

**Análisis del Clima Laboral en Actividades Textiles S.A.S: Impacto en la Productividad y
Bienestar de los Empleados**

Carlos Alberto Diago Álzate

Asesor

Diego Armando Galvis Serna

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela De Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Administración de Empresas

2023

Nombre Director de Trabajo de Grado

Jurado

Dedicatoria

Dedico este proyecto de investigación primeramente a Dios quien en los últimos años me ha enseñado a valorar cada momento de esta valiosa vida, a mi esposa por su paciencia y entrega, a mis hijos y mi familia esto va para ellos, a el Director el Doctor Jose Luis Montaña y a la funcionaria María Mercedes que cada que llegaba con el cuerpo cansado a las instalaciones de la Universidad salía renovado y con ganas de seguir perteneciendo a la familia UNAD, a los profesores que han dedicado su tiempo, su vocación para formarme como profesional y por último a todos los empleados y directivos de la empresa Actividades Textiles S.A.S que, con su valiosa participación, contribuyeron con sus opiniones, experiencias y perspectivas para enriquecer esta investigación. Su compromiso y disposición para compartir sus percepciones han sido fundamentales para comprender la realidad laboral en la organización.

Agradecimientos

A la parte académica por su acompañamiento y dirección en el proyecto su asesoramiento me permitió enfocar correctamente la investigación y obtener resultados sólidos y confiables; a la empresa Actividades Textiles S.A.S a cada uno de los empleados que participaron en la encuesta y entrevista, brindando sus valiosas opiniones y experiencias. Su disposición y sinceridad han sido fundamentales para enriquecer este estudio y obtener información relevante sobre el clima laboral en la empresa, agradezco el respaldo y apoyo brindado por la alta dirección de la empresa. Su compromiso con el bienestar de los empleados y la mejora continua. A mi familia y seres queridos por su paciencia, comprensión y apoyo incondicional durante todo el proceso.

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar el clima laboral en la empresa Actividades Textiles S.A.S y evaluar su impacto en la productividad y bienestar de los empleados. Se utilizará una metodología de investigación mixta, que combina métodos cuantitativos y cualitativos, para recopilar datos relevantes.

En cuanto a los métodos cuantitativos, se utilizarán encuestas para obtener datos cuantificables sobre el clima laboral, la satisfacción laboral, la productividad y otros aspectos relevantes. Estas encuestas se administrarán a una muestra de 53 trabajadores, seleccionados de una población de 60 empleados.

Por otro lado, se realizarán entrevistas individuales o grupales con empleados y líderes de la organización para obtener información más detallada y en profundidad sobre el clima laboral. Además, se llevará a cabo un análisis documental para recopilar información relevante sobre las políticas y prácticas de la empresa.

El alcance del proyecto se limita a la empresa Actividades Textiles S.A.S y se analizará el clima laboral, evaluando su impacto en la productividad y el bienestar de los empleados. Se prestará especial atención a aspectos como la comunicación interna, el liderazgo, el reconocimiento y la participación de los empleados.

Para respaldar la investigación, se utilizarán referencias como libros y artículos científicos. Los resultados de este estudio serán útiles tanto para la empresa en cuestión como para otras organizaciones del sector textil, ya que proporcionarán información y estrategias para mejorar el clima laboral y, en consecuencia, la productividad y el bienestar de los empleados.

Palabras clave: productividad, bienestar, liderazgo, alcance, investigación.

Abstract

The present research aims to analyze the work environment (or work climate) at Actividades Textiles S.A.S and assess its impact on employee productivity and well-being. A mixed research methodology will be employed, combining both quantitative and qualitative methods to gather relevant data.

Regarding the quantitative methods, surveys will be used to obtain quantifiable data on the work climate, job satisfaction, productivity, and other relevant aspects. These surveys will be administered to a sample of 53 workers selected from a population of 60 employees.

On the other hand, individual or group interviews will be conducted with employees and organizational leaders to gather more detailed and in-depth information about the work environment. Additionally, a document analysis will be carried out to gather relevant information about the company's policies and practices.

The scope of the project is limited to Actividades Textiles S.A.S, and the analysis will focus on the work environment, evaluating its impact on employee productivity and well-being. Special attention will be given to aspects such as internal communication, leadership, recognition, and employee participation.

To support the research, references such as books and scientific articles will be used. The findings of this study will be valuable not only for the company itself but also for other organizations in the textile sector, as they will provide information and strategies to improve the work environment and, consequently, employee productivity and well-being.

Keywords: productivity, well-being, leadership, scope, research.

Tabla de contenido

Introducción	13
Planteamiento del Problema	15
Sistematización del Problema	16
Justificación	17
Objetivos	19
Objetivo General	19
Objetivos Específicos.....	19
Marco Referencial.....	20
Marco Contextual.....	20
Actividades Textiles S.A.S.	20
Nuestra Empresa	20
Misión	21
Visión.....	21
Marco Teórico.....	22
Metodología de la Investigación.....	26
Tamaño de la muestra	27
Método de Investigación.....	28
Técnica de recolección de información	28
Resultados	29
Evaluación del nivel de satisfacción laboral de los empleados en Actividades Textiles ..	40
Acciones Estratégicas Para Mejorar El Clima Laboral.....	41
Conclusiones	52

Recomendaciones	54
Referencias Bibliográficas	56

Lista de Figuras

Figura 1 Información personal de los empleados	29
Figura 2 Edad de los empleados	29
Figura 3 Antigüedad que tiene los empleados de la empresa	30
Figura 4 Eficiencia de comunicación de la empresa.....	31
Figura 5 Pregunta sobre información clara y oportuna.....	31
Figura 6 Percepción sobre los supervisores y líderes en cuanto a reconocimiento de los empleados.....	32
Figura 7. Ambiente de Confianza y Respeto entre los Empleados.....	33
Figura 8. Persepción sobre la valoración del trabajo realizado:	33
Figura 9. Reconocimientos e Incentivos de los Empleados.....	34
Figura 10. Apreciación que tienen los empleados sobre el equilibrio adecuado entre la vida personal y laboral.	35
Figura 11. Pregunta sobre Implementación de Programas o políticas de Bienestar.	35
Figura 12. Evaluación de la Productividad de los Empleados.....	36
Figura 13. Evaluación de la percepción del nivel de Bienestar de los empleados.....	37

Lista de Tablas

Tabla 1.	Análisis Ocupacional Empresa Actividades Textiles S.A.S	43
Tabla 2.	Análisis de las Necesidades encontradas en la Empresa Actividades Textiles S.A.S	47
Tabla 3.	Programa de Compensación Actividades Textiles S.A.S	49

Introducción

El clima laboral es un aspecto crucial en cualquier organización, ya que influye directamente en la productividad, satisfacción y bienestar de los empleados. Un clima laboral favorable crea un entorno propicio para el crecimiento y el logro de los objetivos organizacionales, mientras que un clima laboral negativo puede generar efectos perjudiciales tanto para los empleados como para la empresa en su conjunto.

En el contexto de Actividades Textiles S.A.S, una empresa dedicada a la confección de prendas de vestir de excelente calidad, el análisis del clima laboral se vuelve especialmente relevante. Como organización comprometida con la generación de empleo y el desarrollo económico, es fundamental comprender cómo el clima laboral impacta en la productividad y bienestar de los empleados, y cómo mejorar este aspecto para alcanzar los objetivos corporativos.

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo principal analizar el clima laboral en Actividades Textiles S.A.S y evaluar su impacto en la productividad y bienestar de los empleados. Se busca identificar los desafíos y consecuencias derivados de la falta de una implementación asertiva de la comunicación estratégica interna y externa, así como comprender cómo esta falta de comunicación efectiva afecta la productividad, satisfacción de los empleados y la relación con los stakeholders externos.

