

**Plan de mejoramiento para el clima organizacional en el Almacén Telas y Variedades el
Combate**

Emil José Blanco Jiménez

Edgar Rubén Mercado Vergara

Luz Stella Velásquez Guerra

Lina Marcela Reyes Cuadros

Silvia Patricia Gámez Montesinos

Director

Andrés Felipe Pérez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano

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

Administración de Empresas

Mayo de 2023

Dedicatoria

A Dios por regalarnos sus bendiciones cada día, a nuestras familias por su gran esfuerzo por sacarnos adelante, a nuestras esposas(os) e hijos por apoyarnos, y a todos nuestros compañeros y colaboradores que han contribuido con nuestra formación profesional.

Agradecimientos

Primero, a Dios por permitirnos llegar a este punto y dar este gran paso, a nuestros padres quienes fueron sabiduría y apoyo en este proceso, a nuestro director de proyecto, al director Andrés Felipe Pérez por su asesoría y dedicación a la culminación de este trabajo, y demás tutores que impartieron sus valiosos conocimientos en nosotros.

Resumen

En la administración es fundamental que los empleadores y los trabajadores tengan una buena comunicación. El reconocer rápidamente si existen impedimentos comunicativos entre colaboradores y empleadores, o si en el área administrativa existen fallas que provocan un ambiente laboral tenso o pesado, se buscara solucionar de la mejor manera posible con la obligación de los líderes y la ejecución de las medidas correctas.

Cuando no se toman las medidas correctas en estas situaciones, pueden provocar consecuencias negativas en el rendimiento laboral, dando como resultado una mala atención al cliente objetivo, en este caso, se busca identificar si existen fallas en el almacén Telas y Variedades El Combate y así proponer las mejores soluciones en cuanto al clima organizacional se trate.

La realización de un plan de mejoramiento en la empresa Telas y Variedades El Combate, tiene como objetivo principal promover un clima organizacional favorable y mejorar diversos aspectos de la organización. Este plan busca generar un entorno laboral positivo, fomentando y estimulando a los empleados y a la vez mejorar la productividad de la empresa.

Para la implementación de el plan de mejoramiento, se deben seguir los siguientes pasos:

Realizar una valoración exhaustiva del clima organizacional de la empresa.

Establecer objetivos claros y medibles que se desean alcanzar con el plan de mejoramiento.

Desarrollar estrategias y acciones concretas para abordar los aspectos identificados en el análisis. Esto puede implicar implementar programas de capacitación y desarrollo profesional,

promover la colaboración de los trabajadores en la toma de decisiones, establecer canales de comunicación efectiva y reconocer el desempeño sobresaliente.

Destinar los medios necesarios para llevar a cabo las operaciones propuestas en el plan de mejoramiento. Estos recursos pueden incluir tiempo, estimaciones, personal capacitado y herramientas tecnológicas, entre otros.

Informar a todos los miembros de la organización sobre el plan de mejoramiento y la importancia de su participación. Fomentar una comunicación abierta y transparente para que los empleados se sientan involucrados y motivados para contribuir al cambio.

Realizar un seguimiento regular de las acciones implementadas y evaluar su efectividad. Medir las consecuencias obtenidas en relación con las metas establecidas, y realizar ajustes si es necesario.

La implementación exitosa de un plan de mejoramiento en el almacén "Tela y variedades El Combate" permitirá crear un ambiente laboral más positivo, motivador y colaborativo. Esto se traducirá en una mayor productividad, una mejor imagen de la empresa y una retención de talento más sólida. Además, el plan de mejoramiento contribuirá al bienestar de los empleados, mejorando su satisfacción laboral y su calidad de vida en el trabajo.

Palabras Clave: Comunicación, Productividad, Satisfacción, Motivación.

Abstract

In the administration it is essential that employers and workers have good communication. Quickly recognizing if there are communication impediments between collaborators and employers, or if there are failures in the administrative area that cause a tense or heavy work environment, we will seek to solve in the best possible way with the obligation of the leaders and the execution of the correct measures.

When the appropriate measures are not taken in these situations, they can cause negative consequences in the performance of the work, resulting in poor service to the target customer, in this case it seeks to identify if there are faults in the El Combate Fabrics and Varieties warehouse and thus proposing the best solutions regarding the organizational climate in question.

The implementation of an improvement plan in the company Telas y Variedades El Combate, has as its main objective to promote a favorable organizational climate and improve various aspects of the organization. This plan seeks to generate a positive work environment, encouraging and stimulating employees and, at the same time, improving the company's productivity.

For the implementation of the improvement plan, the following steps must be followed:

Carry out a comprehensive evaluation of the company's organizational climate.

Establish clear and measurable objectives that you want to achieve with the improvement plan.

Develop strategies and concrete actions to address the problems identified in the analysis.

