).

Tabla 2

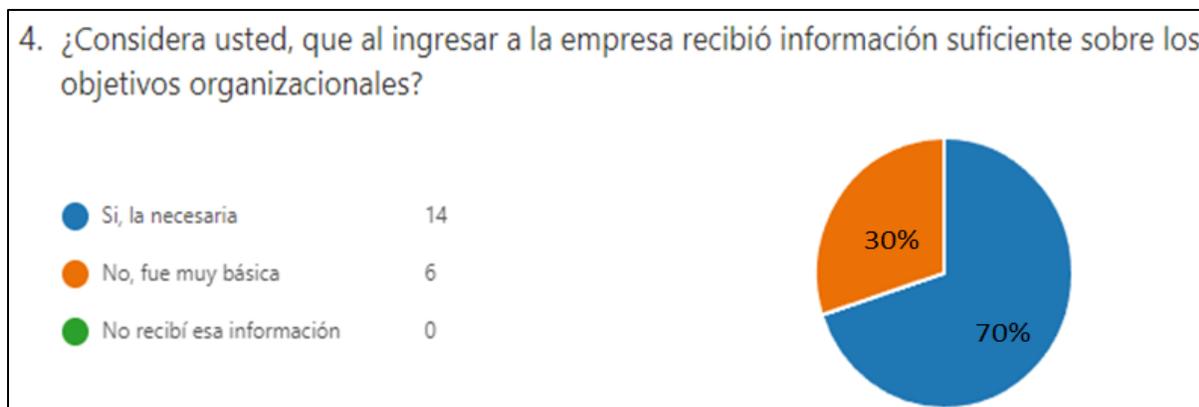
Información de entrenamiento y seguridad y salud en el trabajo

Numero de Pregunta	Descripción
Pregunta 4	Entrenamiento
Pregunta 5	Elementos y equipos proporcionados

Nota. Esta tabla muestra las preguntas que permiten medir el entrenamiento recibido y seguridad y salud en el trabajo.

Figura 4

Información suministrada a empleados de los objetivos organización

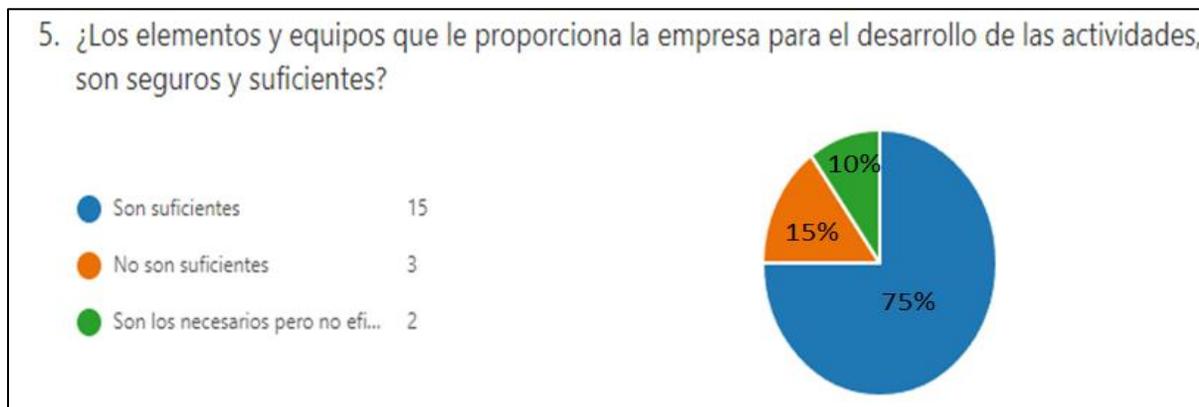


Fuente. Autoría propia

Se analiza que 14 colaboradores recibieron la información necesaria sobre los objetivos de la organización siendo el 70%, que 6 consideraron que recibieron una información muy básica siendo el 30%.