Los resultados de esta investigación proporcionarán una visión integral del clima laboral en Actividades Textiles S.A.S, permitiendo identificar fortalezas y debilidades, así como desarrollar estrategias y acciones efectivas para mejorar el entorno de trabajo. Se espera que los hallazgos obtenidos sean útiles no solo para la empresa en cuestión, sino también para otras organizaciones del sector textil, brindando conocimientos prácticos y recomendaciones para promover un clima laboral favorable, que a su vez impulse la productividad y el bienestar de los empleados.

Planteamiento del Problema

Actividades Textiles S.A.S, una reconocida empresa dedicada a la confección de prendas de vestir de excelente calidad, la falta de una comunicación efectiva tanto dentro de la organización como con los actores externos puede generar dificultades en el clima laboral y tener impactos negativos en diversos aspectos.

El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo, incluyendo las percepciones, actitudes y experiencias de los empleados. Una comunicación estratégica interna deficiente puede causar falta de claridad en las expectativas, limitada participación en la toma de decisiones y dificultades en la resolución de conflictos entre los empleados. Asimismo, la falta de una comunicación estratégica externa puede afectar la relación con los stakeholders externos, como los clientes, proveedores y la comunidad en general.

Estas deficiencias en la comunicación interna y externa pueden impactar negativamente el clima laboral en los empleados debido a esto pueden experimentar estrés, falta de motivación, baja satisfacción laboral y dificultades para colaborar efectivamente. Además, una relación deficiente con los stakeholders externos puede afectar la reputación de la empresa, la fidelidad de los clientes y la colaboración con los proveedores.

Por lo tanto, es fundamental abordar este problema y comprender cómo la falta de una implementación asertiva de la comunicación estratégica interna y externa afecta el clima laboral. Se busca identificar los desafíos y consecuencias derivados de esta situación, así como investigar

estrategias para superar estos desafíos y mejorar la efectividad de la comunicación en la organización. El objetivo es lograr un clima laboral favorable que fomente la productividad, la satisfacción laboral y las relaciones sólidas con los stakeholders externos, contribuyendo al éxito organizacional y al desarrollo económico.

Sistematización del Problema

¿Cuál es el impacto del clima laboral en Actividades Textiles S.A.S en la productividad y bienestar de los empleados, y cuáles son las medidas efectivas para mejorar el clima laboral y promover un entorno favorable para la productividad y bienestar de los empleados?

Justificación

Un clima laboral favorable es fundamental para promover un entorno de trabajo saludable, motivador y colaborativo. Un ambiente laboral positivo influye directamente en la productividad de los empleados, lo que a su vez tiene un impacto en los resultados empresariales. Además, el bienestar de los empleados es esencial para su satisfacción personal y calidad de vida en general.

En el caso de Actividades Textiles S.A.S, es necesario analizar y comprender el clima laboral existente en la organización. Esto permitirá identificar los factores que contribuyen a un clima laboral positivo, así como aquellos que pueden estar obstaculizando un entorno de trabajo saludable y productivo. Al realizar este análisis, se podrán desarrollar estrategias adecuadas para mejorar el clima laboral y, por ende, incrementar la productividad y el bienestar de los empleados.

Este proyecto de investigación busca generar conocimiento específico sobre el clima laboral y cómo este afecta tanto la productividad como el bienestar de los empleados. Los resultados obtenidos serán de gran relevancia tanto para la empresa como para los empleados, ya que se podrán implementar acciones concretas para mejorar el ambiente laboral y promover un entorno propicio para el desarrollo personal y profesional.

Además, los hallazgos de este estudio pueden tener implicaciones más amplias en el sector textil. Al compartir los resultados y las recomendaciones prácticas derivadas de la investigación, se contribuirá al conocimiento y la mejora del clima laboral en otras organizaciones del sector. Esto beneficiará a la industria en general, fomentando entornos laborales más saludables, productivos y satisfactorios para los empleados.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el clima laboral en la empresa Actividades Textiles S.A.S y su incidencia en la productividad y el bienestar de los empleados.

Objetivos Específicos

Identificar los factores que contribuyen al clima laboral en Actividades Textiles S.A.S, considerando aspectos como la comunicación interna, el liderazgo, el reconocimiento y la participación de los empleados.

Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los empleados en Actividades Textiles S.A.S y analizar cómo este se relaciona con el clima laboral existente en la organización.

Proponer acciones estratégicas de mejora que contribuyan al mejoramiento del clima laboral y el bienestar de los empleados.

Marco Referencial

El presente Marco Referencial será fundamental para contextualizar la investigación y aportar la información relacionada sobre la empresa objeto de estudio; además de brindar la base teórica sólida que permita comprender el impacto que el clima laboral tiene en la productividad y el bienestar de los empleados, ofreciendo así a la compañía una visión integral para la toma de decisiones estratégicas que fomenten un entorno laboral más satisfactorio y productivo.

Marco Contextual

Actividades Textiles S.A.S.

Ubicada en la dirección Calle 31 Número 2-80 Barrio Santander, Ciudad Santiago de Cali.

Representante Legal: Dr. Rodolfo Mazuera

Nuestra Empresa

ACTIVIDADES TEXTILES S.A.S., es una reconocida sociedad anónima simplificada registrada ante la cámara de comercio de Cali, cuyo objeto social es la creación de nuevos empleos.

Fue fundada el 25 de mayo del 2007 tiempo durante el cual hemos proveído subproductos de maquila para la empresa Studio f, consistente en, Confección de prendas de vestir, Despacho a Lavandería, Recibido de Lavandería, Terminación y Despacho del Producto Terminado.

La compañía posee unos principios corporativos que son:

Oportunidad

Calidad

Transparencia

Compromiso

Misión

ACTIVIDADES TEXTILES S.A.S. es una empresa dedicada al sector de confección de prendas de vestir de excelente calidad, comprometidos con nuestros clientes, contamos con el mejor talento humano, tecnología y maquinaria adecuada.

Visión

Para el 2028 ACTIVIDADES TEXTILES S.A.S. será una empresa líder en el sector textil, con reconocimiento por la buena calidad a nivel nacional e internacional, generando confianza y satisfacción en nuestra clientela, además de desarrollo económico.

La problemática identificada en la empresa Actividades Textiles S.A.S se centra en el clima laboral y su impacto en la productividad y bienestar de los empleados. A través del análisis de la falta de una implementación asertiva de la comunicación estratégica interna y externa, se han identificado diversos desafíos y consecuencias que afectan a la organización.

Marco Teórico

El clima laboral es un factor determinante en el bienestar y la productividad de los empleados en una organización. Según Robbins y Judge (2018), el clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo, incluyendo las percepciones, actitudes y experiencias de los empleados. Un clima laboral favorable promueve un entorno de trabajo saludable, motivador y colaborativo, lo que influye directamente en la productividad de los empleados y en los resultados empresariales.

Según la investigación realizada por Bakker y Demerouti (2007), se encontró una relación positiva entre el clima laboral favorable y la productividad de los empleados. Un clima laboral positivo, caracterizado por altos niveles de apoyo y reconocimiento, se asoció con un mayor compromiso y desempeño de los empleados.

En otro estudio realizado por Saks (2006), se encontró que el clima laboral influye en el bienestar de los empleados. Un clima laboral positivo, caracterizado por altos niveles de

satisfacción laboral y apoyo organizacional, se asoció con una mayor satisfacción y calidad de vida de los empleados.

Además, la investigación de Eisenberger, Stinglhamber y Vandenberghe (2002) mostró que el reconocimiento y la recompensa son factores clave en el clima laboral. Un clima laboral positivo, donde los empleados se sienten valorados y recompensados por su trabajo, se asoció con una mayor motivación y compromiso de los empleados.