This may involve implementing training and professional development programs, promoting

worker collaboration in decision-making, establishing effective communication channels, and recognizing outstanding performance.

Assign the necessary means to carry out the operations proposed in the improvement plan. These resources may include time, budgets, trained personnel, and technological tools, among others.

Inform all members of the organization about the improvement plan and the importance of their participation. Foster open and transparent communication so that employees feel involved and motivated to contribute to change.

Periodically monitor the implemented actions and evaluate their effectiveness. Measure the consequences obtained in relation to the established goals, and make adjustments if necessary.

The successful implementation of an improvement plan in the "El Combate fabric and varieties" store will generate a more positive, motivating and collaborative work environment. This will translate into greater productivity, a better image of the company and greater retention of talent. In addition, the improvement plan will contribute to the well-being of employees, improving their job satisfaction and their quality of life at work.

Keywords: Communication, Productivity, Satisfaction, Motivation.

Tabla de Contenido

Introducción.....	11
Planteamiento del problema.....	12
Justificación.....	13
Objetivos.....	14
Antecedentes del problema.....	15
Marco Teórico.....	17
Marco Legal.....	19
Marco Referencial.....	21
Metodología de la investigación.....	22
Resultados.....	24
Conclusiones.....	33
Recomendaciones.....	34
Bibliografía.....	36
Apéndices.....	38

Lista de Tablas

Tabla 1 Plan de mejoramiento Almacén Telas y Variedades el Combate	30
---	----

Lista de figuras

Figura 1 Retroalimentación segun Gonçalves	18
Figura 2 ¿Considera que la empresa muestra interes en el bienestar de sus empleados?	24
Figura 3 ¿Siente motivación y estimulo a la hora de realizar las labores asignadas?	24
Figura 4 ¿Se siente agusto con su trabajo y sus compañeros?	25
Figura 5 ¿Siente que su esfuerzo es bien retribuido por su jefe?	25
Figura 6 ¿Considera que el clima laboral es el mas adecuado dentro de la empresa?	26
Figura 7 ¿La comunicacion facilita el desarrollo de la ectividad laboral, es decir hay buen trato entre compañeros?	26
Figura 8 ¿Cuando se presenta algun conflicto la actitud de sus compañeros es constructiva o destructiva?	27
Figura 9 ¿La empresa cuenta con un programa de compensacion e incentivos?	27
Figura 10 ¿La empresa cuenta con flexibilidad de horario?	28
Figura 11 ¿Lasactividades laborales se encuentran organizadas, cada uno sabe que labores realizar?	28
Figura 12 ¿Existe sentido de pertenencia en la empresa?	29
Figura 13 ¿En la empresa los conflictos no se ocultan se afrontan y resuelven?	29

Introducción

El clima organizacional es un aspecto crucial en el funcionamiento de cualquier empresa, ya que está directamente relacionado con el bienestar y la satisfacción de sus empleados. Se refiere al ambiente laboral, tanto físico como emocional, y engloba factores como el liderazgo, la comunicación, las relaciones interpersonales y los valores compartidos.

Un clima organizacional positivo puede mejorar la motivación, el rendimiento y la retención de talento, mientras que un clima negativo puede generar descontento y alta rotación de personal. Por lo tanto, es fundamental que las empresas presten atención a este aspecto clave y trabajen constantemente en su mejora para garantizar el éxito y la prosperidad a largo plazo. La clave para un mejor desempeño y resultados es un mejor ambiente de trabajo, que se puede evaluar y mejorar, la percepción que las personas tienen de sus condiciones ambientales, por otro lado, es un componente que influye en el ambiente laboral.

Es una parte esencial de cualquier empresa la gestión del talento humano lo cual representa la elección del personal de cualquier organización que desarrolle alguna actividad en esta, esto implica controlar, desarrollar y retener a los mejores profesionales con las habilidades necesarias para así lograr el desarrollo de las diferentes misiones de la empresa, la productividad representa un pilar en el crecimiento financiero de las empresas y es allí donde el talento humano prevalece por encima de algunos sistemas operativos que han sido de constante evolución y colaboran en las empresas por encima de algunos oficios administrativos que han sido olvidados.

Planteamiento del problema

El clima organizacional es un concepto que se refiere a la forma en que los trabajadores y los gerentes interactúan, el ambiente de trabajo y el nivel de satisfacción de los empleados. Esto puede tener un gran impacto en el rendimiento de la empresa y de los empleados. El problema es determinar cómo mejorar el clima organizacional para lograr un ambiente de trabajo favorable que contribuya a la eficiencia de la empresa y al bienestar de los trabajadores.