Figura 5

Elementos y equipos proporcionados para las actividades laborales



Fuente. Autoría propia

Al analizar los resultados se visualiza que 15 colaboradores manifiestan que los equipos que proporciona la empresa son suficientes para realizar su labor siendo 75%, 3 colaboradores manifiestan que no son suficientes lo que suma 15%, y 2 colaboradores consideran que son los necesarios, pero no eficientes lo que equivale a 10% del personal.

Figura 6

Horario de la jornada laboral



Fuente. Autoría propia

Al analizar los resultados se visualiza que 5 colaboradores manifiestan que el horario que proporciona la empresa no es suficiente para realizar su labor siendo 25%, 10 colaboradores manifiestan que algunas veces el horario es suficiente correspondiente al 50%, y 5 de los colaboradores consideran que el horario es suficiente el cual equivale a 25% del personal.

Por último, se encuentran preguntas enfocadas a conocer el nivel de satisfacción, motivación personal, direccionamiento y gestión de recurso humano.

Tabla 3

Información de satisfacción, direccionamiento y gestión del recurso humano

Numero de Pregunta	Descripción
Pregunta 7	Desarrollo de actividades

Pregunta 8	Desarrollo de procesos
Pregunta 9	Dirección de recursos humanos
Pregunta 10	Comunicación
Pregunta 11	Cambios laborales
Pregunta 12	Estímulos e incentivos
Pregunta 13	Satisfacción

Nota. Esta tabla muestra las preguntas que permiten medir el nivel satisfacción, direccionamiento y gestión del recurso humano.

Figura 7

Recarga laboral



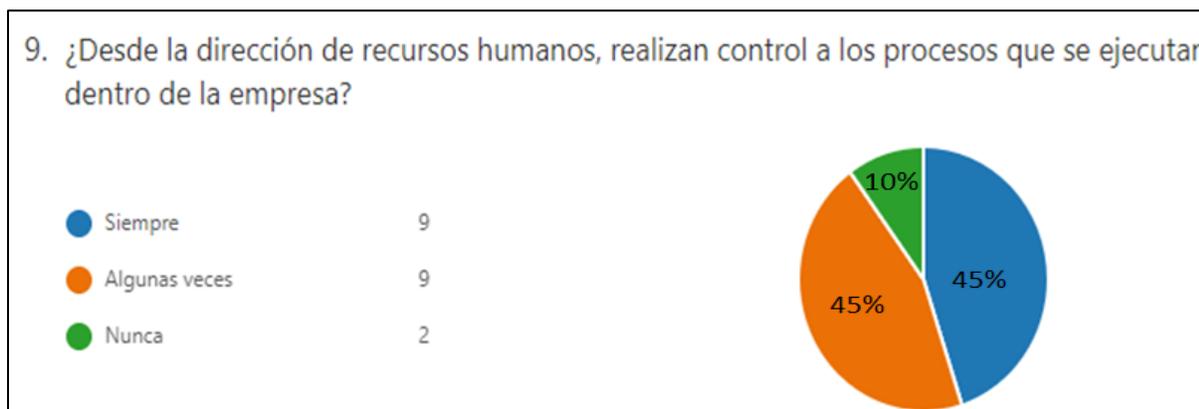
Fuente. Autoría propia

A través de los resultados, se visualiza que 3 colaboradores manifiestan que en la empresa siempre se les asignan actividades adicionales para las que están contratados, lo cual equivale al 15% del total de colaboradores de la empresa; 12 de los 20 colaboradores expresan que algunas veces se les asignan actividades adicionales siendo el 60% del total de colaboradores y 5 colaboradores responden que nunca se les asignan actividades adicionales lo cual equivale al 25% de los colaboradores.

Figura 8*Implementación de procesos empresariales*

Fuente. Autoría propia

De acuerdo con los resultados, se visualiza que 17 colaboradores están de acuerdo con que la empresa implementa nuevos procesos que le permitan mejorar el desarrollo de las actividades laborales de la empresa, este valor equivale al 85% de la cantidad de colaboradores de la empresa, y 3 colaboradores los cuales representan el 15% de los colaboradores de la empresa expresan que no es necesario que se implementen nuevos procesos.