En el contexto específico de la industria textil, la investigación de Gómez-Ortiz y Martínez-Fuentes (2019) encontró que el clima laboral influye en la satisfacción y el compromiso de los empleados en empresas textiles. Un clima laboral positivo, caracterizado por una comunicación efectiva, liderazgo participativo y apoyo organizacional, se asoció con una mayor satisfacción y compromiso de los empleados.

La comunicación interna y externa juega un papel crucial en el clima laboral de una organización. Según Argenti (2016), una comunicación estratégica interna deficiente puede causar falta de claridad en las expectativas, limitada participación en la toma de decisiones y dificultades en la resolución de conflictos entre los empleados. Por otro lado, la falta de una comunicación estratégica externa puede afectar la relación con los stakeholders externos, como los clientes, proveedores y la comunidad en general. Estas deficiencias en la comunicación interna y externa pueden impactar negativamente el clima laboral, generando estrés, falta de

motivación, baja satisfacción laboral y dificultades para colaborar efectivamente (Robbins & Judge, 2018).

El análisis del clima laboral en Actividades Textiles S.A.S se vuelve especialmente relevante debido a su compromiso con la generación de empleo y el desarrollo económico. Según Sánchez (2019), es fundamental comprender cómo el clima laboral impacta en la productividad y bienestar de los empleados, y cómo mejorar este aspecto para alcanzar los objetivos corporativos. El proyecto de investigación tiene como objetivo principal analizar el clima laboral en Actividades Textiles S.A.S y evaluar su impacto en la productividad y bienestar de los empleados.

El liderazgo también desempeña un papel crucial en el clima laboral. Según Avolio et al. (2019), un liderazgo efectivo se caracteriza por inspirar y motivar a los empleados, estableciendo metas claras y proporcionando retroalimentación constructiva. Un liderazgo positivo contribuye a la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados (Eisenbeiss et al., 2008).

Para lograr este objetivo, se utilizará un enfoque metodológico que combinará métodos cuantitativos y cualitativos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se emplearán encuestas, entrevistas y análisis documental para recopilar datos relevantes.

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal también influye en el clima laboral. Según Greenhaus y Powell (2006), un clima laboral que apoya el equilibrio entre el trabajo y la vida personal se traduce en empleados más satisfechos, comprometidos y menos propensos al

agotamiento. La flexibilidad laboral y las políticas de conciliación son importantes para promover este equilibrio (Kossek y Lautsch, 2018).

El clima laboral tiene un impacto directo en la productividad de los empleados. Según Schneider et al. (2017), un clima laboral positivo promueve la colaboración, la motivación y el compromiso de los empleados, lo que se traduce en un mayor rendimiento y eficiencia en el trabajo. Por el contrario, un clima laboral negativo puede afectar negativamente la productividad (Patterson et al., 2016).

El bienestar de los empleados también se ve influenciado por el clima laboral. Según Bakker et al. (2017), un clima laboral favorable promueve la salud física y emocional de los empleados, reduciendo el estrés y mejorando la calidad de vida. Un clima laboral negativo puede generar problemas de salud y un deterioro en el bienestar de los empleados (Sonnetag y Fritz, 2015).

Metodología de la Investigación

La metodología de investigación que se puede utilizar en el proyecto de investigación es un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos.

En cuanto a los métodos cuantitativos, se pueden utilizar encuestas para recopilar datos cuantificables sobre el clima laboral, la satisfacción laboral, la productividad y otros aspectos relevantes. Estas encuestas pueden ser administradas a través de cuestionarios estructurados y se pueden utilizar escalas de medición para obtener datos numéricos que permitan realizar análisis estadísticos.

Por otro lado, los métodos cualitativos pueden incluir entrevistas individuales o grupales con empleados y líderes de la organización para obtener información más detallada y en profundidad sobre sus percepciones, experiencias y opiniones sobre el clima laboral. Estas entrevistas pueden ser semiestructuradas, lo que permite una mayor flexibilidad para explorar temas emergentes y obtener perspectivas más ricas y contextualizadas.

Además, se puede realizar un análisis documental para recopilar información relevante sobre las políticas, prácticas y procedimientos de la organización en relación con el clima laboral. Esto puede incluir revisión de manuales de empleados, políticas de recursos humanos, informes de gestión y otros documentos internos.

La combinación de métodos cuantitativos y cualitativos permitirá obtener una visión integral del clima laboral, así como comprender las percepciones y experiencias de los empleados y líderes de la organización. Esto proporcionará una base sólida para analizar el

impacto del clima laboral en la productividad y bienestar de los empleados, y para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para promover un clima laboral favorable.

Tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de muestra adecuado de una población de 60 trabajadores:

La fórmula donde se obtuvo la muestra

$$n = \frac{Z^2(p \cdot q)}{e^2 + \left(\frac{Z^2(p \cdot q)}{N} \right)}$$

Margen: 5%

Nivel de Confianza: 95%

Por lo tanto, se recomienda tomar una muestra de 53 trabajadores de la población de 60 empleados de Actividades Textiles S.A.S.

Alcance

El alcance de este proyecto de investigación se limita a la empresa Actividades Textiles S.A.S y su población de empleados. Se analizará el clima laboral en la organización, evaluando su impacto en la productividad y el bienestar de los empleados. Se considerarán aspectos como la comunicación interna, el liderazgo, el reconocimiento y la participación de los empleados.

Además, se evaluará el nivel de satisfacción laboral de los empleados y se investigará el impacto del clima laboral en la eficiencia, calidad del trabajo y cumplimiento de metas.

Método de Investigación

Método Descriptivo

Técnica de recolección de información

En la investigación se pueden utilizar encuestas y entrevistas como técnicas de recolección de información. Las encuestas permiten recopilar datos cuantificables sobre el clima laboral, la satisfacción laboral, la productividad y otros aspectos relevantes.

Estas encuestas pueden ser administradas a través de cuestionarios estructurados y se pueden utilizar escalas de medición para obtener datos numéricos que permitan realizar análisis estadísticos.

Por otro lado, las entrevistas individuales o grupales con empleados y líderes de la organización permiten obtener información más detallada y en profundidad sobre sus percepciones, experiencias y opiniones sobre el clima laboral. Estas entrevistas pueden ser semiestructuradas, lo que permite una mayor flexibilidad para explorar temas emergentes y obtener perspectivas más ricas y contextualizadas.

Resultados

En las respuestas dada a la Encuesta sobre Clima Laboral en Actividades Textiles S.A.S, tenemos las siguientes respuestas El género va 32 encuestados hombres, 20 mujeres y 1 de genero no especificado

Figura 1

Información personal de los empleados

Información personal
53 respuestas

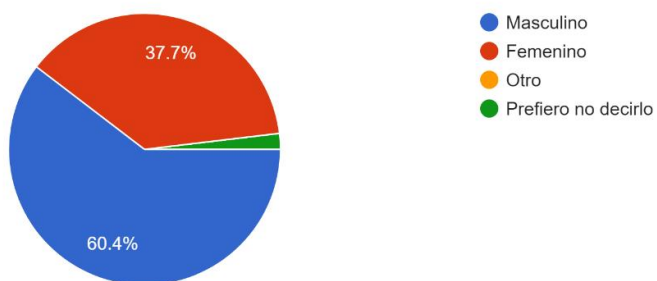
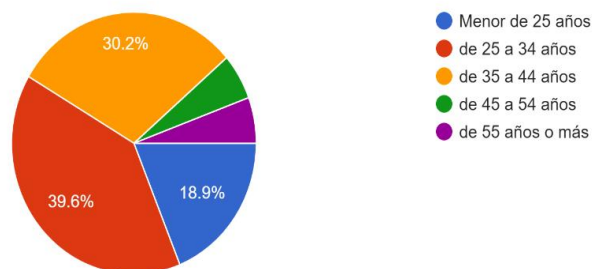


Figura 2

Edad de los empleados

Edad
53 respuestas

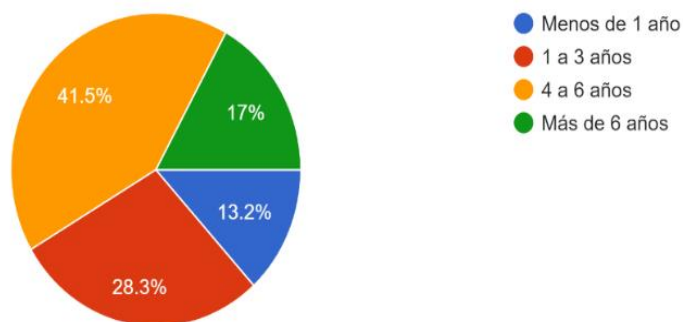


El rango de edad esta 21 entre 25 a 34 años, 16 entre 35 a 44 años, 10 menores de 25 años, 3 de más de 55 años y 3 de 45 a 54 años.