Existen una gran cantidad de almacenes dedicados a la venta de productos textiles en el municipio de Sahagún, es decir, se presenta un gran escenario de alta competitividad que buscan satisfacer las distintas necesidades de los clientes, para esto es necesario realizar cambios estratégicos que las hagan más eficientes y más competitiva frente a las competencias. Para el Almacén Variedades y Telas el Combate es de gran importancia conocer y adoptar medidas para abordar el clima organizacional porque la disminución de las ventas puede deberse a la falta de conocimiento, motivación, habilidades, acciones o emociones por parte de nuestra fuerza laboral, a un entorno laboral desfavorable o a relaciones interpersonales deficientes entre directivos y empleados.

El siguiente proyecto es crucial en la relación de baja productividad y las faltas cometidas durante las tareas con el fin de identificar cada factor que se presenta negativamente en las labores diarias de los colaboradores y el cual tienen un impacto adverso en la empresa. Es fundamental identificar estos aspectos, evaluar y analizar cada uno para brindarles posibles soluciones que puedan aumentar la productividad.

De lo anterior, ¿Se considera que el clima laboral dentro del Almacén Telas y Variedades El Combate es el más adecuado?

Justificación

Responder a una problemática presentada en cualquier empresa es un proceso que busca siempre encontrar un objetivo positivo, no siempre que sea teórico, sino que sea innovador, apoyándose de las fortalezas, las necesidades y las limitaciones que posee cada organización, para así generar posibles soluciones que beneficien tanto a la empresa como también a los trabajadores y a sus posibles clientes potenciales.

La implementación y mejora del clima laboral del almacén Telas y Variedades El Combate, busca generar un valor agregado y una ventaja competitiva en el sector textil y un aumento en sus ventas. Con el transcurrir de los años las telas y todo lo relacionado con la confección ha sido importante para el ser humano, ya que en la actualidad las personas buscan estar a la vanguardia de la moda, es por eso por lo que se deben implementar estrategias y propuestas que mejoren aquellas debilidades por las cuales el almacén está incurriendo, para así poder cumplir con los objetivos propuesto, generando espacios de mejoramiento empresarial.

Objetivos

Objetivo General

Mejorar el clima organizacional para contribuir a un ambiente de trabajo saludable y productivo en el almacén Telas y Variedades El Combate.

Objetivos Específicos

Establecer una cultura de respeto y comunicación eficaz entre los empleados.

Identificar y resolver problemas estructurales que estén obstaculizando el clima organizacional, y a la vez implementar un sistema de recompensa y reconocimiento para motivar a los empleados.

Establecer un programa de capacitación para los líderes y el personal, para así mejorar la toma de decisiones, la solución de problemas y el manejo de conflictos.

Establecer un proceso de retroalimentación, para que los empleados puedan expresar sus opiniones y sugerencias.

Antecedentes del problema

El “Almacén Telas y Variedades El Combate” es una empresa tradicional dedicada a la comercialización de telas, lleva en el mercado desde 1998, su fundador fue el señor Enalfo Ramos. Actualmente, Almacén Telas y Variedades El Combate es de propiedad de Any Serpa Estrada, quien continúa con el negocio. Con el transcurrir de los años se ha considerado como uno de los almacenes que mejor tiene variedad de telas y adornos relacionados con la confección de buena calidad, como también el que mejores precios maneja en el mercado. Las primeras telas que se comercializo en el almacén fueron linos en algodón, chalis, sedas, driles, gabardinas entre otros. Con el paso del tiempo Almacén Telas y Variedades El Combate se vio afectado por las nuevas tendencias de comercialización y los altos impuestos de arancel en la importación de las mercancías textiles, lo cual ha llevado a una disminución de su participación en el mercado.

Según el Ministerios de Comercio y Hacienda en Colombia y el Gobierno Nacional encabezado por el presidente Gustavo Petro, plantea la exigencia de un gravamen del 40% a las importaciones de confecciones, para frenar el contrabando y favorecer las industrias textiles colombianas. (Portafolio, 2022)

La mayoría de los almacenes dedicados a venta de productos textiles constantemente tiene la necesidad de actualizarse, de mejorar y buscar de manera permanente estrategias distintas para llegar a sus clientes finales. Almacén Telas y Variedades El Combate no es la excepción, ya que constantemente vive capacitando a su personal de trabajo como también dándole un toque de rotación a la mercancía para que así el almacén brille de la mejor forma, haciendo sentir al cliente como su principal socio en un ambiente confortable y amigable. Actualmente el lugar donde estamos ubicados cuenta con varios almacenes dedicados a la comercialización de productos textiles y retacerías, como también de ropa ya confeccionada, muchas sastrerías y costureras (os),

también ofrecen la venta de telas de manera directa, uno de los principales objetivos en el desarrollo de este proyecto es elaborar un plan de mercadeo que le permita a la empresa abrir nuevas rutas para mejorar la situación actual del almacén, empezando por mejorar el clima laboral.