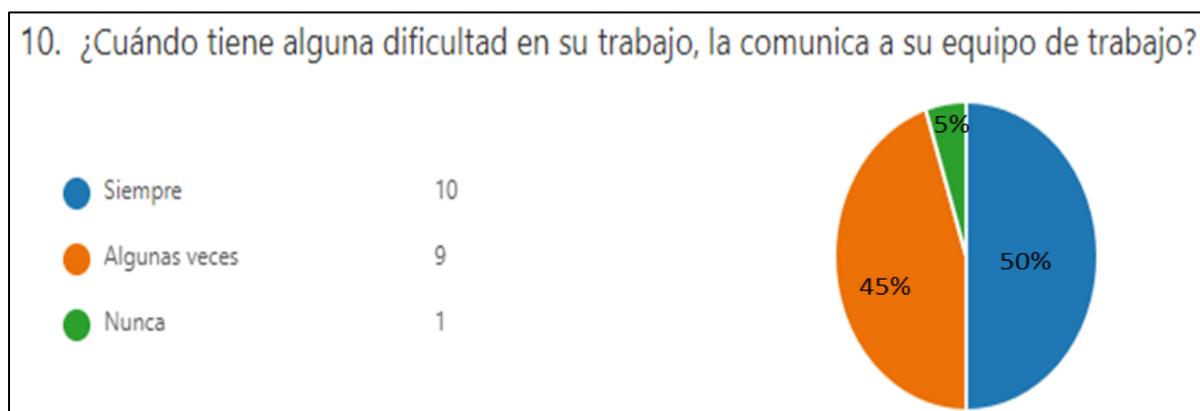
Figura 9*Supervisión y control de los procesos*

Fuente. Autoría propia

Mediante los resultados obtenidos en cuanto a si la dirección del talento humano de la empresa realiza control de los procesos que se realizan, los resultados exponen que 9 de los colaboradores responde que siempre es decir el 45% del total de los empleados entrevistados; 9 colaboradores que equivalen a otro 45% de los empleados responde que algunas veces y solo 2 de los empleados es decir solo un 10% responde a que nunca se realiza un control a los procesos. De acuerdo con lo anterior se da respuesta positiva a una de las funciones de la dirección del talento humano en cuanto a realizar control en los procesos.

Figura 10

Comunicación interna



Fuente. Autoría propia

Como se muestra en la figura 10, para los empleados de la empresa Distriaseo J.R. las experiencias en adaptabilidad y comunicación es alta pues se evidencia que el 50% de los empleados comunican las dificultades que presenta en el desarrollo de sus actividades y solo un 5% decide no hacerlo.

Figura 11

Comunicación cambios laborales

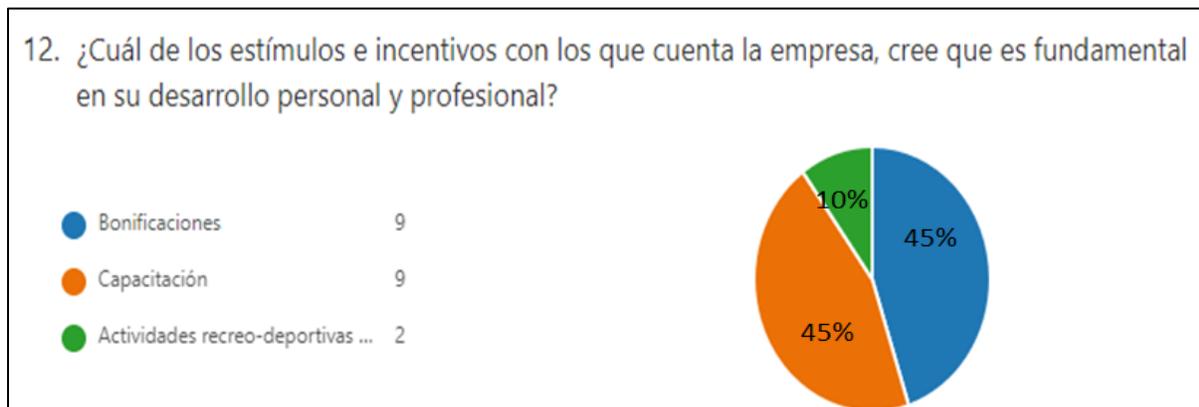


Fuente. Autoría propia

Con relación a la comunicación que existe entre la empresa y los empleados, en la figura 11 se observa que el 45% de los empleados expresan que algunas veces les comunican los cambios que se efectúan dentro de la organización, el 35% afirman que siempre y un 20% de los empleados indican que nunca les son informados equivaliendo a una mínima cantidad.