Figura 3

Antigüedad que tiene los empleados de la empresa

Antigüedad en Actividades Textiles S.A.S
53 respuestas

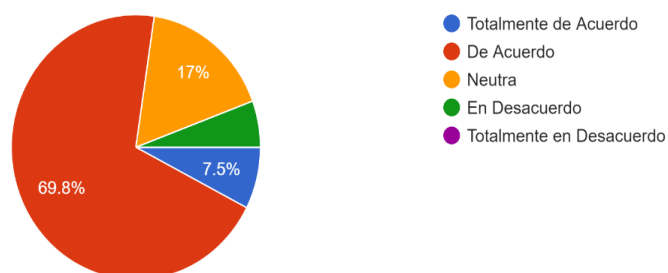


En la antigüedad de en la Empresa Actividades Textiles S.A.S. 22 encuestados manifestaron tener de 4 a 6 años, 15 encuestados tienen de 1 a 3 años, 9 encuestados más de 6 años y 7 encuestados menos de 1 año.

Figura 4

Eficiencia de comunicación de la empresa

¿Sientes que la comunicación entre los empleados y la dirección de la empresa es efectiva?
53 respuestas

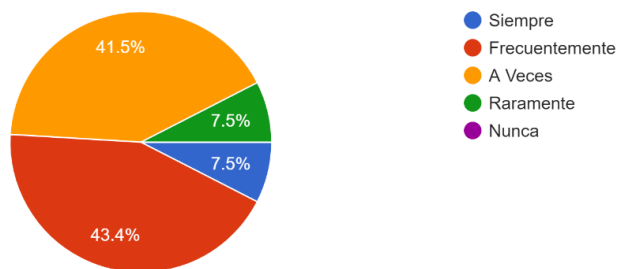


Para la pregunta si la comunicación entre los empleados y la dirección de la empresa es efectiva; 37 encuestados manifiestan que están de acuerdo, 9 encuestados neutros, 3 encuestados en desacuerdo y 4 encuestados totalmente en desacuerdo.

Figura 5

Pregunta sobre información clara y oportuna

¿Recibes información clara y oportuna sobre cambios y decisiones que afectan tu trabajo?
53 respuestas



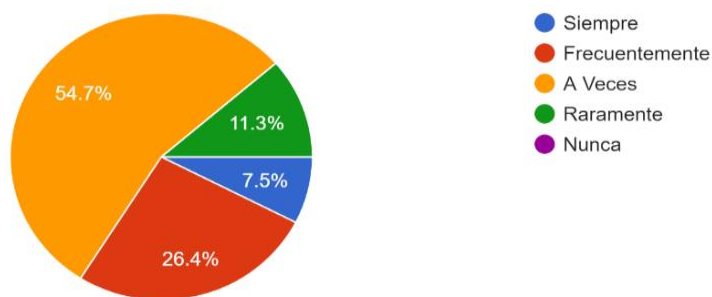
A la

pregunta de que si se Recibe información clara y oportuna sobre cambios y decisiones que afectan tu trabajo; 23 encuestados manifestaron que frecuentemente, 22 encuestados a veces, 4 encuestados manifestaron que raramente y 4 encuestados dicen que siempre.

Figura 6

Percepción sobre los supervisores y líderes en cuanto a reconocimiento de los empleados

¿Sientes que los líderes y supervisores de la empresa te brindan apoyo y reconocimiento?
53 respuestas

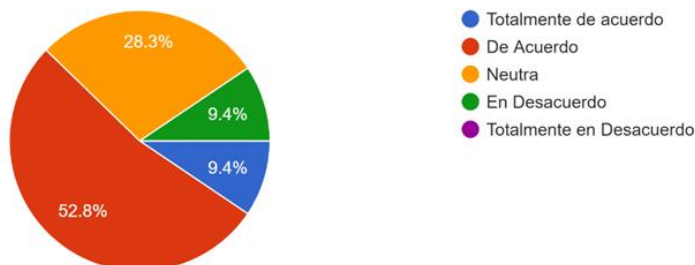


Las respuestas de los encuestados para la pregunta de sientes que los líderes y supervisores de la empresa te brindan apoyo y reconocimiento, el 29 de los trabajadores manifestaron que a veces, 14 de los encuestados frecuentemente, 6 trabajadores contestaron que raramente y 4 que siempre.

Figura 7.***Ambiente de Confianza y Respeto entre los Empleados***

¿Consideras que los líderes fomentan un ambiente de confianza y respeto?

53 respuestas

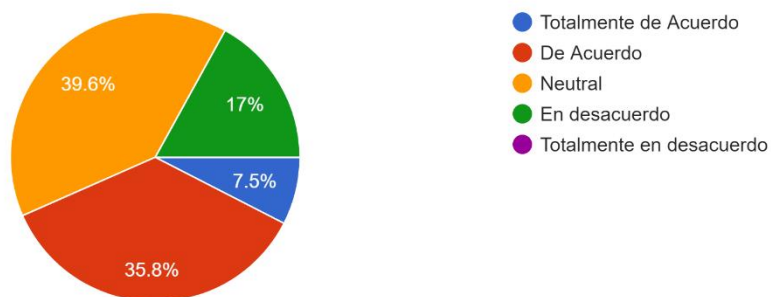


Consideras que los líderes fomentan un ambiente de confianza y respeto en respuesta 28 encuestados están de acuerdo, 15 respondieron neutro, 5 encuestados en desacuerdo y 5 totalmente en desacuerdo.

Figura 8.***Persepción sobre la valoración del trabajo realizado:***

¿Te sientes valorado/a y reconocido/a por tu trabajo en Actividades Textiles S.A.S?

53 respuestas



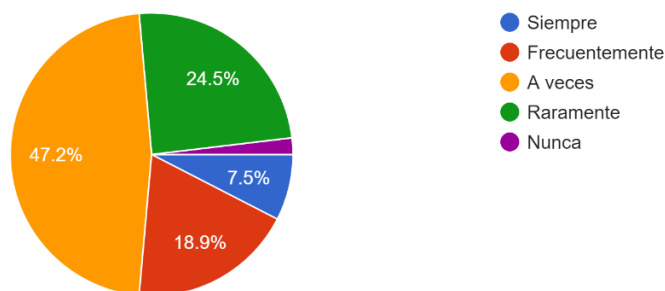
A la pregunta que, si se sienten valorados, reconocido por el trabajo que realizan en la empresa Actividades Textiles S.A.S. 21 encuestados respondieron neutral, 19 están de acuerdo, 9 responde en desacuerdo y 4 se encuentran totalmente de acuerdo

Figura 9.

Reconocimientos e Incentivos de los Empleados

¿Existe un sistema de reconocimiento o incentivos que motive a los empleados a desempeñarse mejor?