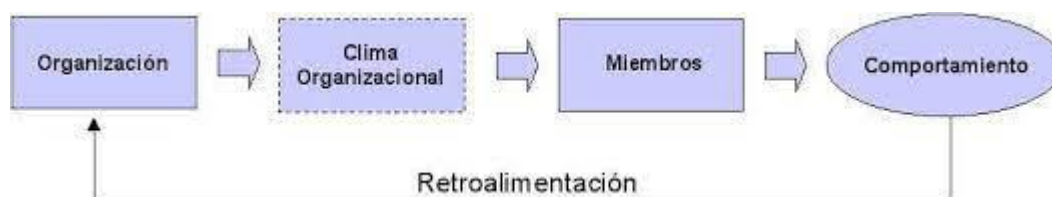
Marco Teórico

El clima organizacional es un tema de gran importancia en la actualidad. (“Clima organizacional en la gestión del cambio para el ...”) Según los teóricos Max Wertheimer, Wolfgang Kohler, Kurt Koffka y Kurt Lewin, el clima organizacional hace referencia a las apreciaciones compartidas por los individuos de una organización sobre el trabajo que realizan, el entorno físico, las relaciones interpersonales y las medidas regulatorias. La percepción y las respuestas que conforman el clima organizacional provienen de diversos factores como el liderazgo, la estructura formal y las consecuencias del comportamiento. El clima organizacional es un sistema altamente dinámico e interdependiente, y un tema importante para las empresas que buscan mejorar su entorno de trabajo y productividad.

Para lograr una primera aproximación al clima organizacional, es necesario hacer una breve descripción teórica que permita identificar los elementos constitutivos del mismo. La importancia del clima organizacional en el desarrollo empresarial es crucial, y su estudio, diagnóstico y mejora afecta directamente el espíritu de la organización. Existen diversas herramientas para medir y diagnosticar el clima organizacional, que consideran variables como los valores, creencias, costumbres y prácticas empresariales de la organización.

No existe una unificación de enfoques teóricos para definir el clima organizacional, pero hay un consenso en que este afecta los resultados individuales. El concepto de clima organizacional se origina en la sociología, enfatizando la importancia de la función humana y la participación en un sistema social.

De todos los puntos de vista para organizar el concepto de clima, los más útiles son aquellos que utilizan la percepción como elemento esencial.

Figura 1*Retroalimentación según Gonçalves*

Fuente: Gonçalves, 1997

En la figura 1, se observa el modelo de retroalimentación que propone el autor Gonçalves, la especial importancia de este punto de vista reside en el hecho de que el comportamiento de un empleado siempre va ligado con el clima laboral, en el cual está desarrollando sus actividades, los cuales se ven reflejado en los objetivos propuestos por las organizaciones. A veces las funciones que realizan el recurso humano de las organizaciones vienen programadas de las experiencias y conocimientos desarrollados individual y grupalmente, como también de las buenas relaciones entre compañeros.

Marco Legal

Se brindan y ejercen beneficios y garantías para los empleados o trabajadores de la empresa, de acuerdo con las leyes y reglamentos del estado colombiano, en los cuales el gobierno emite cuerpos normativos de carácter general, establece formas específicas y define el contenido legal que puede lograrse como un empleado.

Es necesario reconocer que toda empresa debe proporcionar dotaciones, beneficios y garantías favorables a los empleados para administrar un ambiente de trabajo saludable.

Decreto Ley 1567 de 1998

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados. (“Decreto Ley 1567 de 1998 - Gestor Normativo”) (“Programa de bienestar e incentivos”) (Cuervo, 2021)

Decreto 1083 de 2015

Artículo 1 Programas de estímulos. Las organizaciones deben establecer programas de incentivos para fomentar el desempeño efectivo y la dedicación de sus empleados.

Artículo 5. El financiamiento para la educación formal se incluirá como parte del programa de bienestar social dirigido a los empleados autónomos y profesionales.

Artículo 7. 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: “Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.” (“CÁMARA DE REPRESENTANTES CLIMA LABORAL”)

"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 1227 DE 2005")

Decreto 1227 de 2005, art 75

Artículo 8. Los esquemas de incentivos dentro de los esquemas de bienestar social están diseñados para reconocer el buen desempeño, promoviendo así una cultura laboral orientada a la calidad y la productividad bajo esquemas con mayor compromiso con los objetivos de la entidad. (Función Pública, 2005)

Decreto 1227 de 2005, art. 80

Artículo 81. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas: ("PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL, ESTÍMULOS E ... - Sabaneta")

"Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior." ("GIT Gestión de Talento Humano")

"Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad." ("GIT Gestión de Talento Humano") (Función Pública, 2005).