Figura 12

Estímulos e incentivos de la empresa Distriaseo J.R.



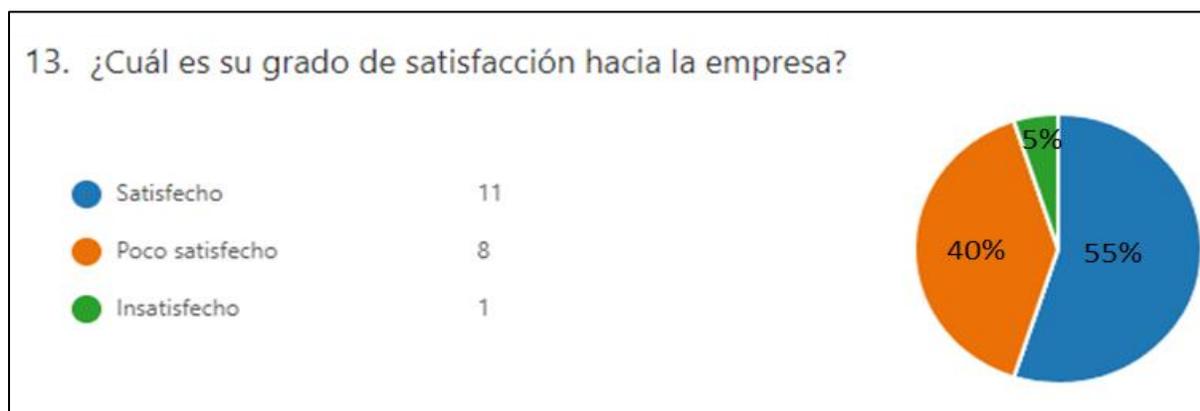
Fuente. Autoría propia

En la figura 12, en lo que respecta a los estímulos e incentivos que reciben los empleados de la empresa Distriaseo J.R. el 45% indican que las capacitaciones y bonificaciones

respectivamente son fundamentales en el crecimiento como profesional, lo que significa una respuesta positiva por partes de los empleados frente a su motivación, de igual forma se observa que para el 10% de los empleados resulta atractivas las actividades de recreación y deportivas que se generan desde la parte de gestión humana.

Figura 13

Nivel de satisfacción



Fuente. Autoría propia

Con relación a nivel de satisfacción de los empleados en la figura 13, el 55% de los empleados indican esta satisfechos con la empresa lo que indica un alto grado generando que vean la empresa como motivo de superación, por otro lado, encontramos que el 40% de los empleados se encuentran pocos satisfecho con llevando a realizar un análisis profundo para conocer a cabalidad que factores generan ese inconformismo.

Conclusiones

La empresa Distriaseo J.R. reconoce la importancia del clima organizacional para el éxito de su empresa y está dispuesta a tomar medidas para mejorarlo. El plan de mejora del clima organizacional se enfocará en la empresa Distriaseo J.R. en la ciudad de Pereira, lo que indica que el objetivo es específico y dirigido a una empresa y ubicación en particular.

El plan de mejora del clima organizacional será desarrollado por alguien o un equipo externo a la empresa, que tendrá la tarea de analizar el clima actual y proponer estrategias para mejorarlo. El éxito del plan de mejora del clima organizacional dependerá de la implementación efectiva de las estrategias propuestas y la colaboración de todos los empleados de la empresa. Mejorar el clima organizacional puede tener beneficios significativos para la empresa, incluyendo un aumento en la satisfacción de los empleados, la retención del talento, la productividad y la rentabilidad.

La empresa Distriaseo J.R. está dispuesta a realizar un análisis sobre el clima organizacional existente en la empresa para identificar áreas que necesiten mejora y tomar medidas efectivas para mejorar el ambiente de trabajo. El diseño de estrategias de mejoramiento se basará en los resultados del análisis de clima organizacional y se centrará en implementar acciones que contribuyan a un cambio positivo y continuo en la actitud y el comportamiento de los empleados.

La generación de acciones que fomenten una comunicación asertiva entre los empleados y la gerencia es una estrategia clave para mejorar el clima organizacional, lo que indica que la empresa está interesada en promover una cultura de comunicación abierta y colaboración entre sus empleados.

La implementación efectiva de estas estrategias requerirá la participación y colaboración de todos los empleados de la empresa, incluyendo la gerencia, para asegurar que se logren los resultados deseados. Si se implementan adecuadamente, estas estrategias pueden tener un impacto significativo en el clima organizacional de la empresa, lo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral, productividad y rentabilidad en general.

Recomendaciones

Teniendo en cuenta los diferentes resultados obtenidos en la encuesta se determina que la empresa Distriaseo J.R debe desarrollar un plan de mejora del clima organizacional a través de un trabajo arduo donde se lleve a los colaboradores a la reflexión sobre la importancia de la empresa y sus procesos teniendo en cuenta los beneficios que les ofrece.

Realimentación semanal por parte de los administrativos con una duración no mayor a 15 minutos donde se comunique a los empleados la información más importante, que implica la participación de todos y así mismo despejar dudas o inquietudes, adicionalmente realizar la planeación de actividades de la semana para el equipo con el fin de mejorar la comunicación y así evitar comentarios entre el personal.

En el momento de la inducción dar claridad sobre los objetivos organizacionales para que todos los empleados estén enterados del funcionamiento corporativo, aportando lo mejor de cada uno a que se haga realidad en la empresa.

La empresa cuenta con maquinaria, materia prima, personal para la producción de los productos, trabajar en la insatisfacción que presentan los empleados al momento de realizar las actividades, puede suceder que alguna maquina presente fallas técnicas y retrase la producción, de igual manera el supervisor debe tener buena comunicación con su equipo de trabajo para hacer reparaciones a tiempo de una manera coordinada con el personal de mantenimiento.

Referencias Bibliográficas

- Cabrera, D. (2013). La encuesta como herramienta de investigación. Universidad de Buenos Aires: secretaria de estudios avanzados. <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/Programa-Cabrera-Encuestas-32hs.pdf>
- De Colombia, A. C. (2022). Constitución política de Colombia. Leyfacil. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=44htEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=constitucion+politica+de+Colombia&ots=BDFxy7UMzQ&sig=yHVU7_1SnHUrq3dwTxOTCbJAKnc#v=onepage&q&f=false
- Distriaseo J.R. Pereira (05 abril 2023). Distribución y fabricación de implementos de aseo para el hogar y la industria. [Somos una compañía risaraldense dedicada a la distribución y fabricación de implementos de aseo para el hogar y la industria; con productos de alta calidad, proporcionando a nuestros clientes gran variedad de opciones al momento de escoger la solución a sus necesidades]. Cylex. <https://www.cylex.com.co/pereira/distriaseo-jr-11136340.html>
- Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). Editorial Tutor Formación. (pg. 48-94). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=48>
- Fernández, M. S. (2019). El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral en el sector privado: Una revisión sistemática (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/22207>
- García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración (Universidad del Valle), (42), 43-65. En: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: 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=56](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56)

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle.

(pp.56-74). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56)

García Solarte, Mónica. «Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación

Conceptual». Cuadernos de Administración (Universidad del Valle), n° 42 (diciembre de

2009): 43-65. <https://redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

González Ariza, A. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.).

Universidad del Norte. (pp. 329- 339).

[https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?di](https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-)

[rect=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-](https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_a)

[live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_a](https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_a)

González, L. (2010). Clima organizacional. VI Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de diciembre de 2010, La Plata, Argentina. EN: Actas. La Plata: UNLP. FAHCE.