53 respuestas



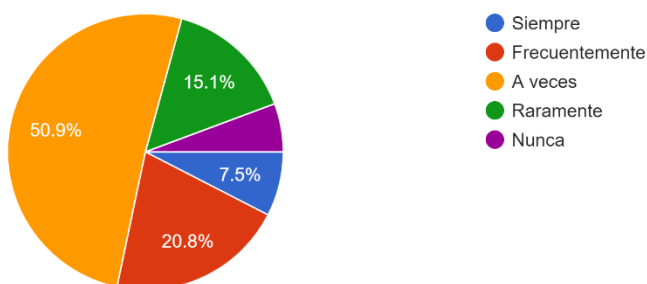
Para la pregunta de si Existe un sistema de reconocimiento o incentivos que motive a los empleados a desempeñarse mejor; 25 encuestados contestaron que a veces, 13 trabajadores que raramente, 10 contestaron que frecuentemente, 4 contestaron que siempre y 1 nunca.

Figura 10.

Apreciación que tienen los empleados sobre el equilibrio adecuado entre la vida personal y laboral.

¿Sientes que tienes un equilibrio adecuado entre tu vida laboral y personal?

53 respuestas



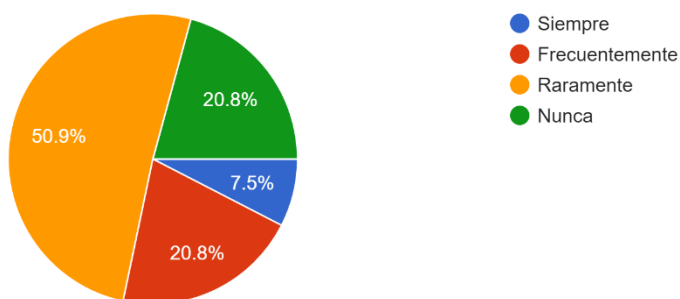
Sientes que tienes un equilibrio adecuado entre tu vida laboral y personal; 27 encuestados manifestaron que a veces, 11 empleados frecuentemente, 8 contestaron que raramente, 4 que siempre y 3 empleados que nunca.

Figura 11.

Pregunta sobre Implementación de Programas o políticas de Bienestar.

¿La empresa ofrece programas o políticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal?

53 respuestas



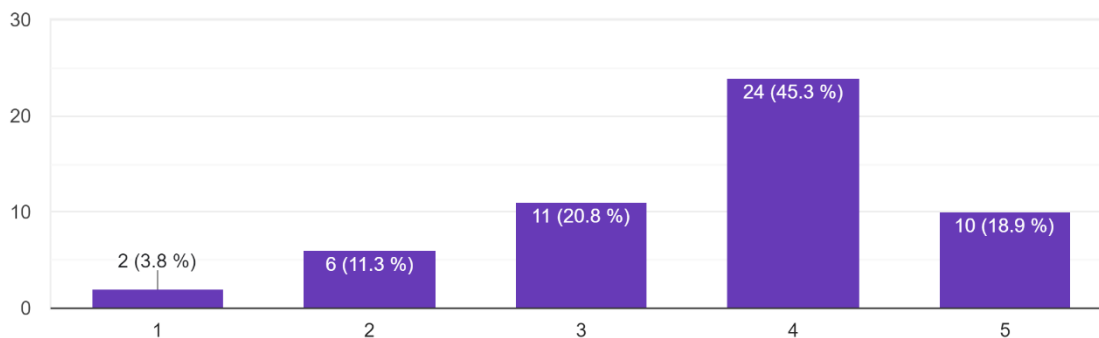
¿La empresa ofrece programas o políticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal? 27 encuestados contestaron que raramente, 11 encuestados que frecuentemente, 11 contestaron que nunca y 4 que siempre.

Figura 12.

Evaluación de la Productividad de los Empleados

En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Muy baja" y 5 es "Muy alta", ¿Cómo calificarías tu nivel de productividad en Actividades Textiles S.A.S?

53 respuestas



24 encuestados calificaron el nivel de productividad en (4)

11 encuestados calificaron el nivel de productividad en (3)

10 encuestados calificaron el nivel de productividad en (5)

6 encuestados calificaron el nivel de productividad en (2)

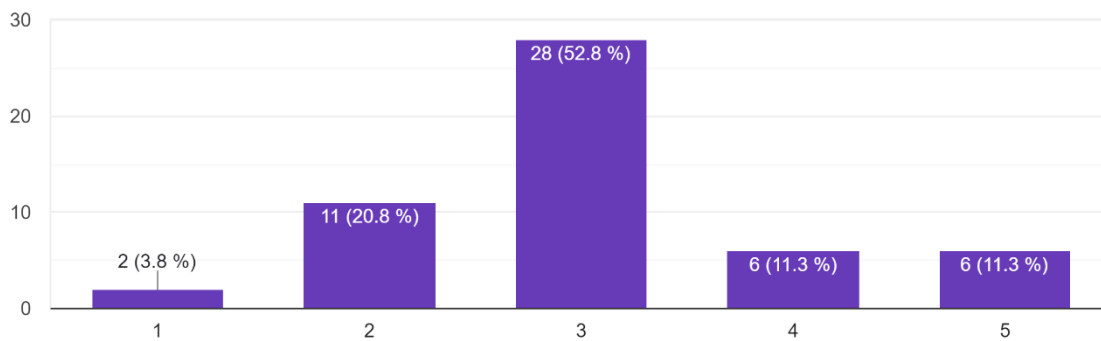
2 encuestados calificaron el nivel de productividad en (1)

Figura 13.

Evaluación de la percepción del nivel de Bienestar de los empleados.

En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Muy bajo" y 5 es "Muy alto", ¿Cómo calificarías tu nivel de bienestar en Actividades Textiles S.A.S?

53 respuestas



28 encuestados calificaron el nivel de productividad en (3)

6 encuestados calificaron el nivel de productividad en (4)

6 encuestados calificaron el nivel de productividad en (5)

11 encuestados calificaron el nivel de productividad en (2)

2 encuestados calificaron el nivel de productividad en (1)

Con la encuesta realizada podemos determinar los factores que contribuyen al clima laboral en Actividades Textiles S.A.S, teniendo en cuenta las respuesta dadas por los empleados se puede definir que hay unas problemáticas que resaltan, y al analizar los aspectos como la comunicación interna, el liderazgo, el reconocimiento y la participación de los empleados tenemos las siguientes observaciones en cada uno de los mencionados:

Comunicación interna: La mayoría de los encuestados considera que la comunicación entre los empleados y la dirección de la empresa es efectiva. Sin embargo, existe un grupo considerable que se muestra neutral, lo que podría indicar áreas de mejora en términos de claridad y oportunidad de la información compartida.

Liderazgo: Los resultados muestran que algunos empleados perciben un apoyo y reconocimiento por parte de los líderes y supervisores de la empresa. Sin embargo, también hay un porcentaje significativo de encuestados que respondieron a veces, lo que sugiere que podría haber oportunidades para fortalecer aún más el apoyo y el reconocimiento en el liderazgo.

Valoración del trabajo: La valoración y reconocimiento del trabajo varían entre los encuestados. Aunque una parte considerable se siente valorada, existe un grupo que no se siente reconocido por su labor. Esto resalta la importancia de implementar sistemas de reconocimiento e incentivos que motiven a los empleados a desempeñarse mejor.

Equilibrio entre el trabajo y la vida personal: Los resultados indican que muchos empleados sienten que tienen un equilibrio adecuado entre su vida laboral y personal. Sin embargo, también hay un grupo que experimenta dificultades para encontrar este equilibrio, lo que sugiere la necesidad de revisar y mejorar las políticas y programas existentes.

