

**Factores que afectan el clima organizacional de los colaboradores de la empresa  
Gradesa S.A. en Ciénaga Magdalena en el año 2023**

Amelia Sofía González Vélez

Aura Luz Sierra Duarte

Dayana Andreina Sanguino Areiza

Miguel Eduardo Bermúdez Matos

Mileidys Dayana Cantillo Oliva

Director

Andrés Felipe Pérez Saavedra

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de negocios (ECACEN)

Mayo 2023

## **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado primeramente a Dios y luego a todos mis compañeros de curso ya que en medio de tantas adversidades nos hemos apoyado y colaborado el uno con el otro. Gracias a todos por haber permitido que este trabajo sea satisfactorio y de muchos aprendizajes. Sin duda, cada momento vivido en esta etapa han sido simplemente únicos, cada oportunidad de corregir un error sin importar la cantidad de errores y faltas cometidas en este proceso. Mileidys.

Este proyecto va dedicado principalmente a Dios, a mis padres que no me han dejado de apoyar ni un solo momento en todo este camino que ha estado lleno de altos y bajos, a mi hermano que con sus bromas me han hecho reír en momentos de estrés, a mis amigos cercanos que siempre me alentaron a no rendirme. A esos compañeros que gracias al trabajo en equipo hemos sacado adelante actividades grandiosas y los tutores por todo su acompañamiento y disposición a orientar. Dayana.

Dedico este trabajo principalmente a Dios que me ha dado la sabiduría y la valentía para continuar en mi proceso de formación como profesional, a mi esposo e hijo por todo su apoyo incondicional, por estar siempre allí para darme animo en las circunstancias de prueba, a mi querida madre por confiar en mí, en todo momento tuvo palabras de aliento y motivación, a mis tutores por todo el conocimiento transmitido a lo largo de esta carrera, finalmente a todo mis compañeros de grupo porque de ellos aprendí cosas invaluable. Aura.

Esta dedicatoria es principalmente a Dios por haberme dado el don de la paciencia y sabiduría, por haberme permitido llegar a esta etapa tan importante de mi carrera profesional, a mi madre y hermanos por ser ese pilar tan importante, su motivación y moral, a mi pareja por su apoyo incondicional en el proceso, a mis compañeros de equipo y el cuerpo docente que hizo posible nuestra llegada a la meta. Miguel.

En la parte final de esta etapa de aprendizaje, este trabajo de grado que desarrollaremos mostrará lo que he aprendido durante estos años, por eso quiero agradecerle a Jehová Dios por toda la sabiduría y fuerzas que me ha dado para cumplir con los requerimientos seculares y también a mis distintos compañeros que hemos trabajado en equipo para sacar adelante los trabajos. Por supuesto, mi familia también ha sido un apoyo importante por el tiempo que quizá no he estado con ellos al dedicarlo al estudio y, por último, a los distintos docentes que hemos tenido que siempre nos han apoyado con mucha paciencia. Amelia.

## **Agradecimientos**

Agradecimientos a todas las personas que hicieron posible la consecución de este logro que inicio con una ilusión de ser profesionales y hoy finaliza con la satisfacción del deber cumplido, a nuestros directores, tutores y compañeros, quienes con sus conocimientos aportaron cada día a nuestra formación profesional, a nuestras familias hoy solo tenemos palabras de gratitud por todo el apoyo y motivación recibida en este camino recorrido.

## Resumen

El presente trabajo es el resultado de una investigación realizada en la empresa Grasas y Derivados Gradesa S.A. en Ciénaga Magdalena para el año 2023, la cual presenta una problemática actual bajo las dimensiones del clima organizacional; por lo que se requiere de la implementación de estrategias de intervención que permitan mejorar la satisfacción de los empleados dentro de la organización. Este artículo es capaz de presentar un enfoque conceptual desde la perspectiva de diferentes autores que evidencian la relevancia del clima laboral.

En este estudio, se logró establecer los elementos organizacionales que afectan en el rendimiento y eficiencia de la empresa, empleando el uso de los resultados de estudios semejantes que enriquecen enormemente nuestros hallazgos. En las empresas actuales existen problemas que afectan la gestión, la comunicación, la correlación persona a persona y la falta de motivación entre los empleados, así como la resistencia al cambio dentro de la misma organización. Sin embargo, se revelan los diversos instrumentos disponibles para su medición y evaluación, tomando en cuenta diversas variables relacionadas con los valores organizacionales, creencias, costumbres y prácticas empresariales, para arrojar luz sobre las causas de la falta de motivación, bajo desempeño, falta de comunicación asertiva en el lugar de trabajo, y su ocurrencia en el cambio organizacional.

Es de mucha importancia que los colaboradores se encuentren a gusto en sus lugares de trabajo ejerciendo funciones que vayan de acuerdo con sus profesiones y experiencias previas, para de esta manera crear unas excelente relaciones y comunicación asertiva entre la empresa y el colaborador para llegar al objetivo de todo empleador; la productividad y optimización del tiempo. Nuestro proyecto se basa en identificar esas fallas o errores que se están cometiendo que

están afectando el clima organizacional, por ende, no hay buena comunicación y disminución en la productividad.

**Palabras claves:** Clima, Comunicación, Incentivos, Desempeño y Motivación.

### **Abstract**

The present work is the result of an investigation carried out in the company Grasas y Derivados Gradesa S.A. in Ciénaga Magdalena for the year 2023, which presents a current problem under the dimensions of the organizational climate; Therefore, the implementation of intervention strategies is required to improve employee satisfaction within the organization. This article is capable of presenting a conceptual approach from the perspective of different authors who show the relevance of the work environment.

In this study, we were able to establish the organizational elements that affect the performance and efficiency of the company, using the results of similar studies that greatly enrich our findings. In today's companies there are problems that affect management, communication, person-to-person correlation and lack of motivation among employees, as well as resistance to change within the same organization. However, the various instruments available for measurement and evaluation are revealed, taking into account various variables related to organizational values, beliefs, customs and business practices, to shed light on the causes of lack of motivation, low performance, lack of assertive communication in the workplace, and its occurrence in organizational change.

It is very important that employees feel comfortable in their workplaces performing functions that are consistent with their professions and previous experiences, in order to create excellent relationships and assertive communication between the company and the employee to reach the goal. from every employer; productivity and optimization of time. Our project is based on identifying those failures or errors that are being committed that are affecting the organizational climate, therefore, there is no good communication and a decrease in productivity.

**Keywords:** Climate, Communication, Incentives, Performance and Motivation.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	10
Planteamiento del problema.....	12
Justificación .....	14
Objetivos.....	17
Antecedentes del problema.....	18
Marco Teórico.....	23
Marco Legal .....	31
Metodología de investigación.....	32
Resultados.....	38
Conclusiones.....	53
Recomendaciones .....	55
Referencias.....	57
Apéndices.....	63

### Lista de figuras

<b>Figura 1</b> ¿Cree usted que el clima laboral es el adecuado en la organización? .....	38
<b>Figura 2</b> ¿Siente usted que la organización valora y/o reconoce su trabajo? .....	39
<b>Figura 3</b> ¿Qué tan satisfactorio ha sido su experiencia en la organización?.....	40
<b>Figura 4</b> ¿Considera que tiene posibilidades de crecimiento en la organización? .....	41
<b>Figura 5</b> ¿Las funciones y responsabilidades asignadas son justas con respecto a la remuneración?.....	42
<b>Figura 6</b> ¿Le brindan capacitaciones o inducciones al momento de que se implementan nuevos procesos o software?.....	43
<b>Figura 7</b> ¿Considera que es buena la comunicación en su área de trabajo? .....	44
<b>Figura 8</b> ¿Qué tipo de compensación e incentivos recibe usted por parte de la empresa? .....	45
<b>Figura 9</b> ¿Su supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?.....	46
<b>Figura 10</b> ¿Ha tenido oportunidad de innovar en su puesto de trabajo?.....	47
<b>Figura 11</b> ¿Qué tan satisfecho se encuentra con el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo?.....	48
<b>Figura 12</b> ¿Recibe usted algún tipo de espacio de tiempo u apoyo monetario por parte de la empresa para seguir creciendo profesionalmente? .....	49
<b>Figura 13</b> ¿Se siente motivado para realizar sus labores? .....	50
<b>Figura 14</b> Factores que afectan el clima organizacional.....	51

## Introducción

El clima laboral, se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo (García, 2009). A través del clima laboral se muestra cómo se siente el colaborador, se observa su productividad y desempeño, circunstancias que deben ser apreciadas por las directivas de la organización para ser objeto de análisis.

Es de mucha importancia que los colaboradores se encuentren a gusto en sus lugares de trabajo ejerciendo funciones que vayan de acuerdo con sus profesiones y experiencias previas, para de esta manera crear unas excelentes relaciones y comunicación asertiva entre la empresa y el colaborador para llegar al objetivo de todo empleador; la productividad y optimización del tiempo. Nuestro proyecto se basa en identificar esas fallas o errores que se están cometiendo que están afectando el clima organizacional por ende no hay buena comunicación y disminución en la productividad.

Con este proyecto se pretende lograr que la empresa Gradesa S.A pueda mejorar su clima organizacional y poder tener como resultado colaboradores felices, motivados, fidelizados y con sentido de pertenencia, para ello se debe proponer y poner en marcha todas aquellas herramientas que nos ayudaran a mejorar los procesos dentro del área de talento humano de la organización.

Se realiza un diagnóstico inicial para tener claridad de los problemas principales y luego se procede con la presentación de las posibles soluciones a las problemáticas encontradas.

Al final, el clima laboral es un indicador de suma importancia para las organizaciones. Algunas son calificadas, por ejemplo, por Great Place to Work que hace un ranking de las mejores empresas para trabajar en Colombia teniendo en cuenta el clima organizacional.

Incentivos como este para una organización la hace reconocida a nivel nacional e internacional y promueve políticas claras que regulen el clima dentro de la organización para beneficio de todos los que integran la operación de una empresa, colaboradores, directivos, proveedores y clientes.