Marco Referencial

Actualmente los almacenes dedicados a la venta de telas y todo lo relacionado con la confección en prendas de vestir, buscan ser cada día más competitivas en el mercado, es por eso importante mantener un clima laboral agradable, para así obtener resultados positivos que se vean reflejado en la empresa.

Telas y Variedades El Combate busca constantemente mejorar el clima organizacional interno, apoyándose de la calidad humana que posee, siendo éste el motor y la base más importante para mantenerse en el mercado, ya que todos sus procesos deben ser de alta calidad y eficiencia.

El clima organizacional en los últimos años viene mejorando en las empresas, ya que es de gran importancia para el funcionamiento interno de las organizaciones, siendo éste una estrategia y una herramienta poderosa para el mercado competitivo.

Hay que reconocer que el clima organizacional permite realizar cambios y ajustes, tanto en las actitudes como en las conductas de sus empleados y en toda su estructura organizacional, para así tener influencia en los resultados y objetivos propuestos al final de un proyecto.

De acuerdo con el estudio y análisis del comportamiento de los empleados al interior del almacén Telas y Variedades El Combate, se interpretará la capacidad de motivación que tiene cada uno de los empleados, siempre fundamentándose en las teorías sobre motivación y análisis de necesidades. Es por ello por lo que se considera de vital importancia apoyarnos en la Teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, (OVIEDO, 2012). Como también la Teoría de la motivación e higiene de Frederick Herzberg, (Quiroa, s.f.)

Metodología de la investigación

En este proyecto se realizará una investigación descriptiva, para lo cual se utilizará la observación y descripción de la situación presentada, y en la realización se utilizarán conceptos cualitativos y cuantitativos, dentro de ello se examinará el clima organizacional del almacén, para saber si es el más adecuado desde un punto de vista cuantitativo.

El enfoque cuantitativo de la investigación nos permite estudiar los datos obtenidos y definirlos, para realizar comparativos que proyecten conclusiones sobre el porcentaje de clima organizacional que se maneja dentro del almacén y si es el correcto.

Luego de obtener las conclusiones se hacen las recomendaciones necesarias contribuyendo así a la mejora de la situación actual del clima organizacional dentro del almacén. Para esto se seguirán las etapas que se describen a continuación.

Recopilación de Información

Selección de información

Análisis de datos

Resultados

Recopilación de Información

La información se recopila a través de cuestionarios, que forman la base de la investigación.

Se realizará un cuestionario entre todos los trabajadores de la empresa Telas y Variedades El Combate, para buscar información sobre las posibles causas de la baja productividad laboral y/o críticas negativas de la empresa. Luego se tabularán los resultados y posteriormente serán

analizados, contribuyendo significativamente a la investigación. Una vez realizado el análisis, se informará a los directivos los resultados, brindándoles alternativas para mejorar el clima laboral, lo que finalmente incrementará las ventas, y los empleados de la empresa estarán motivados y satisfechos.

Selección de información

En este punto se eligen los datos más importantes relacionados con el clima organizacional en la empresa.

La muestra corresponde a ocho trabajadores la cual es la totalidad de los empleados.

Población: Trabajadores de la empresa.

Fuentes primarias: La fuente de la cual se recolectará la información son los trabajadores de la empresa ya mencionada.

Resultados

Figura 2

¿Considera que la empresa muestra interés en el bienestar de sus empleados?



Fuente. Elaboración propia

En la figura 2, se observa que la mayoría de los empleados respondieron sobre el interés que tiene la empresa sobre el bienestar que a ellos les ofrecen, donde un 62,5% acepto que la empresa si dispone de un bienestar para ellos, por lo contrario, un 25% considera que la empresa no muestra un interés esto puede ser debido a algunos factores de su ámbito laboral que puedan generar una molestia al momento de realizar sus actividades.

Figura 3

¿Siente motivación y estímulo a la hora de realizar las labores asignadas?



Fuente. Elaboración propia

En la figura 3, se observa que a través de la encuesta el 50% de los encuestados se siente motivado al momento de realizar sus diferentes actividades, pero un 37,5% muestra que en ocasiones o esporádicamente son motivados o estimados para realizar los diferentes roles dentro

de la empresa, lo que confirma que hay que fortalecer la motivación para poder cumplir con los objetivos propuestos.

Figura 4

¿Se siente a gusto con su trabajo y sus compañeros?

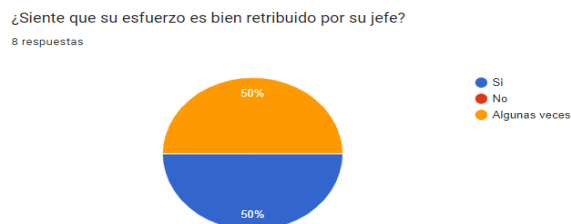


Fuente. Elaboración propia

En la figura 4, se observan datos significativos, porque el 62,5% se sienten a gusto con la empresa, con las actividades y con sus compañeros de trabajo, lo que quiere dar a entender que hay buenas relaciones laborales, sin embargo, el 37,5% en ocasiones no se siente conforme, el cual se sugiere realizar una investigación a fondo del porque no se sienten a gusto.