Productividad y bienestar: La mayoría de los encuestados califica su nivel de productividad y bienestar en un rango medio. Esto puede indicar que hay espacio para mejorar tanto la productividad individual como el bienestar general de los empleados en Actividades Textiles S.A.S.

De igual manera dentro del espacio de entrevista que se tuvo las experiencias individuales, la percepción de los empleados y se llega a las siguientes conclusiones:

Los empleados expresan la percepción de que no reciben el reconocimiento y la valoración adecuados por el trabajo que realizan en la empresa. Esto puede afectar su motivación y compromiso con la organización.

Mencionan la necesidad de mejorar la comunicación en la empresa, tanto internamente entre los empleados y la dirección como en la transmisión de información clara y oportuna sobre cambios y decisiones que afectan su trabajo. La falta de comunicación efectiva puede generar confusión y descontento entre los empleados.

Expresan el deseo de contar con actividades de esparcimiento y convivencia en la empresa. Consideran que estos espacios pueden mejorar el ambiente laboral, fortalecer las relaciones entre los empleados y promover el bienestar general en el lugar de trabajo.

Evaluación del nivel de satisfacción laboral de los empleados en Actividades Textiles S.A.S

Basándonos en los resultados obtenidos tanto de la encuesta como de las entrevistas realizadas, podemos concluir que el clima laboral en Actividades Textiles S.A.S presenta desafíos significativos que afectan el nivel de satisfacción de los empleados.

En cuanto a la productividad, la mayoría de los empleados calificaron su nivel de productividad entre 3 y 4 en una escala del 1 al 5. Esto indica una percepción moderada de su rendimiento laboral. Sin embargo, la presencia de algunos empleados que calificaron su productividad en 2 y 1 sugiere que existe un grupo que podría estar insatisfecho o experimentando dificultades para alcanzar un nivel óptimo de productividad.

En cuanto al bienestar, la mayoría de los empleados también calificaron su nivel de bienestar entre 3 y 4 en la misma escala. Esto indica una satisfacción moderada con su bienestar en la empresa. Sin embargo, nuevamente se observa un grupo de empleados que calificaron su

bienestar en 2 y 1, lo que sugiere que hay empleados que podrían estar experimentando niveles más bajos de bienestar y satisfacción en su entorno laboral. La calificación del bienestar de los empleados también es relevante, ya que un nivel adecuado de bienestar se relaciona con un mayor compromiso y desempeño laboral.

Las entrevistas revelan que uno de los principales factores que afectan la satisfacción de los empleados es la falta de reconocimiento y valoración por parte de la empresa. La percepción de que su esfuerzo y desempeño no son suficientemente reconocidos puede generar desmotivación y descontento entre los trabajadores.

Además, la comunicación interna deficiente también ha sido identificada como un problema clave en el clima laboral. La falta de una comunicación efectiva puede llevar a malentendidos y desinformación, lo que afecta negativamente la satisfacción y el desempeño de los empleados.

Por otro lado, los empleados expresaron la necesidad de contar con actividades de esparcimiento y convivencia en la empresa, así como con sistemas de reconocimiento, incentivos y programas de bienestar que los motiven y promuevan un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.

Acciones Estratégicas Para Mejorar El Clima Laboral

Cada acción propuesta se ha diseñado teniendo en cuenta las características específicas de Actividades Textiles S.A.S, su personal y sus objetivos estratégicos. Estas acciones tienen como objetivo principal cultivar un clima laboral favorable donde los empleados se sientan valorados, motivados y comprometidos con su trabajo y el éxito de la organización.

Tabla 1.***Análisis Ocupacional Empresa Actividades Textiles S.A.S***

Caracterización de las ventajas distintivas y aspectos de mejora de Actividades Textiles S.A.S desde los recursos y capacidades

Nombre de la Empresa	Actividades Textiles S.A.S.		
Área Intervenida	Bienestar	N° Empleados	60
Actividad Económica	Confección de prendas de vestir		

1.1. Antecedentes Estratégicos

Estrategia del Negocio

¿Cuál es la estrategia del negocio?

La estrategia del negocio de ACTIVIDADES TEXTILES S.A.S. se enfoca en ser una empresa líder en el sector textil, con una perspectiva clara en la confección de prendas de vestir de excelente calidad. Su objetivo principal es satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes, generando confianza y reconocimiento tanto a nivel nacional como internacional.

¿En qué se enfoca actualmente la empresa?

Actualmente, la empresa se enfoca en la producción y provisión de subproductos de maquila para la empresa Studio f. Estos subproductos incluyen la confección de prendas de vestir, el despacho a lavandería, la recepción de lavandería, la terminación y el despacho del producto terminado. A través de esta línea de negocio, buscan mantener su posición en el mercado y continuar generando empleo.

¿Cuáles son los determinantes misionales y el enfoque de la visión del negocio?

Excelente calidad: La empresa pone un fuerte énfasis en la calidad de las prendas de vestir que producen. Esto les permite mantener la satisfacción de sus clientes y competir en el mercado.

Compromiso: La empresa está comprometida con sus clientes, empleados y la comunidad en general. Buscan ser un actor responsable y contribuir al desarrollo económico y social.

Talento humano, tecnología y maquinaria adecuada: La compañía reconoce la importancia de contar con el mejor talento humano y la tecnología apropiada para mejorar su eficiencia y competitividad en el sector.

El enfoque de la visión del negocio para el 2028 es:

Ser líder en el sector textil: La empresa tiene como objetivo convertirse en una referencia en la industria textil, destacándose por su excelencia y calidad en sus productos.

Reconocimiento nacional e internacional: La visión implica lograr una presencia destacada en el mercado nacional e internacional, lo que les permitirá aumentar su participación y generar nuevas oportunidades comerciales.

Generar confianza y satisfacción en la clientela: La empresa busca establecer una relación sólida con sus clientes basada en la confianza y la satisfacción con sus productos y servicios.

Desarrollo económico: La visión también contempla un crecimiento económico sostenible, lo que significa seguir generando empleo y contribuyendo al desarrollo de la economía local y regional.

Caracterizar el personal del área intervenida. Definir aspectos centrados en:

Formación:

La mayoría del personal del área intervenida tiene formación en nivel de bachillerato y tecnólogos. Es probable que algunos empleados hayan completado estudios de nivel técnico o profesional relacionados con la industria textil o áreas afines.

Experiencia:

La experiencia del personal varia, pero en general, Algunos pueden tienen años de experiencia trabajando en la empresa, mientras que otros pueden ser empleados más nuevos que se han unido recientemente al equipo.

Talento:

El talento del personal del área intervenida puede estar relacionado con habilidades específicas dentro del campo textil, como el diseño de productos, la producción, la calidad, la logística o la gestión. También puede haber talento en el área de liderazgo y habilidades para la resolución de problemas.

Características del Personal

Competencias:

Las competencias del personal pueden incluir habilidades técnicas relacionadas con la maquinaria y los procesos textiles, habilidades interpersonales para el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, habilidades de resolución de problemas y capacidad para adaptarse a cambios en la industria.

Niveles de aprendizaje:

El personal del área intervenida tiene diferentes niveles de aprendizaje y desarrollo profesional. Algunos empleados están en proceso de capacitación y formación continua, mientras que otros pueden tener una mayor experiencia y conocimientos consolidados.

Desarrollo de personal:

	<p>La empresa debería contar con programas de desarrollo profesional y capacitación para el personal del área intervenida. Estos programas podrían incluir cursos de formación en habilidades técnicas, talleres para mejorar habilidades interpersonales, programas de liderazgo y oportunidades para que los empleados continúen su educación y crecimiento profesional.</p>
<p>Condiciones Internas de la Empresa</p>	<p>Describir las ventajas distintivas y aspectos de mejora que la empresa está asumiendo. Realicen una caracterización desde los recursos y capacidades a nivel:</p> <p>Financiero:</p> <p>Actividades Textiles S.A.S cuenta con una sólida posición financiera que le permite invertir en tecnología, maquinaria y capacitación del personal. También tiene una buena administración de costos y una estructura financiera estable.</p> <p>Aspectos de mejora: La empresa podría mejorar su gestión de flujos de efectivo y explorar opciones de financiamiento para proyectos de expansión o innovación.</p> <p>Directivo:</p> <p>La empresa cuenta con un equipo directivo experimentado y visionario que ha establecido objetivos claros y estrategias para el crecimiento sostenible de la compañía.</p> <p>Aspectos de mejora: Podría mejorar la comunicación y la alineación entre los diferentes niveles de liderazgo, así como fomentar una mayor participación de los empleados en la toma de decisiones.</p> <p>Procesos:</p> <p>Actividades Textiles S.A.S tiene procesos bien definidos y estandarizados que garantizan la calidad y eficiencia en la producción de textiles.</p> <p>Aspectos de mejora: Puede buscar oportunidades para optimizar procesos y reducir tiempos de producción, así como implementar tecnologías avanzadas para mejorar la eficiencia y automatización.</p> <p>Capacidad de Respuesta al Cliente:</p> <p>La empresa muestra una buena capacidad de respuesta a las necesidades y demandas de los clientes, lo que le permite mantener relaciones comerciales sólidas y fidelizar a sus clientes.</p> <p>Aspectos de mejora: Se puede mejorar aún más la capacidad de respuesta, agilizando los tiempos de entrega y personalizando los productos o servicios según las necesidades específicas de cada cliente.</p> <p>Calidad:</p> <p>Actividades Textiles S.A.S tiene un enfoque en la calidad de sus productos, lo que le ha permitido ganar reconocimiento en el mercado por sus textiles de alta calidad.</p>

Aspectos de mejora: Puede implementar sistemas de control de calidad más rigurosos y buscar certificaciones de calidad reconocidas para mejorar aún más su reputación en este aspecto.

Innovación:

La empresa muestra una actitud proactiva hacia la innovación y la adopción de nuevas tecnologías en la industria textil

Aspectos de mejora: Podría fortalecer su enfoque en la investigación y desarrollo para impulsar la innovación de productos y procesos, y fomentar una cultura de innovación en toda la organización.

Eficiencia Operativa:

Actividades Textiles S.A.S ha implementado prácticas y tecnologías que mejoran la eficiencia en sus operaciones, lo que le permite reducir costos y mejorar la productividad

Aspectos de mejora: Puede buscar constantemente oportunidades para mejorar la eficiencia, como la optimización de la cadena de suministro y la adopción de prácticas de producción más sostenibles.

Nota: La combinación de las ventajas distintivas y los aspectos de mejora abordados

estratégicamente permitirá a Actividades Textiles S.A.S seguir creciendo y sobresaliendo en la industria.

Al reconocer y destacar las ventajas distintivas, se resaltan aquellos puntos fuertes que la empresa ha desarrollado y que la diferencian positivamente de sus competidores. Estas ventajas distintivas son elementos estratégicos que han contribuido al éxito y crecimiento de la empresa hasta el momento.

Por otro lado, al identificar los aspectos de mejora, se señalan áreas de oportunidad que, de ser abordadas estratégicamente, pueden llevar a la empresa a un nivel superior de desempeño y competitividad. Al considerar estos aspectos de mejora en el análisis estratégico, la empresa

tiene la posibilidad de implementar planes y acciones que busquen fortalecer su posición en el mercado y optimizar su rendimiento.

2. Enfoque Estratégico del Programa

Tabla 2.

Análisis de las Necesidades encontradas en la Empresa Actividades Textiles S.A.S

El Análisis de necesidades identificó varias áreas clave de atención

2.1. Análisis de Necesidades	
Reconocimiento y valoración del desempeño	Los empleados desean sentir que su trabajo es valorado y reconocido. Un programa de compensación que tenga en cuenta el desempeño individual y grupal puede fomentar una cultura de reconocimiento y motivación para lograr resultados excepcionales.
Objetivo	establecer un sistema de compensación que reconozca y premie el desempeño sobresaliente de los empleados.
Incentivar el desarrollo y aprendizaje	fomentar un ambiente de crecimiento profesional y desarrollo continuo. Un plan de becas y subsidios que respalde la formación y estudios de los empleados relacionados con el sector textil y áreas afines. Esto incluirá cursos, diplomados, talleres y programas de educación continua.
Objetivo	incentivar la participación en programas de capacitación
Reconocimientos e incentivos por Participación en Programas de Capacitación:	Implementar incentivos especiales, como bonificaciones y días libres adicionales, para aquellos empleados que se destaquen por su participación y aprovechamiento en programas de capacitación..
Objetivos	Estimular el compromiso a largo plazo y fortalecer el sentido de pertenencia a Actividades Textiles S.A.S.
Incentivar la colaboración y el trabajo en equipo	valorar el trabajo en equipo y la colaboración entre diferentes áreas. El programa de compensación podría considerar incentivos para proyectos conjuntos y logros grupales para promover la colaboración y el sentido de pertenencia.

Objetivos	Fomentar la cooperación entre diferentes áreas de la empresa
-----------	--

Nota: El análisis de necesidades es un proceso fundamental en la elaboración de un programa de compensación y bienestar laboral

Consiste en identificar y comprender las necesidades y deseos de los empleados en relación con su ambiente laboral, su desarrollo profesional y su satisfacción en el trabajo.

Mediante el análisis de necesidades, se identificó la importancia de reconocer y valorar el desempeño, incentivar el desarrollo y aprendizaje, reconocer la participación en programas de capacitación y fomentar la colaboración y trabajo en equipo. Estas estrategias buscan mejorar el clima laboral y fortalecer el compromiso y satisfacción de los empleados en Actividades Textiles S.A.S. Al implementar un programa de compensación que aborde estas necesidades, la empresa podrá retener y atraer talento, mejorar la productividad y alcanzar sus objetivos organizacionales con un equipo motivado y comprometido.

Tabla 3.

Programa de Compensación Actividades Textiles S.A.S

Análisis del programa de compensación "Talento Textil"

Nombre de la Estrategia					
Descripción Técnica	Programa de Compensación con un enfoque en el Bienestar de los colaboradores por medio de la Educación en Actividades Textiles S.A.S: "Talento Textil"				
Resultados Deseados	Empleados más capacitados, Mejorar el rendimiento laboral, incremento en la satisfacción y compromiso del personal, reducción de la rotación del personal, atracción en el mercado laboral, fortalecimiento de la cultura de aprendizaje continuo, Innovación y creatividad, Aumentar la calidad del trabajo, Fomentar el liderazgo, Impacto positivo en la Imagen de la Empresa.				
Enfoque Organizacional Estrategia	Educación y Desarrollo Profesional : Establecer un sistema de incentivos económicos para aquellos empleados que participen en programas de capacitación, cursos, talleres u obtengan certificaciones relacionadas con su área de trabajo. Reconocer y premiar a los empleados que se esfuercen en mejorar sus habilidades y conocimientos, contribuyendo al desarrollo de la empresa.				
Mecanismos Tácticos	Acciones	Indicadores	Recursos	Tiempo	Responsables
Plan de Capacitación y Desarrollo	Implementar un plan estructurado de capacitación y desarrollo para los empleados, que incluya cursos, talleres, seminarios y programas de formación relacionados con sus áreas de trabajo y habilidades adicionales que puedan beneficiar tanto a los empleados como a la empresa Identificar las necesidades de capacitación de los empleados a través de encuestas y evaluaciones. Diseñar un catálogo de programas de capacitación en línea y presenciales. Realizar seguimiento y evaluación de los resultados del programa de capacitación	<u>% de empleados que han participado en programas de capacitación.</u> Nivel de satisfacción de los empleados con las oportunidades ofrecidas	Presupuesto asignado para programas de capacitación. Colaboración con instituciones educativas y proveedores de formación.	Implementación continua con ciclos anuales de evaluación y actualización.	Talento Humano Gerencia