### **Planteamiento del problema**

Cuando se seleccionó esta problemática, se observó la necesidad de identificar los distintos factores organizacionales que afectan e influyen en una organización sobre el desarrollo del talento humano, se logró evidenciar que la empresa Grasas y Derivados Gradesa S.A. en Ciénaga Magdalena para el año 2023, presenta una problemática actual bajo las dimensiones del clima organizacional; se evidencian diferentes características en el entorno como la poca comprensión e interacción entre los grupos trabajo, actitudes extrañas tanto personales como profesionales, alta rotación del personal, desmotivación y baja productividad en ello se ve reflejado la disminución en el alcance de objetivos propuestos en la organización. Por lo tanto, esto genera la búsqueda y determinación de soluciones oportunamente con el fin de desarrollar estrategias y/o metodologías dirigidas a la reestructuración del clima organizacional con el propósito de que se evidencie un progreso diligente en el mismo.

Se considera que si una empresa cuenta un buen clima laboral tendrá colaboradores satisfechos, firmes y productivos; por ende, se podría disminuir en gran medida la rotación de personal. Esto es algo a lo que siempre apuntan las empresas, a reducir costos en inducciones de personal nuevo, ya que, la curva de aprendizaje puede extenderse en algunos casos. La mejor forma de reducir esos costos es reteniendo el talento humano con el que se cuenta en la organización por medio de incentivos o beneficios no monetarios para mantener motivados a los colaboradores.

Por otra parte, se identificó que en la empresa el clima organizacional es algo deficiente en cuanto a los empleados, pues estos reflejan poca motivación, falta de liderazgo, poca comunicación asertiva para el buen clima y trabajo en equipo, se sienten inconformes con algunas situaciones que se presentan a diario, se necesita de capacitación para enfrentar la

resolución de conflictos de manera correcta, es decir que los ambientes son cambiantes, por lo que esto trae consigo dificultades en el desarrollo de sus actividades diarias.

## **Justificación**

El estudio del proyecto de investigación titulado: Factores que afectan el clima organizacional de los colaboradores de la empresa Gradesa S.A., en ciénaga magdalena para el año 2023, pretende conocer a profundidad todos aquellos factores que han influido de manera significativa en el clima organizacional, las motivaciones de los empleados y su comportamiento en cuanto a su eficiencia y productividad, trabajo en equipo, compromiso, satisfacción, relaciones personales, rotación de puestos y ausentismo, por lo que se debe implementar acciones encaminadas a estimular de manera positiva la motivación individual, con lo cual se podrá tener mayor satisfacción y compromiso a la hora de desempeñar las actividades propias del cargo, cumpliendo con los objetivos y metas presentes en la organización.

De igual modo se busca con la presente investigación promover un ambiente de trabajo acorde a la organización que influya de manera importante en el desempeño de cada uno de los empleados las buenas relaciones entre los colaboradores en los distintos puestos de trabajo.

El propósito de este proyecto de investigación es lograr que la empresa Gradesa SA mejore sus indicadores y sea un referente para las otras compañías en cuanto a la implementación de procesos que vayan enfocados hacia el bienestar de los colaboradores, mejorar el clima laboral, invertir en procesos de selección exitosos. Se espera que los nuevos procesos que se piensan plantear logren cumplir con las expectativas de los directivos y así generar una gana y gana para la organización y para los colaboradores; toda vez que al tener colaboradores felices la productividad en la organización mejorara. Así mismo se pretende demostrar que con la implementación de los procesos correctos se pueden obtener grandes resultados enfocados hacia un mismo objetivo; el éxito organizacional.

Desde un contexto investigativo se da la necesidad y relevancia de indagar los diversos factores del interior y exterior que afectan el ambiente organizacional de los empleados de la organización Gradesa S.A., en Ciénaga Magdalena para el año 2023; demostrando a través de juicios y razonamiento la relevancia de la problemática de investigación. Se da la importancia de diagnosticar e identificar desde un aporte teórico, teniendo la necesidad de dar solución, transformar o modificar la circunstancia presente de la empresa; basado en resultados metodológicos de aportes u argumentos teórico-prácticos efectuados. (Lerma, 2009)

La empresa Gradesa S.A. posee un clima organizacional fundamentado en la consolidación de habilidades y destrezas que promuevan el desarrollo en cuanto al aspecto productivo y social; sin embargo, se evidencia una dificultad que se transfiere en lo operacional, económico y contable de la empresa; como lo es el Clima organizacional que es la base de interrelación entre los empleados el cual influye en su desempeño, satisfacción y motivación individual. Esta investigación podrá mostrar la importancia de diagnosticar los cofactores tanto internos como externos que influyen en el cumplimiento y desenvolvimiento de los trabajadores, que hoy en día genera una repulsión al cambio distorsionando gradualmente la comunicación interna y motivación de los trabajadores. A través de esta postura se busca llegar al fondo de cada uno de los distintos aspectos que modifican o alteran el clima organizacional o desarrollo del talento humano; empleando estrategias de mejora continua enfocadas a cada factor localizado. Todo ello, busca el logro exitoso de la corrección de conductas, de juicios, destrezas y aptitudes por consecuencia de cada uno de los trabajadores para utilidad y beneficio de la empresa.

Esta empresa cimienta su clima organizacional en mejorar la satisfacción de sus colaboradores, influenciando la eficiencia de los mismos, sin embargo, se destaca que dentro de

los equipos de trabajo se han hallado varios aspectos de riesgo que señalan un mal clima organizacional en sus equipos de trabajo; el cual puede generar un detrimento o disminución de su identidad o armonía organizacional en todos sus aspectos; basándose en la carencia de comunicación, motivación, desempeño y repulsión al cambio afectando así el clima organizacional entorno al talento humano.

Finalmente, se puede decir que la organización posee un departamento de gestión humana y responsabilidad social, que promueve y busca fortalecer los valores organizacionales con los trabajadores de las distintas unidades de trabajo de la organización, transmitir conferencias y charlas de buenas relaciones interpersonales, motivación y desempeño generando lazos de integración y unidad. Esta indagación nos posibilita implantar acciones de mejora de forma pertinente entorno al clima organizacional, sin embargo; lo que se quiere es regenerar el crecimiento del talento humano como base fundamental de la organización, donde se puedan ejecutar formación, mesas redondas, y conversatorios motivacionales encaminadas a la mejora del rendimiento con base al mérito y autoevaluación de desempeño del gerente y sus colaboradores. Por lo tanto, la investigación nos posibilita pronosticar y acrecentar las relaciones interpersonales y conductas dentro de la organización; como también el crecimiento constante en ambientes de los distintos departamentos de la organización.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Identificar los factores que afectan el clima organizacional de los colaboradores de la empresa Gradesa S.A. en ciénaga magdalena para el año 2023.

### **Objetivos Específicos**

Analizar las causas por las cuales se está afectando el clima organizacional en la empresa Grasas y Derivados Gradesa S.A.

Conocer la percepción que tienen los colaboradores frente al clima organizacional de la empresa Grasas y Derivados Gradesa S.A.

Definir los factores que inciden de manera significativa en la mala comunicación interna en los trabajadores de la empresa Grasas y Derivados Gradesa S.A.

### **Antecedentes del problema**

Las primeras expresiones que hacían referencia al clima laboral se realizaron en los años sesenta. De ahí se logró conocer que era necesario establecer una relación de bienestar por la actividad que se desempeña en una empresa con relación a los beneficios que esta ofrece y que debe existir una relación cordial entre los trabajadores y la empresa. según Rodríguez (1999) indica que las teorías de sistemas abiertos o generales va con un enfoque de sistema ambiente creando estrategias de sistemas organizacionales cuyos fines es buscar una comprensión en su entorno para superar los desequilibrios de los colaboradores; buscando un mejoramiento en el clima organizacional que modifique positivamente las variables que se están ejecutando en los entornos económicos, políticos y sociales.

El clima organizacional surge como idea de que los humanos viven en ambientes complejos y dinámicos, donde las empresas están integradas por colaboradores, grupos y colectividades con diversos comportamientos que pueden afectar el entorno (García, 2009).

Según (Revista Espacios 2020) El estudio ha demostrado que existen relaciones estadísticamente significativas entre el clima laboral y la productividad laboral, presente en casi todas las dimensiones de clima laboral: motivación del personal, responsabilidad por el cumplimiento de los deberes, rotación de cargos y retiros del personal, que tienen relaciones estadísticamente significativas con las variables de productividad laboral: liderazgo, inclusión en la toma de decisiones y emoción en la permanencia y propósitos de cumplimiento de labores con su trabajo, en general.

De este estudio se puede identificar que algunas variables se deben tener en cuenta al momento de analizar la problemática planteada, para poder llegar al fondo de la situación que genera las afectaciones del clima laboral de la empresa estudiada. En un estudio de ambiente

laboral realizado en 2021 a una empresa bananera en el departamento del magdalena (Peña y Rodriguez 2021) indican que se llega a la conclusión que se debe hacer un plan de mejoramiento en donde se den distintas alternativas para fortalecer el ambiente laboral de los trabajadores, además, se debe trabajar fuertemente en la comunicación y en el liderazgo ya que esto afecta la productividad de la empresa y este ambiente no es saludable para los trabajadores. Lo anterior muestra que en el departamento existen oportunidades de mejora del ambiente laboral con propuestas que involucren a las directivas y colaboradores para lograr una mejor productividad laboral y calidad de vida.

El clima organizacional se refiere al ambiente creado y vivido en la organización laboral grasas y derivados Gradesa S.A, las emociones y cómo estas variables afectan el desempeño de los empleados en la organización. Se piensa que el clima organizacional se vuelve parte de la cultura de toda empresa, es decir, es parte de la personalidad propia de la organización y tan variable como el temperamento de cada individuo que trabaja en su entorno. En la empresa no se ha establecido un plan específico para mejorar el clima organizacional, esto quiere decir que se debe realizar un estudio para obtener un diagnóstico e identificar cuáles son las falencias en las que se deben trabajar y enfocar el plan esto con fin de corregir, mejorar y mantener resultados positivos en el ambiente laboral de la empresa grasas y derivados Gradesa S.A.