Figura 5

¿Siente que su esfuerzo es bien retribuido por su jefe?



Fuente. Elaboración propia

En la figura 5, se observa los datos obtenidos, que el 50% afirma que sí, y el 50% dice que algunas veces, esto nos da a entender que, en ocasiones, la empresa no reconoce el esfuerzo que realizan los empleados en el desempeño de sus funciones, haciéndolo sentir poco importante.

Figura 6

¿Considera que el clima laboral es el más adecuado dentro de la empresa?



Fuente. Elaboración propia

En la figura 6, se observa resultados no muy favorables, aunque el 50% cree que el clima laboral es el adecuado y es necesario, pero en este caso parece insuficiente para un ambiente de trabajo positivo por lo tanto para tener un clima laboral favorable debe estar por encima de un 80 y 90%, para poder cumplir con los objetivos.

Figura 7

¿La comunicación facilita el desarrollo de la actividad laboral, es decir hay buen trato entre compañeros?

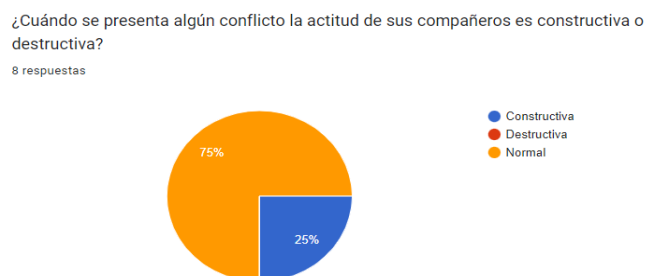


Fuente. Elaboración propia

En la figura 7, se observa que la comunicación existente entre los empleados presenta un alto porcentaje entre ellos mayor al 62,5% lo que muestra una amplia capacidad de trabajo en equipo esto puede traer grandes beneficios debido a que la comunicación representa un pilar fundamental en la construcción de actividades y habilidades.

Figura 8

¿Cuándo se presenta algún conflicto la actitud de sus compañeros es constructiva o destructiva?



Fuente. Elaboración propia

En la figura 8, se observa según los datos obtenidos el 75% de los encuestados afirma que los conflictos son resueltos de una forma normal sin llegar a extremos, y un 25% con una actitud constructiva, pero siempre utilizando la comunicación.

Figura 9

¿La empresa cuenta con un programa de compensación e incentivos?



Fuente. Elaboración propia

En la figura 9, se observa según los datos obtenidos de la pregunta, los resultados nos muestran que el 50% nos confirma que la empresa cuenta con planes de compensación, es importante ajustar constantemente los incentivos porque estas acciones impulsan las ventas de la empresa.

Figura 10

¿La empresa cuenta con flexibilidad de horario?

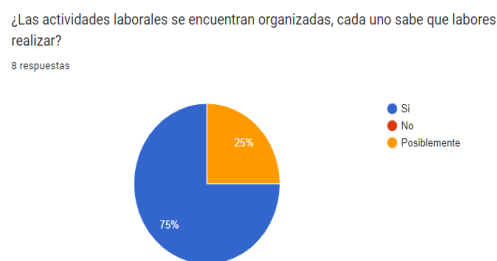


Fuente. Elaboración propia

En la figura 10, se observa que arroja una gran división de porcentaje bastante ajustado, lo que quiere decir que la flexibilidad es muy poca, puede ser por cubrir y contar con la mayor cantidad de empleados en horas consideradas de bastante flujo de clientes o por no contar con la suficiente cantidad de empleados.

Figura 11

¿Las actividades laborales se encuentran organizadas, cada uno sabe que labores realizar?



Fuente. Elaboración propia

En la figura 11, se observa que el 75% considera que las actividades se encuentran organizadas y que cada empleado sabe lo que tiene que realizar diariamente.

Figura 12

¿Existe sentido de pertenencia en la empresa?



Fuente. Elaboración propia

En la figura 12, se observa, aunque los porcentajes son bastantes ajustados, se puede considerar que hay sentido de pertenencia entre los colaboradores de la empresa, ya que todos apoyan y desean cumplir con las metas y objetivos.

Figura 13

¿En la empresa los conflictos no se ocultan se afrontan y resuelven?



Fuente. Elaboración propia

En la figura 13, se observa los resultados arrojados es un 62,5% dice que siempre son resueltos de la mejor manera, buscando mantener una relación laboral estable, sin embargo, con apoyo de los recursos humanos buscar mecanismos que puedan afianzar la amistad y disminuir los conflictos.