Incentivos por Logros Académicos	<p>Establecer un sistema de incentivos que reconozca y premie a los empleados que obtengan logros académicos relevantes mientras trabajan en la empresa.</p> <p>Definir criterios claros para otorgar incentivos, como calificaciones, certificaciones, títulos académicos, etc.</p> <p>Comunicar a los empleados los beneficios y reconocimientos que pueden obtener al alcanzar metas educativas.</p> <p>Crear un comité o equipo encargado de revisar y validar los logros académicos alcanzados por los empleados.</p>	<p><u>Número de empleados que recibieron incentivos por logros académicos</u> Impacto en la motivación y compromiso de los empleados</p>	<p>Fondos para los incentivos y reconocimientos .</p> <p>Asesoramiento y apoyo para la planificación de metas educativas.</p>	Semestral	<p>Talento Humano</p> <p>Comité de reconocimientos</p>
Programa de Capacitación Interna	<p>Implementar un programa de capacitación interna que permita a los empleados compartir sus conocimientos y habilidades con sus compañeros.</p> <p>Identificar empleados con habilidades y conocimientos destacados en áreas específicas.</p> <p>Fomentar un ambiente de aprendizaje colaborativo y fortalecer la cultura de desarrollo profesional en la empresa.</p>	<p><u># de empleados que participan en las sesiones de capacitación interna</u> <i>Nivel de satisfacción con el programa de capacitación interna</i></p>	<p>Espacio para las sesiones de capacitación.</p> <p>Material de apoyo y recursos para los talleres.</p>	<p>Programación de sesiones periódicas de capacitación interna.</p>	Talento Humano

Nota: Para abordar estas necesidades, se diseñó una estrategia que se enfoca en la educación y desarrollo profesional de los empleados.

Los mecanismos tácticos delineados para el programa incluyen la implementación de un plan de capacitación y desarrollo que atienda las necesidades de formación de los empleados, la creación de incentivos por logros académicos que reconozcan los esfuerzos en la mejora de habilidades, y la promoción de un programa de capacitación interna donde los empleados compartan sus conocimientos y habilidades entre sí.

Con esta estrategia, se busca obtener resultados deseables que impulsen el desarrollo personal y profesional de los empleados, mejoren su rendimiento laboral, incrementen su satisfacción y compromiso con la empresa, y reduzcan la rotación del personal. También se espera que el enfoque en la educación contribuya a atraer nuevos talentos al mercado laboral y fortalezca la imagen de Actividades Textiles S.A.S como una empresa que valora y respalda el crecimiento de su equipo humano.

Conclusiones

Durante la investigación, se encontró que al analizar los factores que contribuyen al clima laboral la comunicación interna en Actividades Textiles S.A.S no es muy buena ya que aquellos que tienen acceso a la información clara y oportuna se sienten más involucrados y comprometidos con la empresa pero existe una población que con sus respuestas dan a entender que no se encuentran conforme ya que tienen vacíos en esta parte. La comunicación efectiva promueve la transparencia, la confianza y la cohesión entre los miembros del equipo. La relevancia de este hallazgo radica en que una comunicación deficiente puede generar malentendidos, falta de alineación con los objetivos y una sensación de desvinculación entre los empleados y la dirección.

El liderazgo es otro factor crítico identificado en el estudio. Los empleados responden de manera positiva cuando sus líderes y supervisores brindan apoyo, reconocimiento y orientación. La valoración del trabajo tienen un impacto significativo en el clima laboral los hallazgos de la investigación resaltan la importancia de desarrollar un clima laboral positivo y favorable para todos los empleados para que de esta manera se cambie la percepción e imagen negativa que algunos colaboradores tienen.

La evaluación del nivel de satisfacción laboral de los empleados ha revelado la existencia de desafíos importantes que afectan el bienestar y la motivación del personal. Existe una percepción moderada de la productividad y el bienestar en la empresa. La mayoría de los empleados calificaron su nivel de productividad y bienestar entre 3 y 4 en una escala del 1 al 5.

Sin embargo, la presencia de empleados que calificaron su productividad y bienestar en niveles más bajos (2 y 1) indica que hay aspectos que pueden mejorar para aumentar la satisfacción y el rendimiento laboral.

Al abordar estos aspectos, la empresa podrá aumentar la satisfacción y el compromiso de sus empleados, y, en última instancia, mejorar la productividad y el desempeño general de la organización.

La propuesta de acciones estratégicas de mejora representa una oportunidad valiosa para Actividades Textiles S.A.S en su búsqueda por ser una empresa líder en el sector textil. Al enfocarse en el desarrollo del talento humano y el bienestar de los empleados, la organización estará sentando las bases para un crecimiento sostenible y una cultura organizacional positiva, que se traduzca en una mayor productividad, calidad y competitividad en el mercado.

Recomendaciones

Teniendo como base los hallazgos encontrados en la presente investigación me complace presentar las siguientes recomendaciones que tienen como enfoque la mejora en el ambiente laboral y el bienestar de los trabajadores:

Implementar estrategias que aseguren una comunicación clara, oportuna y efectiva entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos de la empresa. Esto favorecerá la transmisión de información relevante y garantizará que todos los empleados se mantengan informados sobre los cambios y decisiones que afecten su trabajo.

Diseñar e implementar un programa de reconocimiento que premie el desempeño sobresaliente de nuestros colaboradores. El reconocimiento puede ser tanto monetario como no monetario y debe basarse en criterios objetivos y justos, para así motivar y recompensar el esfuerzo y la dedicación.

Establecer un plan de capacitación que brinde oportunidades de aprendizaje y desarrollo a nuestros empleados. Incentivar la participación en programas de formación para mejorar sus habilidades y conocimientos, potenciando su crecimiento profesional y su aporte a la empresa.

Implementar Programas de Bienestar y Salud Laboral: Desarrollar programas y políticas que promuevan el bienestar físico y emocional de los empleados. Brindar acceso a servicios de bienestar, apoyo emocional y actividades de promoción de la salud.

Evaluar Regularmente el Clima Laboral: Realizar encuestas periódicas y evaluaciones del clima laboral para medir el impacto de las estrategias implementadas y detectar oportunidades de mejora. Tomar en cuenta la retroalimentación de los empleados para realizar ajustes en las políticas y programas.

Incentivar la Participación en Programas de Educación y Capacitación: Ofrecer incentivos especiales para aquellos empleados que demuestren un compromiso con su desarrollo profesional y participen activamente en programas de capacitación.

Referencias Bibliográficas

Argenti, P. A. (2016). *Comunicación estratégica*. Pearson Educación.

Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2019). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 70, 487-515.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.

Eisenbeiss, S. A., Knippenberg, D. V., & Boerner, S. (2008). Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1438-1446.

Gómez-Ortiz, V., & Martínez-Fuentes, C. (2019). Clima laboral y satisfacción y compromiso de los empleados en empresas textiles. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 1-9.

González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (pp.235-264).

https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_235

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work–family boundary management around the world: A cross-level perspective. *Journal of Management*, 44(7), 2632-2657.

Patterson, M., West, M., Lawthom, R., & Nickell, S. (2016). Impact and process evaluations of climate and culture: A systematic review of the literature. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3), 246-269.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.

Sánchez, J. (2019). Clima laboral y productividad en las organizaciones. *Revista de Investigación en Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 5(1), 1-10.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 72-103.

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2017). Perspectives on organizational climate and culture. In *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture* (pp. 3-20). Oxford University Press.