El desarrollo contemporáneo de las últimas décadas, entorno a los sistemas, la tecnología y la universalización están impulsado el progreso de las organizaciones, esforzándose constantemente por mejorar los procesos, los entornos y el crecimiento del talento humano. En este aspecto, una empresa puede notarse como un habitat abierto, espacial y temporalmente delimitado, que proporciona las actividades, las personas y los diversos componentes tangibles, connaturales y culturales que constituyen su entorno interior. Por consiguiente, se puede decir

que el autor Salazar Estrada (2009) de la Universidad de Guadalajara, coautor de su artículo “Clima y Cultura Organizacional: Dos Dimensiones de la Productividad Laboral, Componentes Importantes” hizo notable el camino muestra que el clima y la cultura organizacional son dos elementos importantes para aumentar el rendimiento del trabajo. El propósito es mostrar que la implementación de mejora de los ambientes y saberes en las organizaciones son un requisito previo esencial para el éxito en una era donde la cooperación es una fuente de ventaja competitiva. El estudio se integró a una revisión de literatura que analizó e interpretó dos estudios y seis artículos de revistas que cubren la aplicación de la cultura y el clima ambiente organizacional en las organizaciones durante cinco años consecutivos.

De acuerdo con (Salazar Estrada JG, 2009), quien da desenlace a este problema, otro estudio similar encontró que los elementos del clima interno incluyen a la propia empresa con su organigrama organizacional, historia de éxito, comunicación, logros. fines, etc.; personal, incluidas sus condiciones de trabajo, tutoría, capacitación, plan de capacitación, complacencia laboral, laboratorios médicos cautelares realizados, inasistencia, competencia y trato de los empleados y producción, lo que significa cumplimiento y seguridad de las condiciones del proceso de producción, uso de tecnología, acceso a materias primas, etc. Esto requiere que se monitoree continuamente para identificar el potencial, la solidez, las deficiencias, las posibilidades y las amenazas de la organización que afectan significativamente el resultado de los objetivos de la empresa y crean un entorno el cual puede afectar sus operaciones. Esta es una función de gestión importante, cuyo resultado se basa en gran extensión del triunfo o fallas de otras funciones, de gran importancia como la administración de la información y los saberes, sin pasar por alto la trascendencia de preservar a las personas de sus propias acciones, a otras personas y a las acciones derivadas de necesidades indirectas. Es luchar diligentemente contra

todos los factores que puedan afectar negativamente a cualquier miembro de la organización, reduciendo o eliminando los efectos nocivos de las superestructuras políticas, legales y morales y las estructuras económicas para lograr un elevado nivel de vida diferenciado por las relaciones con la naturaleza y relaciones armoniosas en el ambiente de trabajo y el desempeño práctico de los trabajadores, su salud psicofisiológica, deficiencia de sobrecarga y provecho de ratos o periodos del tiempo libre. En concreto, la conducta de los trabajadores no es el resultado de aspectos organizacionales identificados dentro de la organización, no obstante; sino que se sujeta a las percepciones de los trabajadores sobre estos aspectos. Su percepción está determinada en gran medida por las operaciones, interrelaciones y prácticas que cada individuo ha tenido mientras trabajaba para la empresa.

El objetivo de la recopilación de información es identificar congruencias y similitudes en direcciones de investigación comunes para enfoques conceptuales generadores de temas que sirvan como modelos para que los investigadores busquen objetivos. Por tanto, (Salazar Estrada JG, 2009) argumenta que para discutir o analizar el clima organizacional se requiere una comprensión profunda de las percepciones de los empleados sobre los requisitos, circunstancias y procedimientos en la empresa, sino también de sus perspectivas acerca de la organización, y la calidad de vida profesional. El proceso de socialización de una organización es el proceso de transferir las normativas, principios y elementos básicos del ambiente y sus conocimientos e historias culturales a los nuevos miembros del grupo. En última instancia, el análisis concluyó que el clima organizacional está interesado en el cambio planificado que permite que los individuos, los grupos y las empresas se desempeñen de forma óptima y eficiente. La modificación comprende buen criterio, ocupaciones arduas a lo largo plazo, una concepción coherente orientada a objetivos y saberes del funcionamiento particular, de grupo y

organizacionales, la conducta de las personas y sus propios procesos de transformación. Como plantea (Salazar Estrada JG, 2009) , el cual dice que la modificación se produce a través de intervenciones, incluso intervenciones de diagnóstico y actividades para explorar estados problemáticos específicos.

## Marco Teórico

Desde un enfoque estructural y exploración conceptual de diversos artículos y análisis de revistas científicas que vinculan una orientación de investigación semejante con el problema de investigación hallado, se demuestra que actualmente un gran número de empresas buscan un mayor desarrollo productivo, un alto nivel de competitividad y la innovación organizacional buscando reforzar su modelo de negocio en cuanto a calidad. Según la investigación del autor Salazar Estrada (2009) juntamente con otros sabios, el cual en su estudio “Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral”, expresan que el clima es un elemento primordial para el incremento en la productividad laboral, donde se puede apreciar la organización como un microambiente o subgrupo receptivo limitado en espacio y tiempo, constituido por empleados, departamentos de trabajo, actividades y elementos físicos, natural o culturales. (Salazar Estrada JG, 2009).

Como expresa la autora Mónica García Solarte (2009) de la Universidad del Valle de Cali-Colombia, en su estudio “Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual” profundizó sobre acerca de la indagación diagnóstica del clima laboral como aspecto clave en la evolución organizacional y como incide mejoramiento de forma inmediata en el denominado ambiente de la empresa. Estudios previos de varios autores han presentado un enfoque conceptual que sirve de apoyo para demostrar la importancia del clima en el cambio organizacional. También explora las diversas herramientas disponibles para su evaluación y diagnóstico, teniendo en cuenta las múltiples variables asociadas a los valores, hábitos, tradiciones, costumbres y praxis organizacionales, para arrojar luz sobre el origen de la complacencia y desagrado laboral y su influencia en el impacto del cambio. sobre la organización. (García Solarte M. , 2019)

Y finalmente otras indagaciones de suma relevancia aplicadas por los escritores Ramírez López, R., Gonzáles, Palomino Alvarado, G. del P, Vásquez, J., & Terán Ayay, N. T. (2021), en su estudio “Clima organizacional en el sector público Latinoamericano”, en donde plantean que el ambiente organizacional tanto en el sector gubernamental como en el particular se percibe conforme a una agrupación de impresiones universales basadas en las impresiones que muestran los colaboradores en su ocupación; pero para comprender lo que representan las variables estudiadas, se debe comprender la conducta del individuo, las estructuras organizacionales y los procesos. (Gonzáles Vásquez, 2021)

El problema hallado en la compañía se fundamenta en ¿Reconocer los elementos que influyen en el clima laboral de los colaboradores de la empresa Gradesa S.A. en situada en Ciénaga Magdalena para el primer semestre del periodo 2023? Como se puede apreciar, se pretende de manera imprescindible diagnosticar en base a la problemática descubierta. En términos generales se determina que la empresa Gradesa S.A fundada hacia el año de 1992, cuenta con una ubicación en el municipio de Ciénaga, Magdalena, sobre la Costa Atlántica Colombiana, la cual presenta aspectos tecnológicos de gran relevancia en su planta beneficio de producción; esta se dedica a la elaboración, reparto, adquisición y comercio de oleos y grasas de derivación vegetal, con un enfoque en pro de la viabilidad, el rendimiento y el emplazamiento comercial, responsabilizada con la ejecución de normas legales y el crecimiento organizacional. (Copyright, 2016)

En una organización el clima laboral es un ambiente que se genera y puede estar compuesto por factor físico o humano, este clima influye principalmente en los colaboradores, en su productividad, desempeño y satisfacción, además en la percepción que crean los colaboradores con las empresas, ya que, un mal clima laboral puede llegar a afectar la calidad de

vida de los colaboradores laboran en la empresa, el clima laboral es un problema fundamental que ha sido estudiado durante décadas y ahora es de suma importancia para las organizaciones, puesto que han identificado que al tener colaboradores felices la productividad y el compromiso mejoran.

Actualmente en el contexto organizacional el clima laboral se está fundamentando con un aspecto de gran relevancia para el incremento y progreso de la empresa, donde este aspecto se torna a manera de elemento de estabilidad el cual un impacto inmediato y evidente en la productividad y en el ambiente interno; por lo tanto, realizar evaluaciones o intervenciones promueven esfuerzos y desafíos para la empresa.

Tomando como referencia el anterior párrafo en primer lugar, se cita la forma como el autor (McClelland, 1989) enfatiza en acrecentar la eficacia en la organización en una sola unidad, como una probabilidad de ordenar según las personas que estén implicadas en la empresa, departamento de trabajo, puesto o área, actividad y por ende los empleados, teniendo en cuenta que para una mayor eficacia en una empresa debe trabajarse en equipo dado que cada individuo y cada labor incide en todas.

Seguido está el autor Álvarez (1995) quien refiere que “el clima organizacional es la impresión grupal y participativa del realismo interno del equipo de trabajo”. Se puede decir que para el autor el clima laboral es determinado de una forma muy puntual, caracterizado por ser una atmosfera de trabajo que se forma como resultado de la manifestación o acción de diversos componentes interpersonales, físicos y organizacionales. El entorno en el que trabajan las personas puede influir o afectar determinantemente su complacencia y conducta, lo que a su vez afecta su ingenio y rendimiento. Además, Herzberg referido por (Chiavenato 2009) añadió a dicho argumento que en “el Clima laboral también influyen factores de comportamientos en el

trabajo, motivación y comunicación; por ejemplo: aspectos de higiene o mantenimiento”. Lo que evita la frustración, pero no motiva es lo mínimo que debe tener la organización, es decir; la compensación, beneficios, políticas y su seguimiento. Asimismo, los factores motivacionales incluyen el desarrollo personal, el compromiso, el propio trabajo y el reconocimiento. (García Solarte M. , 2019)

De acuerdo con (Mendez Alvarez, 2006) el clima laboral ha cobrado una importancia significativa en la administración de personal y en las últimas décadas ha tomado un papel primordial como finalidad de investigación en empresas de diversas industrias y dimensión, tratando de encontrarlo y medirlo utilizando procedimientos metodológicos, de análisis e interpretación que realizan consultores en el campo de la administración del talento humano o DO para empresas. Con base a la comprobación de Litwin, la investigación experimental que origino la creación de esta herramienta fue radicalmente para comprobar ciertas conjeturas sobre la influencia de la manera de liderar y el clima laboral entorno a los estímulos y el comportamiento de los miembros de la empresa. Se determinan tres propósitos de indagación: 1) investigar la correlación dentro de la clase de gestión y el ambiente laboral; 2) investigar la influencia del ambiente laboral en la motivación particular, que se mide analizando el contenido del pensamiento imaginativo; 3) establecer las consecuencias del ambiente laboral sobre las variables tradicionales como la complacencia individual y el rendimiento organizacional.

Según Uribe Prado (2015), desde mediados del siglo XIX, la investigación y el estudio del clima organizacional han crecido. La gestión de personas en un entorno organizacional es actualmente objeto de numerosos estudios. También menciona las primeras definiciones que se encontraron al respecto las cuales son: de acuerdo con Taguiri y Litwin (1968), “el clima

organizacional es el resultado de una serie de interpretaciones que hacen los miembros de una organización y que tienen un efecto sobre su motivación y actitudes. Por lo tanto, el clima organizacional es un aspecto único del equilibrio por la calidad del ambiente dentro de la empresa, que es sentido por sus empleados e influye en su comportamiento.

Según Goncalves (1997:20) Es necesario resaltar “Que el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. Tiene repercusiones en el comportamiento laboral”

La teoría del Clima Organizacional de Likert (1968) “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”.

Con base en la perspectiva teórica de Litwin, tomando como alusión la investigación realizada y la empleabilidad del análisis realizado, se introducen variables como clima organizacional entre diferentes modos de gestión, complacencia e incentivación de los trabajadores para buscar correlaciones entre las variables y el ambiente laboral. Se coloca de manifiesto los resultados de tres empresas simuladas compitiendo en una plaza real para determinar la relación entre las variables. Los autores Stringer y Litwin descubrieron que podían establecer tres ambientes distintos, cada uno con efectos específicos sobre la comunicación, el

desempeño, la resistencia al cambio, la motivación y la satisfacción laboral. Estas organizaciones son: Radar del Reino Unido, estructura orientada al liderazgo, cargos, funciones asignadas, poderes al cargo, sanciones por incumplimiento y comunicación vertical formal, seguido esta la empresa Balance Radar, Liderazgo no oficial, intervención en la adopción de Determinaciones, Colaboración, operación grupal y Rendición de Cuentas. Esta empresa ha creado un entorno de incentivos y penalidad; finalmente Blazer Radar, en la cual la gerencia pone un fuerte énfasis en la productividad, el establecimiento de metas, la mejora de la creatividad y el reconocimiento y la promoción gratificantes, así como las promociones por alto desempeño.

De este modelo se concluyen los siguientes elementos de clima organizacional: el clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, las características del clima son percibidas directa e indirectamente por los trabajadores que se desempeñan dentro de la organización, el clima organizacional tiene repercusiones directas sobre el comportamiento laboral, el clima es una variable transversal a la organización. (Dessler, 1976)

Los subsiguientes fundamentos del clima organizacional emergen de este modelo: el ambiente laboral hace énfasis en las particularidades del clima laboral que son conocidas de forma recta o evasiva por los trabajadores, el clima laboral tiene un impacto directo en la aptitud y actuación laboral y el cual es una variante intersectorial dentro de la empresa. (Dessler, 1976)

En ese sentido autores como Robbins (1999) define la motivación como "La intención de desempeñar un gran sacrificio para alcanzar los objetivos de la organización, determinada por la capacidad de ese sacrificio para satisfacer alguna obligación individual" (Garcia Rubiano, 2009).

Goldhaber, M. (1986) define que: “La comunicación organizacional involucra el proceso de enviar y recibir mensajes en organizaciones complejas. Este proceso puede ser interno, es decir basado en las relaciones dentro o fuera de la organización”. (Ramos Reyes, 2017)

A juicio de Gary, K. (1995): La comunicación empresarial consiste en una “evolución en el que los participantes recopilan datos relevantes sobre su empresa y las modificaciones que se están produciendo en ella. Para el autor Carlos Padilla, la comunicación dentro de una organización es “la existencia, el núcleo, el espíritu y la potencia fundamental de una empresa”. (Ramos Reyes, 2017)

(García Rubiano, 2009) en su estudio cita a los autores Woodman, Hellriegel y Slocum (1999) quienes arguyen que “motivar crea pujanza y dinamismo el cual alienta, induce, dirige e incide en los individuos para que actúen. Motivar es una transformación mental que impulsa y preserva la conducta del individuo. La motivación elemental o básica es consecuencia de las obligaciones fisiológicas como el sueño, el hambre y la evitación del dolor, mientras que la motivación complementaria se estudia y se incorpora a las necesidades de orden superior disponibles en las ocupaciones.

Como expresa el autor Daft para el periodo de (1999) considera las modificaciones organizacionales como la aplicación de nuevas ideas, tecnologías o comportamientos dentro de la organización; mientras que para Chiavenato (2004) es de un estado a otro, lo que significa que puede haber transformación, ruptura, interrupción y disrupción graduales, persistentes, rápidas y emocionantes; transición de una circunstancia a otra.

Seguidamente el autor Robbins en mismo el periodo expuesto por el autor Daft da a conocer dos modelos de cambios organizativos; La primera etapa es lineal y continua, donde no hay un cambio significativo en los supuestos de los participantes sobre cómo funciona la

organización, mientras que la segunda etapa es pluridimensional, multinivel, discontinua y notable, y sí implica una transformación de los supuestos acerca de las organizaciones y el mundo dentro del cual trabajan. Los cambios ocurren en estructuras, tecnologías, lugares físicos y personas, agregaron los autores. (García Rubiano, 2009)

Finalmente, desde el punto de vista del autor (García Solarte M. , 2019) se referencian los estudios de ambiente laboral de la empresa GRADESA S.A., en el cual los elementos organizacionales están conformados por tres componentes importantes: procesos, interrelación del individuo con las diferentes áreas-grupos, las instalaciones e instrumentos de la ocupación, los cuales son componentes organizacionales.

Con base en lo anterior, los autores sugieren que el clima organizacional se define como la percepción y comprensión de los empleados de la relación entre los aspectos estructurales (procesos y procedimientos), las personas y el entorno físico (infraestructura y elementos de trabajo) que afectan sus relaciones e influyen el comportamiento de forma positiva y negativa, y así cambiar su desarrollo productivo y desarrollo organizacional.

Al estudiar el ambiente dentro de una empresa es necesario tomar en consideración que una persona llega a la misma con sus particularidades, memorias, perspectivas (respecto a su experiencia), sus habilidades y destrezas (respecto al trabajo que puede realizar) y su identidad (se aplica a su conducta) y se confronta a una disposición empresarial constituida por elementos organizacionales y frente a este trasfondo genera y ajusta su conducta, el cual repercute favorable o desfavorablemente en el rendimiento. En consecuencia, el rendimiento depende no solo del estudio neutral de la circunstancia, sino también de su impresión subjetiva, que crea su percepción del ambiente de trabajo, que a su vez afecta la percepción del clima de sus colegas.

## Marco Legal

Fortalecer constantemente el clima organizacional dentro de las empresas es cada vez más importante por eso la “Ley 1010 del 2016 Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.” Nos da las directrices claras del por qué no se debe dejar decaer el clima laboral y sus consecuencias.

De igual manera la Resolución 652 de 2012 la cual establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral el cual contribuye a la protección de los colaboradores contra los riesgos psicosociales, los cuales influyen mucho en comportamientos y actitudes en el ámbito laboral.

Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

Decreto 1567 de 1998 Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional

## **Metodología de investigación**

En el presente proyecto se ha definido que el enfoque mas conveniente para poder cumplir con los objetivos de la investigación es el cuantitativo. Según Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio (2014) permiten dar a conocer en su libro Metodología de la Investigación Sexta Edición que “las etapas no pueden ser brincadas o eludidas. El orden que se tiene debe aplicarse a menos de que una de estas no se requiera. Lo anterior se establece para cualquier proyecto que requiere acotar las ideas y lograr el desarrollo de los objetivos y pregunta de investigación” (Pag. 4).

### **Tipo de Investigación**

El modelo de indagación depende en gran medida de la temática que se desea explorar, así como de los diversos componentes que inciden de forma directa en el desarrollo de la misma. (Goode, 2003). Para el desarrollo de la indagación se emplea la investigación Hipotética-deductiva, en el cual se proponen hipótesis de forma preliminar enfocadas en el marco teórico bajo la verificación experimental para lograr resultados de desenlace, con una transversalidad para comparar entre si las distintas variantes en un lazo de tiempo determinado.

### **Diseño de Investigación**

Para el desarrollo de este estudio se realiza un diseño de la investigación Experimental, el cual se emplea para determinar una correlación entre el motivo y las consecuencias de una circunstancia; donde se examina el resultado originado por la variante independiente encima de la variante dependiente.

### **Enfoque de la investigación**

En este estudio se implementa una metodología cuantitativa, seguido del uso de del elemento del estudio de caso, el cual tiene como objetivo establecer la dinámica de la mente del sujeto para entender su conducta y desarrollo social dentro de la empresa. Los resultados obtenidos se vinculan con la condición laboral presente, situaciones antiguas y aspectos del entorno y el medio de acuerdo con el problema en estudio.

### **Nivel de la investigación**

Este estudio se fomenta bajo un nivel de investigación explicativa, se cimienta bajo la exploración para adentrar en la problemática, buscando correlación entre las variantes para conocer el contexto situacional y porque una incide una en otra variante, desde la correlación y regresión.

### **Población**

La población objeto de estudio es la unión de diversos elementos del mismo grupo donde se identifican características particulares o intervienen en un mismo aspecto donde se interpreta su singularidad e interacción. (Lerma, 2009). El grupo objetivo con el cual se lleva a cabo este estudio se fundamenta en la totalidad de trabajadores de la compañía Gradesa S.A. buscando particularidades entre sí.

### **Muestra**

Del conjunto de 270 empleados se escogió una muestra de 20 trabajadores del área operacional de la compañía Gradesa S.A. A juicio de (Lerma, 2009) quien refiere que esta

muestra es probabilística en el aspecto que cada componente tiene una posibilidad de integrarse a la muestra.

### **Tipo de Muestreo**

Se lleva a cabo la implementación del muestreo probabilístico-estratificado.

### **Marco Muestral**

Formación académica

Cargo

Área de trabajo

Empleados

### **Unidad Muestral**

Área de trabajo

Empleados

### **Unidad de Observación**

Empleados

### **Inferencia Estadística**

Delimitación de la muestra deducida a través de la dimensión poblacional, donde se emplea la expresión para poblaciones infinitas.

$$n = \frac{Z^2(p*Q)}{d^2}$$

**Calculo**

**n:** Tamaño de la muestra = 20,25

**Z:** Nivel de confianza 95%= 0,95

**p:** Variabilidad positiva 50%= 0,50

**q:** Variabilidad Negativa (1-P) = 1-0,50= 0,50

**d:** Margen de error= 0,50%

$$= \frac{(0,95)^2 (0,50 \times 0,50)}{(0,05)^2} \quad n = 20$$

**Variables implícitas en el estudio**

Clima organizacional

Comunicación

Resistencia al cambio

Desempeño

Motivación

**Hipótesis*****Hipótesis Nula***

Percepción del ambiente laboral positivo (Por encima de 60 en un rango de 1 a 100).

Estado de tensión, angustia y ansiedad laboral en el interior de la compañía, el cual son positivas (Por encima de 60 en un rango de 1 a 100).

Condiciones y ausentismo laboral en la compañía S.A, es positiva (Por encima de 60 en un rango de 1 a 100).

***Hipótesis alternativa:***

Percepción del ambiente laboral negativo (Por debajo de 60 en un rango de 1 a 100).

Estado de tensión, angustia y ansiedad laboral en el interior de la compañía, el cual son positivas (Por debajo de en un rango de 1 a 100).

Condiciones y ausentismo laboral en la compañía S.A es positiva (Por debajo de 60 en un rango de 1 a 100).

**Instrumento de Investigación**

El instrumento adaptado para medir el clima organizacional son cuestionarios, fichas de observación como herramientas de medición, ya que abarcan el personal relacionado con la tarea, variables estructurales, teniendo en cuenta dimensiones formadoras del ambiente organizacional. (Brunet, 1987)

***Técnicas***

En busca de la recolección de datos se empleó la técnica de observación estructurada el cual se caracteriza según el autor (Lerma, 2009), por:

Las acciones, eventos o hechos son específicos y preseleccionados.

El tipo de registro de datos se prepara de antemano.

Decida de antemano en qué tipo de actividad participará el observador.

El indagador debe poseer saberes y entendimientos sobre la problemática en estudio.

### ***Procesamiento de Datos***

El procesamiento de la información estructurada se realizó por medio de la tabulación en Excel.

### ***Fuentes***

Datos primarios obtenidos directamente de los integrantes de la indagación a través de cuestionarios, observaciones, mediciones e información secundaria adquirida a través de la comprobación y verificación de datos existentes de exámenes estadísticos, documentos metodológicos, bases de datos, artículos científicos, estudios y distintas documentaciones de investigación.

## Resultados

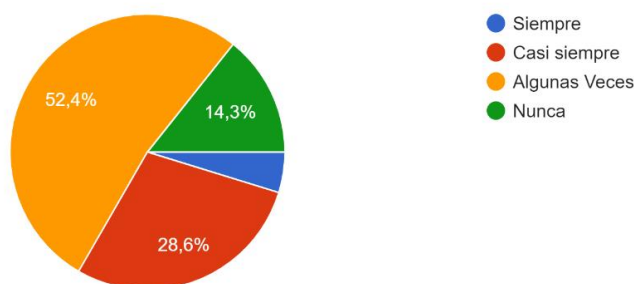
A continuación, se presentan los resultados de la encuesta realizada a 21 empleados de la empresa Gradesa S.A.

### Figura 1

*¿Cree usted que el clima laboral es el adecuado en la organización?*

1. ¿Cree usted que el clima laboral es el adecuado en la organización?

21 respuestas



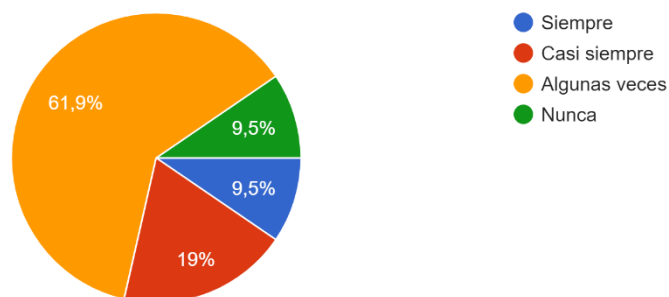
Fuente: Elaboración propia.

La figura 1 representa el porcentaje del 52,4 % de las empleados encuestadas que consideran que el clima laboral es adecuado algunas veces, mientras que un porcentaje del 28,6% cree que casi siempre es adecuado clima laboral , así mismo se percibe que un porcentaje del 14,3 % piensan que nunca es adecuado el clima laboral dentro de la empresa, finalmente se tiene un porcentaje muy bajo del 4,7 de empleados que afirman que el clima laboral siempre es adecuado, de acuerdo a los resultados se deben implementar estrategias específicas enfocadas al bienestar de los empleados no solo en el aspecto económico, sino en tener un ambiente agradable que los mantenga motivados a realizar sus labores y por ende mejore la productividad, donde se le reconozca su trabajo, les permita tener autonomía e iniciativa para desarrollarse en su área de trabajo. Fuente: Resultado de encuestas aplicadas.

## Figura 2

*¿Siente usted que la organización valora y/o reconoce su trabajo?*

2. ¿Siente usted que la organización valora y/o reconoce su trabajo?  
21 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

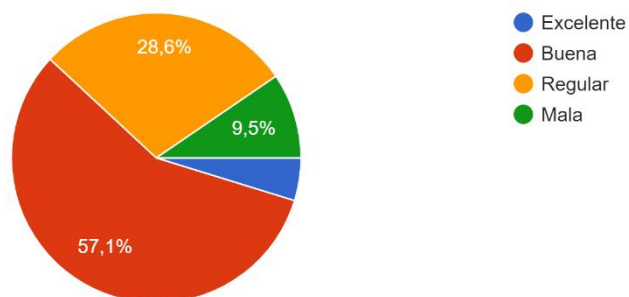
La figura 2 representa un porcentaje significativo del 61,9% de los empleados que sienten que la empresa algunas veces valora y reconoce su trabajo, mientras que un porcentaje del 19% cree que casi siempre se valora y reconoce su labor dentro de la organización, así mismo se evidencia que un porcentaje del 9,5% piensa que siempre se le valora su labor, finalmente un porcentaje igual del 9,5% considera que nunca se le reconoce su trabajo dentro de la empresa, por lo se define que se debe impulsar desde la gerencia o jefe de recurso humanos programas de compensación e incentivos que motiven a los empleados a seguir haciendo bien su trabajo, toda vez que esto permite impulsar el compromiso con la empresa, pero sobre todo logra la satisfacción del empleado por el reconocimiento de su labor o aporte positivo a la misma. Fuente Resultado de encuestas aplicadas.

### Figura 3

*¿Qué tan satisfactorio ha sido su experiencia en la organización?*

3. ¿Que tan satisfactorio ha sido su experiencia en la organización?

21 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

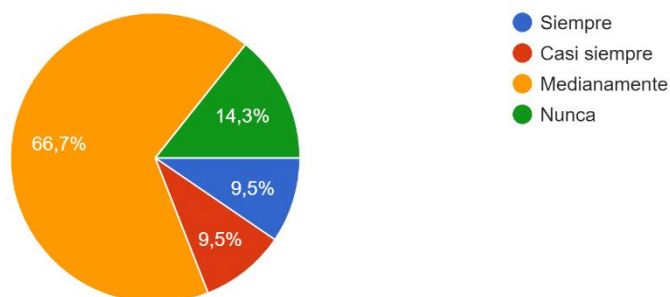
La figura 3 permite evidenciar los resultados obtenidos, los cuales arroja que el 57,1% de los empleados piensan que ha sido buena su experiencia dentro de la organización, así mismo se evidencia que un porcentaje del 28,6% de los empleados consideran que su experiencia ha sido regular, mientras que un porcentaje de 9,5 afirma que ha sido mala, finalmente se encuentra que un porcentaje muy bajo del 4,1 % responden que ha sido excelente. Estos resultados nos indican una vez más que la empresa debe enfocar sus esfuerzos en mejorar todo lo relacionado a las condiciones en que sus empleados desempeñan sus labores, mejorar los canales de comunicación, brindar nuevas oportunidades en cuanto a formación y capacitación en las tareas, ser flexibles en cuanto a sus horarios y sobre todo brindar un buen ambiente o el clima laboral

Fuente: Resultados de encuestas aplicadas

**Figura 4**

*¿Considera que tiene posibilidades de crecimiento en la organización?*

4. ¿Considera que tiene posibilidades de crecimiento en la organización?  
21 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

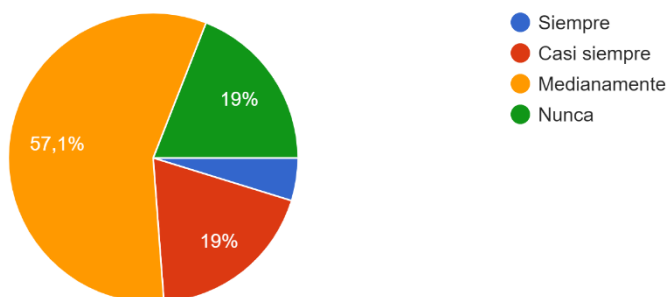
En esta grafica de la pregunta número 4 de la encuesta, el 66.7% de los encuestados afirma que, en la organización, medianamente pueden tener la posibilidad de crecimiento, mientras que el 9.5% opina que casi nunca puede tener opciones de crecimiento, otro 9.5 afirma que sí es posible y por último se encontró un 14.3% que le parece que no encuentra posibilidad alguna de crecimiento en la empresa. Esta situación que genera un descontento con la mayoría de los empleados hace que la empresa deba replantear desde recursos humanos sus políticas internas de promoción y crecimiento al interior de la empresa. Establecer unas políticas claras y divulgarlas a todo el personal para que tenga claridad de los distintos procesos de crecimiento permitirá conocer en que debe trabajar cada uno de ellos para sentirse calificados para crecer y que los tienen en cuenta cuando se presentan estos eventos.

## Figura 5

*¿Las funciones y responsabilidades asignadas son justas con respecto a la remuneración?*

5. ¿Las funciones y responsabilidades asignadas son justas con respecto a la remuneración?

21 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

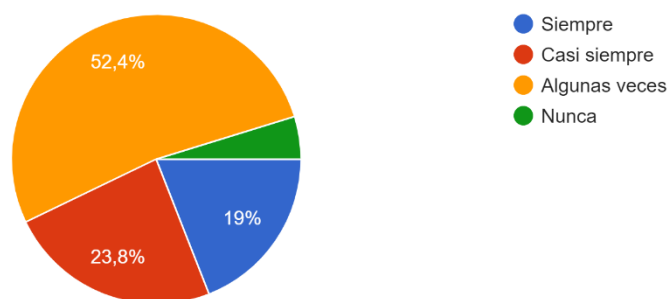
Analizando la pregunta número cinco de la encuesta, se tiene que el 57.1% este descontento con la remuneración que recibe vs la funciones y responsabilidades que ejecutan diariamente, un 19% opina que casi siempre está satisfecho, otro 19% dice que no está satisfecho en absoluto y solo un 4.9% está contento con la remuneración que recibe, en comparación con las ordenes que le toca ejecutar en la empresa. Si bien es cierto que en la mayoría de las empresas un parte de los empleados siempre considera que debería recibir más remuneración, es necesario que la empresa pueda generar reuniones donde recursos humanos pueda mostrar todos los beneficios que tiene la compañía, no solamente el sueldo. Por ejemplo: Salario emocional, estabilidad, etc. También resulta necesario realizar un estudio de salarios de las empresas del sector para analizar si se debe hacer alguna modificación a la política salarial para beneficio de los empleados.

## Figura 6

*¿Le brindan capacitaciones o inducciones al momento de que se implementan nuevos procesos o software?*

6. ¿Le brindan capacitaciones o inducciones al momento de que se implementan nuevos procesos o software?

21 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

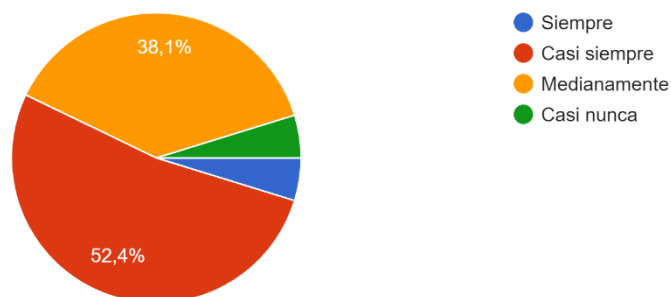
Sobre la pregunta 6 los resultados nos muestran que el 52.4% no tiene claro o no está convencido de los planes de capacitación de la empresa o la no están bien organizados, un 23.8% si considera que la empresa a este respecto la empresa cumple, el 19% de los encuestados está totalmente convencido que sí se llevan a cabo y un 4.8% opina que la empresa no cumple con estos programas. De esta manera queda evidenciado que se debe revisar el programa actual que se sigue para las capacitaciones o inducciones en el caso del personal nuevo para que puedan funcionar mejor y estén convencidos de que sí sirve el trabajo que realiza recursos humanos a este respecto. Puede que algunos no se estén adaptando con facilidad a los cambios tecnológicos y esto les impida recibir las capacitaciones de forma idónea, para ello es importante conocer después de cada evento a través de una encuesta, la percepción de los empleados para tomar correctivos en la marcha.

**Figura 7**

*¿Considera que es buena la comunicación en su área de trabajo?*

7. ¿Considera que es buena la comunicación en su área de trabajo?

21 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

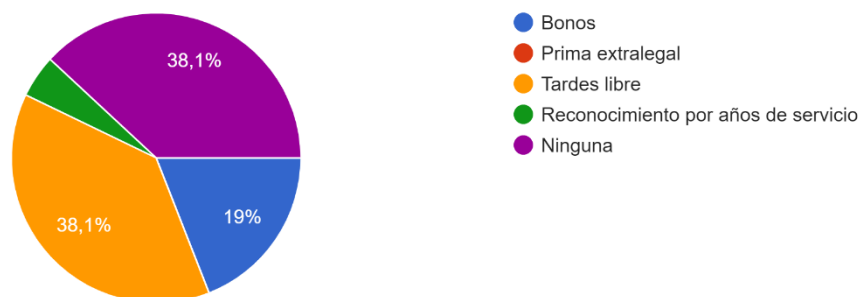
De acuerdo con los resultados obtenidos arroja que el 52,4% de los colaboradores de la empresa Gradesa SA consideran que la comunicación en su área de trabajo casi siempre es buena, el 38.1% indica que la comunicación es medianamente buena. De esto se puede destacar que la comunicación dentro de las áreas es buena en general es decir que entre los equipos de trabajo puedes coordinar y llegar a acuerdos positivos para sacar adelante las responsabilidades que se les asignan sin inconveniente. Pero también se debe analizar qué pasa con el 38.1% que no se encuentran satisfechos con la comunicación ya que para que todo el equipo pueda ir en la misma dirección y tras el mismo objetivo la comunicación debe ser excelente.

## Figura 8

*¿Qué tipo de compensación e incentivos recibe usted por parte de la empresa?*

8. ¿Qué tipo de compensación e incentivos recibe usted por parte de la empresa?

21 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

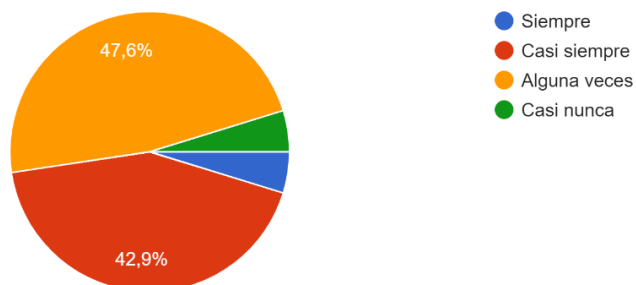
De acuerdo con la encuesta la gráfica nos arroja que el 38,1% no recibe ningún tipo de incentivos por su labor, pero el otro 31,1% si recibe tardes libres y el 19% recibe bonos, se debe revisar a que se debe esa desigualdad y establecer los incentivos que se van a implementar para que todos los colaboradores tengas acceso a ellos, ya que este tipo de situaciones por supuesto que causa que el ambiente laboral se torne un poco pesado y aumente la desmotivación y rotación de personal.

## Figura 9

*¿Su supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?*

9. ¿Su supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?

21 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

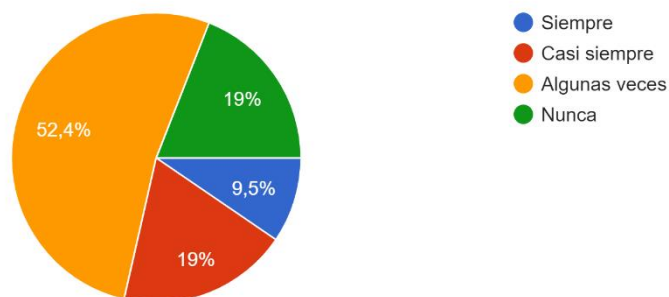
Como se puede observar en la gráfica, este es un factor de suma importancia, ya que la relación jefe inmediato y colaborador es la primera línea de un buen clima organizacional, obteniendo en la gráfica un porcentaje de 47,6% con respecto a esto se evidencia que algunas veces el jefe directo es justo con las decisiones, lo que quiere decir que no está siendo objetivo, por otro lado el 42,9% manifiesta que casi siempre es justo en sus decisiones, dando a entender que los colaboradores opinan que no está siendo justo, por último, siempre y casi nunca arrojan el mismo resultado el 4,8% una opinión compartida en cuando a si es justo el jefe con las decisiones, mostrando que no se tiene claro ese tipo de decisiones suelen ser asertivas o todo lo contrario no aportan lo suficiente a la organización, porque los supervisores o jefes inmediatos deben ser precisos y objetivos a la hora de la toma de decisiones ya que estas y sus comportamientos pueden influir en el clima organizacional.

**Figura 10**

*¿Ha tenido oportunidad de innovar en su puesto de trabajo?*

10. ¿Ha tenido oportunidad de innovar en su puesto de trabajo?

21 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

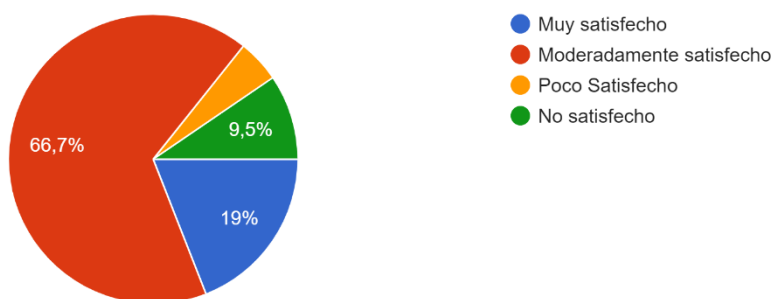
Se observa en la gráfica, que el 52,4% de los colaboradores manifiestan que algunas veces, han tenido oportunidad de innovar en su puesto de trabajo, por otro lado, el 19% opina que nunca se le ha dejado innovar en su puesto de trabajo, de igual manera otro 19% manifiesta que casi siempre han tenido la oportunidad de innovar y para finalizar se tiene que el 9,5% como porcentaje más bajo muestra que siempre se les da la oportunidad de innovar en su puesto de trabajo, cabe resaltar para para poder obtener un excelente clima organizacional el colaborar debe sentirse cómodo en todos los aspectos de la misma, es por eso que la empresa debe darles las oportunidad de innovar en su puesto de trabajo, mediante propuestas que beneficien la organización.

**Figura 11**

*¿Qué tan satisfecho se encuentra con el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo?*

11. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo?

21 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

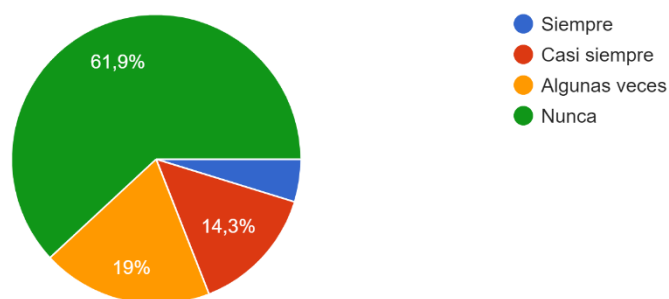
La grafica nos muestra que el 66,7% se sienten y se encuentran moderadamente satisfechos con el trato que reciben por parte de los compañeros de la empresa Gradesa S.A, por otro lado el 19% se encuentra muy satisfecho por el trato que reciben de sus compañeros, el 9,5% de los colaboradores opinan que no se sienten satisfechos con el trato que reciben por parte de sus compañeros, dando como resultado falencias en el clima organizacional y finalmente el 4,8% nos dice que se sienten poco satisfechos con el trato que reciben por parte de sus compañeros en la organización, por lo tal motivo se deben de realizar estrategias enfocadas a la resolución de conflictos, comunicación asertivas, planes que permitan la mejora en el clima organizacional.

## Figura 12

*¿Recibe usted algún tipo de espacio de tiempo u apoyo monetario por parte de la empresa para seguir creciendo profesionalmente?*

12. ¿Recibe usted algún espacio de tiempo u apoyo monetario por parte de la empresa para seguir creciendo profesionalmente?

21 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

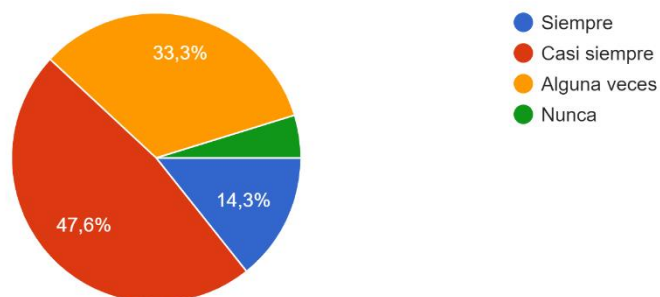
La figura demuestra que los empleados en gran mayoría que Nunca reciben espacios de tiempo u apoyos monetarios para su crecimiento personal con un 61,9% siendo este un factor de riesgo que por ende influye en el ambiente laboral de la empresa donde su satisfacción dentro de la misma no es de mucho agrado; y quienes manifiestan que Algunas veces con un 19% y finalmente están quienes casi siempre con 14,3% puesto que sus estados de ánimos son un poco más flexibles y buscan sobrellevar el entorno social de interacción dentro de la empresa. Sin embargo, existe un gran debilitamiento en la satisfacción, cumplimiento de metas y expectativas de crecimiento dentro de la empresa; ya que no se fomenta el desarrollo del trabajador como eje principal de distinción o valor agregado por sus resultados, capacidades y bienestar social.

### Figura 13

*¿Se siente motivado para realizar sus labores?*

13. ¿Se siente motivado para realizar sus labores?

21 respuestas



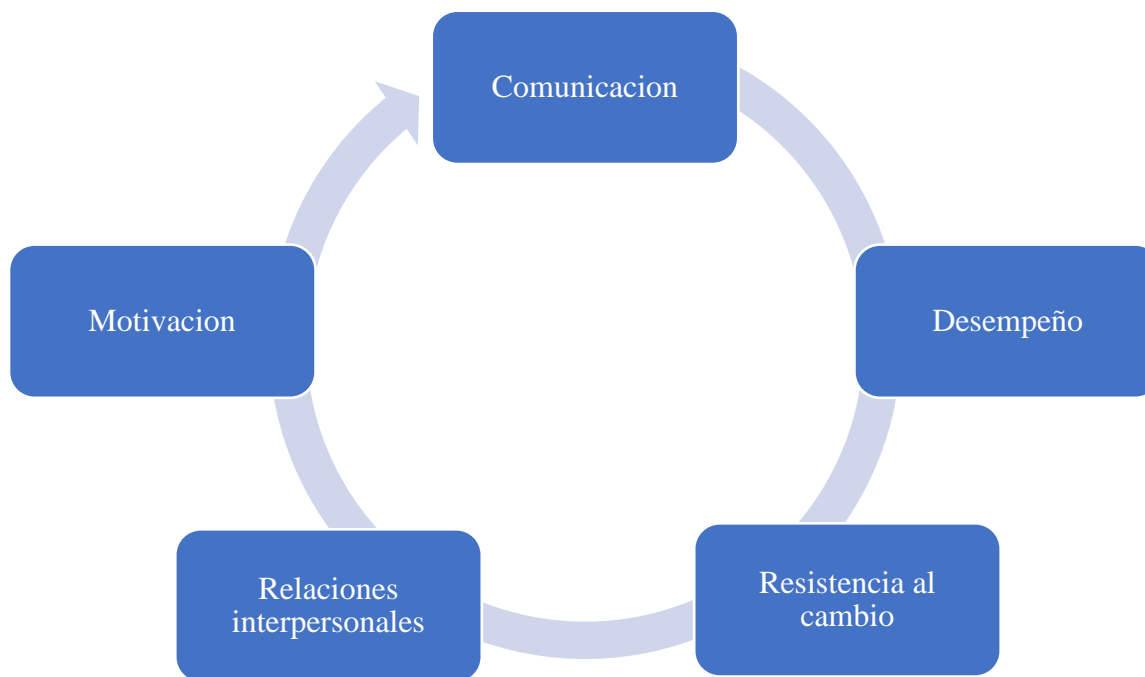
Fuente: Elaboración propia.

La figura evidencia que los empleados en gran mayoría con un 47,6%, presentan una desmotivación laboral, el cual afecta su rendimiento en producción demostrando que Casi siempre se siente desmotivado, seguido están quienes dicen que Algunas veces con un 33,3% quienes a pesar del desarrollo de sus funciones comentan que no es todos los días que se sienten así y finalmente en pequeña minoría, pero no menos importante están quienes manifiestan con un 14,3% que Siempre se sienten motivados. A manera de síntesis se debería hacer énfasis en esta pequeña población con un 4,8% el cual consideran que nunca se han sentido motivados, donde las políticas y valores de la empresa en su área de trabajo no satisfacen ni promueven el desempeño o meta esperada. Se considera que dentro de la empresa los estímulos económicos no todas las veces son lo más importante para que la producción de un empleado disminuya, pues se determina finalmente que la falta de incentivos, requerimientos u horarios son aquellos que más relevancia tienen, es por ello; que los trabajadores de la empresa Gradesa S.A. se sienten estancados con una jornada de trabajo bastante extensa.

## Factores que afectan el clima organizacional en la empresa Grasas y Derivados

**Figura 14**

*Factores que afectan el clima organizacional*



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 14, después de realizar la investigación se define que los factores que afectan son los siguientes:

**Comunicación:** Dentro de la empresa se observa que la comunicación entre colaboradores no es muy fluida, es decir que un alto porcentaje de los empleados manifiestan no estar satisfechos con la comunicación que se maneja con el equipo de trabajo, esto afecta de manera significativa el clima laboral, teniendo en cuenta que para que una empresa pueda ir en la misma dirección y tras el mismo objetivo la comunicación debe ser excelente.

**Motivación:** Podríamos decir que la motivación juega un papel fundamental en los empleados a la hora de innovar y proponer cosas nuevas dentro de sus puestos de trabajo, lo cual

beneficia a la empresa, sin embargo, se evidencia que los empleados en gran mayoría presentan una desmotivación laboral, el cual afecta su rendimiento en producción demostrando que casi siempre se siente desmotivado al realizar sus labores.

**Desempeño:** En cuanto al desempeño de los colaboradores no es el más adecuado, teniendo en cuenta que la aptitud de muchos de ellos no es la más adecuada porque no se siente satisfechos y esto se ve reflejado en productividad,

**Relaciones interpersonales:** En relación con este aspecto se puede decir que no existen lazos de unión y cooperación entre compañeros de trabajo, se considera que existe un grado muy bajo de integración lo cual influye de manera negativa en la obtención de los resultados dentro de la empresa.

**Resistencia al cambio:** Cuando hablamos de este factor se evidencia que los colaboradores de la empresa tienden a tener ciertas actitudes como la incertidumbre, desconfianza y temor cuando la organización sugiere hacer cambios en los puestos de trabajo en cuanto a procesos y procedimientos, tal vez porque normalmente no recibe la capacitación adecuada que les permita tener la suficiente confianza para asumir el nuevo reto.

## Conclusiones

En conclusión, con base a el autor Mintzberg (1995) que la disgregación de actividades administrativas permite a las empresas accionar inmediatamente en caso de cualquier contingencia y mejora la motivación de los trabajadores al dispersar los datos para proporcionar un estudio preciso y específico de varios aspectos. Es de gran importancia que los gerentes tengan en consideración los aportes de todos los trabajadores de la empresa, incluso los empleados más jóvenes, porque ellos son directamente responsables de la producción de los productos vendidos por la empresa, para que puedan realizar mejor su trabajo y mejorar su desempeño sintiéndose motivados y apreciados. Hoy en día, muchas personas están satisfechas con su entorno de trabajo porque poseen todas las herramientas y materiales que necesitan para realizar su trabajo.

De acuerdo con los productos del estudio, gran parte de los trabajadores entienden la misión y visión de la empresa, el cual forma parte de la misma. Este aspecto también es de gran relevancia porque al conocer la empresa se logran obtener sus objetivos e incrementar el rendimiento y eficiencia de la empresa. Debido al buen ambiente de trabajo y la promoción del trabajo en equipo, muchos empleados ahora se están integrando a la empresa con el fin de completar los diversos programas que la empresa ofrece buscando el bienestar social y laboral de sus empleados.

El éxito y el bienestar de una organización están significativamente influenciados por el clima organizacional. A lo largo de este trabajo de grado, se han examinado una serie de problemas relacionados con el clima organizacional en la empresa Gradesa SA y se ha demostrado su impacto en una serie de factores, incluido el compromiso de los empleados, la satisfacción laboral, la productividad y el desempeño organizacional.

También se pudo evidenciar a través de las encuestas, que existen algunas quejas por parte de los empleados de la empresa que pudieran ser unas oportunidades de mejora para un óptimo clima organizacional. Así que se debe dar atención a aspectos como el salario, la salud física, mental y social a través de las recomendaciones que incluyen mesas de trabajo entre el empleador y los empleados, estudios a nivel organizacional, inversión en materia de software, modernización del departamento de formación y más apoyo de talento humano a las necesidades de los trabajadores.

Se puede evidenciar que la organización Gradesa S.A.S presenta algunas irregularidades en el clima organizacional, se considera necesario atender las recomendaciones basadas en los estudios, y es de suma importancia poner en marcha un plan estratégico que contribuya al aporte y desarrollo de la organización y sus colaboradores.

La organización debe tener en cuenta que el clima laboral es uno de los factores más importantes que influyen de manera directa en la productividad del colaborador; por ende, un mal clima organizacional afecta de manera indirecta los resultados de la organización.

Al realizar la verificación de los estudios en a investigación se puede concluir que existe una necesidad de hacer un trabajo robusto en pro del clima organizacional de la empresa, buscando un mejoramiento no solo para los colaboradores sino también para la empresa en general, llegando así cada uno de manera individual y colectiva a los objetivos propuestos.

Se identificó que la empresa Gradesa SA estaba presentando inconvenientes con la comunicación interna y clima organizacional gracias a la encuesta y estudios que se realizaron se logró identificar aquellos factores más críticos como el tema de la remuneración vs las responsabilidades. Se espera que la empresa tenga en cuenta cada una de las recomendaciones que se realizaron para que así su clima organizacional pueda mejorar y llegar al éxito.

## Recomendaciones

Se recomienda promover el desarrollo del talento humano dentro de la empresa para no ser trasladado a otras áreas u empresas si fuese la situación, puesto que el capital humano es el factor primordial de toda organización donde sea integrado en el plan de acción u estratégico de la misma.

Se recomienda impulsar desde la gerencia o departamento de recurso humanos los programas de compensación e incentivos que motiven a los empleados a seguir haciendo bien su trabajo, toda vez que con estos programas se logra en gran medida la satisfacción de los empleados, quienes aparte de recibir una retribución económica, reciben beneficios adicionales por su labor o aporte positivo a la organización, entre esos beneficios

Se recomienda que desde el departamento de recursos humanos junto con los jefes de cada área o departamentales se lleven a cabo capacitaciones a los empleados, que les brinden nuevas oportunidades de formación y crecimiento en lo laboral y profesional, esto ayuda de forma significativa en la productividad y desempeño de los trabajadores. Sobre todo, les permite a ellos estar preparados para enfrentar cualquier desafío.

Se sugiere que desde el departamento de recursos humanos se promuevan espacios de socialización fuera del lugar de trabajo, donde los empleados pueden interactuar con sus compañeros y sus jefes inmediatos, que fortalezcan la comunicación, que se incentiven las relaciones sanas, que tengan la libertad de expresarse libremente por medio de dinámicas u otras actividades que propicie un rato de agradable.

Se sugiere que se tomen modelos de otras empresas que han logrado con éxito mantener un clima laboral dentro de la organización, que se evalúen las estrategias implementadas para

realizar un análisis que ayude en gran medida a mitigar el impacto negativo que se tiene del clima o ambiente laboral en que se desenvuelven los empleados de la empresa actualmente.

Se recomienda a la empresa revisar las políticas de ascenso y promoción y divulgarlas a todo el personal para que tengan claridad de los distintos procesos de crecimiento permitirá conocer las competencias y habilidades que deben desarrollar para crecer a nivel personal y profesional y que puedan aplicar a las vacantes de su preferencia.

## Referencias

- Alabart Pino, Y. y. (2003). Red Pilares. Modelo, metodología y herramientas para el diagnóstico de la Cultura Organizacional. Resultados de investigación. Ecuador, Guayaquil. Pg 5. Obtenido de [https://www.redpilares.net/sobre-la-red/Documents/ALABART\\_Modelo%20y%20herramientas%20para%20diagn%C3%B3stico%20cultura%20organizacional.pdf](https://www.redpilares.net/sobre-la-red/Documents/ALABART_Modelo%20y%20herramientas%20para%20diagn%C3%B3stico%20cultura%20organizacional.pdf)
- Alabart, Y. y. (2003). Red pilares. Modelo, metodología y herramientas para el diagnóstico de la Cultura Organizacional. Resultados de investigación. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. Ecuador, Guayaquil. Pp 6. Obtenido de [https://www.redpilares.net/sobre-la-red/Documents/ALABART\\_Modelo%20y%20herramientas%20para%20diagn%C3%B3stico%20cultura%20organizacional.pdf](https://www.redpilares.net/sobre-la-red/Documents/ALABART_Modelo%20y%20herramientas%20para%20diagn%C3%B3stico%20cultura%20organizacional.pdf)
- Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Ediciones Granica. (pp.175-205). Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/66638?page=175>
- Brunet, L. (1987). El Clima de Trabajo en las Organizaciones.: Definición, diagnóstico y consecuencias. Editorial Trillas. Obtenido de <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Cabezas, L. J. (2021). Inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo de personal. [Objeto\_virtual\_de\_Informacion\_OVI]. Repositorio Institucional UNAD. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42162>

- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. (pp.29-54). . Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350>
- Copyright. (2016). Grasas y derivados Gradesa S. A. Obtenido de <http://www.gradesa.com/>
- Cuesta Santos, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe Ediciones. (pp.314-341). Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=314>
- Dessler, G. (1976). Organización y administración: enfoque situacional. (P. i. Mexico, Ed.) Obtenido de <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=5773>
- Dolan, S. L. (Biblioteca virtual UNAD). La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. McGrawHill. (pp.107-130). Obtenido de 2014: <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=107>
- Durán Bernardino, M. (2021). Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil. 1. Dykinson. (pp.178-180). . Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/218639?page=178>
- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250- 291). Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=250>
- García Rubiano, M. y. (2009). Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá (Colombia). Diversitas: Perspectivas en Psicología , 5 (1), 141-159. SCIELO. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982009000100012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982009000100012)

- García Solarte, M. (2019). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración, Universidad del Valle. Scielo, (42), 43-61. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46452009000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004)
- García Solarte, M. M. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.119-122). Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=119>
- García Solarte, M. M. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.30-35). Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30>
- García Solarte, M. M. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.70-120). . Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=70>
- González Vásquez, J. R. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar. 5(1) 1157-1170. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318>
- Goode, R. &. (2003). Planificación y Análisis de Investigaciones. Ediciones de la Facultad de Humanidades y Educación. UCV. Caracas, Venezuela. Obtenido de [http://www.ucv.ve/fileadmin/user\\_upload/cies/Libros/Investigaci%C3%B3n\\_Educativa\\_-\\_Venezuela\\_en\\_Latino%C3%A1merica\\_Siglo\\_XXI\\_-\\_Parte\\_I.pdf](http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/cies/Libros/Investigaci%C3%B3n_Educativa_-_Venezuela_en_Latino%C3%A1merica_Siglo_XXI_-_Parte_I.pdf)

- Hernández Palma, H. M. (2017). Cultura De Prevencion Para La Seguridad Y Salud en El Trabajo en El Ámbito Colombiano. *Advocatus*, 14(28). (pp. 1-15). Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>
- Herrero Blasco, A. P. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>
- Herrero Blasco, A. P. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp.163-176). Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/5746>
- Lerma, G. H. (2009). Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto (4a ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. . Obtenido de <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69092>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). Obtenido de Bblioteca virtual UNAD: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407). . Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>
- Mcclelland, D. C. (1989). Estudio de la motivacion humana. En E. H. ESTUDIOS (Ed.). Narcea S.A. Obtenido de <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

- Mendez Alvarez, C. (2006). Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC: U n metodo de analisis para su intervension. Coleccion Lecciones Facultad de Administracion. (U. d. Rosario, Ed.) Obtenido de [https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/914/Clima%20organizacional\\_.pdf](https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/914/Clima%20organizacional_.pdf)
- Murillo Vargas, G. G. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.18-51). Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=18>
- Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.141-146). Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>
- Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.148-181). Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=148>
- Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.).Editorial ICB. (pp. 142-188). Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=142>
- Ramos Ramos, P. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos (2a.ed.). Editorial ICB. (pp. 44-55). . Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>

Ramos Reyes, W. y. (2017). Comunicacion Organizacional. Obtenido de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>

REPRESENTANTES, C. D. (2022). CLIMA LABORAL . Obtenido de [https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023-01/DOCUMENTO\\_CLIMA%20LABORAL\\_2022%20\\_0.pdf](https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023-01/DOCUMENTO_CLIMA%20LABORAL_2022%20_0.pdf)

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista educación en valores, 1(25), 3-18. Obtenido de [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25023w/Clima\\_organizacional\\_presente\\_en\\_una\\_empresa\\_de\\_servicio.pdf#page=9](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25023w/Clima_organizacional_presente_en_una_empresa_de_servicio.pdf#page=9)

Salazar Estrada JG, G. P. (Oct de 2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. versión impresa ISSN 1024-9435. SCIELO, ACIMED v.20 (N.4). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352009001000004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004)

Torres Laborde, J. L. (2014). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.21-40). Obtenido de Biblioteca virtual UNAD: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21>

## Apéndices

### Apéndice A Encuesta

# Formato de encuesta aplicada a la empresa Gradesa S.A.S

Descripción del formulario

1. ¿Cree usted que el clima laboral es el adecuado en la organización? \*

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas Veces
- Nunca

2. ¿Siente usted que la organización valora y/o reconoce su trabajo?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Nunca

...

3. ¿Que tan satisfactorio ha sido su experiencia en la organización?

Excelente

Buena

Regular

Mala

4. ¿Considera que tiene posibilidades de crecimiento en la organización?

Siempre

Casi siempre

Medianamente

Nunca

5. ¿Las funciones y responsabilidades asignadas son justas con respecto a la remuneración?

Siempre

Casi siempre

Medianamente

Nunca

6. ¿Le brindan capacitaciones o inducciones al momento de que se implementan nuevos procesos o software?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Nunca

...

7. ¿Considera que es buena la comunicación en su área de trabajo?

- Siempre
- Casi siempre
- Medianamente
- Casi nunca

8. ¿Qué tipo de compensación e incentivos recibe usted por parte de la empresa?

- Bonos
- Prima extralegal
- Tardes libre
- Reconocimiento por años de servicio
- Ninguna

9. ¿Su supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?

- Siempre
- Casi siempre
- Alguna veces
- Casi nunca

10. ¿Ha tenido oportunidad de innovar en su puesto de trabajo?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Nunca

11. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con el trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo?

- Muy satisfecho
- Moderadamente satisfecho
- Poco Satisfecho
- No satisfecho

12. ¿Recibe usted algún espacio de tiempo u apoyo monetario por parte de la empresa para seguir creciendo profesionalmente?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Nunca

13. ¿Se siente motivado para realizar sus labores?

- Siempre
- Casi siempre
- Alguna veces
- Nunca