Tabla 1*Plan de mejoramiento Almacén Telas y Variedades el Combate*

Almacén Telas y Variedades El Combate					
Plan de mejoramiento					
Estrategia	Recursos	Responsable	Presupuesto	Cronograma	
				<u>inicia</u>	<u>fecha</u>
Realizar reuniones periódicas con el objetivo de crear canales de comunicación asertivos con el grupo de trabajo.	Humano	Gerente	Se provisionará un presupuesto de \$ 100.000 para generar una merienda, el cual será entregado a los asistentes de la reunión.	Junio de 2023	Primer día laboral del mes
				<u>finaliza</u>	
				Diciembre de 2023	
Organizar eventos alrededor de los cumpleaños de cada empleado, esto ayudará a que el equipo de trabajo se relacione más y mejoren el trato entre ellos mismos.	Humano y monetarios	Todos los empleados	\$ 500.000	Todos los meses del año vigente	
Realizar jornadas deportivas para fomentar el deporte y la vida saludable	Humano y monetarios	Gerente	Aporte voluntario por parte de los colaboradores que quieran participar de la jornada deportiva	Todos los meses del año vigente	
Bonificación por el cumplimiento de las metas establecidas.	Monetarios	Gerente y vendedores	Bonos basados en el logro de los objetivos de cada agente de ventas, y se pagara mínimo el beneficio con el 80% de los	Mes vencido	

			vendedores que alcancen la bonificación. Se tendrá en cuenta el cumplimiento, igual que con los vendedores. Mes vencido.	
Bonos para citas con especialistas	Bonos, beneficios de salud y bienestar	Todos los empleados	Los empleados recibirán el 50% de descuento en citas con especialistas, en los centros médicos autorizados.	Todos los meses del año vigente.
Bono de descuento al empleado por realizar compras en el almacén	Bonos	Para todos los empleados	Se le otorgara un descuento del 20% a los empleados que realicen compras mínimas de \$ 100.000 y máximo de \$ 1.000.000 al mes por empleado.	Todos los meses del año vigente

Fuente. Elaboración propia

Conclusiones

El clima organizacional es un aspecto crucial en el funcionamiento de cualquier empresa, ya que está directamente relacionado con el bienestar y la satisfacción de sus empleados.

Por lo tanto, es fundamental que las empresas presten atención a este aspecto clave y trabajen constantemente en su mejora para garantizar el éxito y la prosperidad a largo plazo.

La clave para un mejor desempeño y resultados es un mejor ambiente de trabajo, que se puede evaluar y mejorar, la percepción que las personas tienen de sus condiciones ambientales, por otro lado, es un componente que influye en el ambiente laboral.

Los resultados obtenidos permitieron determinar la poca productividad y satisfacción de los trabajadores, es por ello por lo que factores como la comunicación, la dinámica de equipo, el crecimiento personal, la motivación, las recompensas, el reconocimiento y los horarios flexibles son factores que contribuyen a una cultura laboral poco saludable en las empresas.

Como resultado, un buen clima en el lugar de trabajo debe ser investigado, medido y aplicado para producir resultados positivos tanto para los empleados como para los empleadores.

Por lo tanto, se hacen varias sugerencias o recomendaciones con el fin de instaurar mejoras en el clima organizacional, como profundizar en el trabajo en equipo y la comunicación, entre otros.

Recomendaciones

Establecidos el análisis de datos y el análisis de Resultados en esta tarea, labor; se recomienda:

Mejorar el interés de la empresa en los beneficios de los empleados e implementar los intereses de los empleados. El 62,5% consideró que, si para ellos era felicidad, por el contrario, el 25% consideró que la empresa no mostraba interés, lo que puede deberse a algunos factores de su entorno laboral que pueden hacer que se sientan incómodos en el desempeño de sus funciones y actividades.

La comunicación existente entre el personal es buena y debe mantenerse ya que representa más del 50% del análisis de resultados, lo que demuestra una amplia capacidad de trabajo en equipo. Esto ofrece grandes beneficios, ya que la comunicación es un pilar fundamental de la actividad y del desarrollo de habilidades de trabajo.

Las actividades laborales están organizadas, se recomienda mantenerla, porque la proporción de empleados que votan es mayor al 75%, y probablemente del 25%, este es un resultado muy satisfactorio, porque se nota la alta organización de la empresa, que lidera a la autorización de recursos y funciones Secuenciación para el logro de los objetivos de la empresa, estableciendo la estructura sistémica de recursos adecuada para el cumplimiento eficiente de las tareas.

Mantener y mejorar los protocolos respecto a los conflictos que surgen en la empresa tiene un alto índice de aceptación, sí (62,5%) y ocasionalmente (37,5%), lo que nos muestra un balance positivo, pero también refleja que algunos conflictos no se resuelven y pueden derivar a

la falta de comunicación entre colegas, lo que puede conducir a menos formas en que se pueden ejecutar los procesos.