Departamento de Sociología.

https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf

Iglesias Álvarez, I. (2019). Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento. FC Editorial. (pp. 57-103). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57)

- Iglesias Armenteros, A., & Sánchez García, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455-457. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/107480>
- Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>
- Martínez, R. A. (2017). Las relaciones interpersonales en la empresa. *Realidad Empresarial*, (3), 37-38. <https://doi.org/10.5377/reuca.v0i3.5999>
- Mintrabajo.gov.co (2019). Conoce los tipos de contrato de trabajo. Empleo sin fronteras. <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>
- Montalvo Calvache, F. N. (2014). El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Zurita & Zurita laboratorios CIA LTDA (Bachelor's thesis, Quito: UCE). En: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3632>
- Moya Bejarano, A. F. (2022). Condiciones del clima organizacional, en trabajadores con indicadores de Burnout en la empresa Cosméticos Samy, en el año 2022. [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios] Repositorio Institucional UNIMINUTO. Bello-Colombia. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/16042>
- Oltra Comorera, V. (2013). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC. (pp.107-140). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista educación en valores*, 1(25), 3-18. <https://aunarvillavicencio.edu.co/el-clima-organizacional-presente-en-una-empresa-de-servicio/>

Romero, A. M. (2022). Atracción Efectiva y Contratación Exitosa del Talento Humano.

[Objeto_virtual_de_aprendizaje_OVA]. Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/49893>

Santa Eulalia Mainegra, J. M., & Sampedro Díaz, B. A. (2012). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. *Revista Médica Electrónica*, 34(5), 606-619.

En: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1684-18242012000500011

Apéndices

Apéndice A

Formato de encuesta satisfacción de los empleados de la empresa Distriaseo J.R.

1. ¿Cuál es su Género?

Femenino

Masculino

2. ¿A qué área pertenece en la empresa Distriaseo J.R.?

Área de producción

Área administrativa

Área contable y financiera

Área de ventas

3. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en Distriaseo J.R.?

De 1 a 5 años

De 5 a 10 años

Más de 10 años.

4. ¿Considera usted, que al ingresar a la empresa recibió información suficiente sobre los objetivos organizacionales?

Si, la necesaria

No, fue muy básica

No recibí esa información

5. ¿Los elementos y equipos que le proporciona la empresa para el desarrollo de las actividades, son seguros y suficientes?

Son suficientes

No son suficientes

Son los necesarios, pero no eficaces

6. ¿El horario de la jornada laboral, es suficiente para desarrollo de sus actividades diarias de acuerdo con las funciones de su cargo?

No es suficiente

Algunas veces

Son suficientes

7. ¿Piensa que las actividades que desarrolla son más de las que debería realizar a comparación de otras personas que ejecutan lo mismo?

Siempre

Algunas veces

Nunca

8. ¿Cree que la empresa debería implementar nuevos procesos que le permitan el buen desarrollo de su actividad laboral?

Si

No

9. ¿Desde la dirección de recursos humanos, realizan control a los procesos que se ejecutan dentro de la empresa?

Siempre

Algunas veces

Nunca

10. ¿Cuándo tiene alguna dificultad en su trabajo, la comunica a su equipo de trabajo?

Siempre

Algunas veces

Nunca

11. ¿La empresa les comunica cuando ocurren situaciones que puedan producir cambios en el desarrollo de sus actividades laborales?

Siempre

Algunas veces

Nunca

12. ¿Cuál de los estímulos e incentivos con los que cuenta la empresa, cree que es fundamental en su desarrollo personal y profesional?

Bonificaciones

Capacitación

Actividades recreo-deportivas y de motivación

13. ¿Cuál serían en conclusión su percepción frente al grado de satisfacción hacia la empresa?

Satisfecho

Poco satisfecho

Insatisfecho

Nota: Encuesta de satisfacción aplicada empleados de la empresa Distriaseo J.R. Fuente propia.

(2023). Microsoft Forms. <https://forms.office.com/r/PkmzFUPDf5>