Bibliografía

Cuervo, T. P. (enero a diciembre de 2021). *Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para los funcionarios del Centro Nacional de Memoria Histórica*. (“Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para los funcionarios del ...”) Obtenido de <https://centrodememoriahistorica.gov.co/wp-content/uploads/2021/01/PLAN-DE-BIENESTAR-SOCIAL-E-INCENTIVOS-2021.pdf>

Función Pública. (2005). *Gov.co*.

Hinestroza, J. P.-E.-M. (s.f.). *Clima organizacional: origen, evolución y medición*. Obtenido de <https://vlex.com.co/vid/clima-organizacional-origen-evolucion-691186917>

<http://www.fcsh.espol.edu.ec>. (s.f.). Obtenido de <http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco>

<https://www.questionpro.com>. (s.f.). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>

OVIEDO, K. C. (24 de mayo de 2012). *Escuela de Organización Industrial*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/#:~:text=Maslow%20formula%20en%20su%20teor%C3%ADa,parte%20superior%20de%20la%20pir%C3%A1mide>).

Plan de bienestar e incentivos. (2021). *Centro nacional de memoria histórica*.

Portafolio. (03 de noviembre de 2022). Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/reforma-tributaria-arancel-de-40-a-importacion-de-ropa-divide-a-los-gremios-573614>

Quiroa, M. (s.f.). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>

Tomado de Portafolio, noviembre 03 de 2022

<https://www.portafolio.co/economia/finanzas/reforma-tributaria-arancel-de-40-a-importacion-de-ropa-divide-a-los-gremios-573614>.

Tomado de Centro Nacional de Memoria Histórica

<https://centrodememoriahistorica.gov.co/wp-content/uploads/2021/01/PLAN-DE-BIENESTAR-SOCIAL-E-INCENTIVOS-2021.pdf>

Apéndices

Apéndice A

Diseño de encuesta

Clima Organizacional en la empresa Telas y Variedades El Combate

Información sobre clima organizacional dentro del Almacén

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. ¿Considera que la empresa muestra interés en el bienestar de sus empleados? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- Tal vez

2. ¿Siente motivación y estímulo a la hora de realizar las labores asignadas? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- Tal Vez

3. ¿Siente que su esfuerzo es bien retribuido por su jefe? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- Algunas veces

4. ¿Se siente a gusto con su trabajo y sus compañeros? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- ocasionalmente

5. ¿Considera que el Clima laboral es el más adecuado dentro de la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- Tal Vez

6. ¿La comunicación facilita el desarrollo de la actividad laboral, es decir hay buen * trato entre compañeros?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- En ocasiones

7. ¿Cuándo se presenta algún conflicto la actitud de sus compañeros es constructiva * o destructiva?

Marca solo un óvalo.

- Constructiva
- Destructiva
- Normal

8. ¿La empresa cuenta con un programa de compensación e incentivos? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- En ocasiones

9. ¿La empresa cuenta con flexibilidad de horario? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- Rara vez

10. ¿Las actividades laborales se encuentran organizadas, cada uno sabe qué * labores realizar?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- Posiblemente

11. ¿Existe sentido de pertenencia en la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- Siempre
- En ocasiones

12. ¿En la empresa los conflictos no se ocultan se afrontan y resuelven? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Ocasionalmente
- Nunca

13. ¿Considera que la empresa muestra interés en el bienestar de sus empleados? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- Tal vez

14. ¿Siente motivación y estímulo a la hora de realizar las labores asignadas? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 Tal Vez

15. ¿Siente que su esfuerzo es bien retribuido por su jefe? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 Algunas veces

16. ¿Se siente a gusto con su trabajo y sus compañeros? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No
 ocasionalmente

17. ¿Considera que el Clima laboral es el más adecuado dentro de la empresa? *

Marca solo un óvalo.

Si

- No
- Tal Vez
-

18. ¿La comunicación facilita el desarrollo de la actividad laboral, es decir hay buen *trato entre compañeros?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- En ocasiones

19. ¿Cuándo se presenta algún conflicto la actitud de sus compañeros es* constructiva o destructiva?

Marca solo un óvalo.

- Constructiva
- Destructiva
- Normal

20. ¿La empresa cuenta con un programa de compensación e incentivos? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- En ocasiones

21. ¿La empresa cuenta con flexibilidad de horario? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- Rara vez

22. ¿Las actividades laborales se encuentran organizadas, cada uno sabe qué * labores realizar?

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- Posiblemente

23. ¿Existe sentido de pertenencia en la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- Siempre
- En ocasiones

24. ¿En la empresa los conflictos no se ocultan se afrontan y resuelven? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 - Ocasionalmente
 - Nunca
-

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios