

**Análisis Multidimensional del Clima Organizacional en Novacampo S.A.S: Estrategias  
para la Mejora del Desempeño y Bienestar Laboral**

Amelia Castrillón Quintero

Carlos Alberto Londoño Moncada

Kely Yeraldin Baquero Páez

Manuel Camilo Contreras Mora

Oscar Alejandro Rubio Cardozo

Asesora

Kamila Bibiana García Garzón

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de ciencias administrativas, contables, económicas y de negocios – ECACEN

Diplomado de profundización en gerencia del talento humano

Administración de empresas

2023

### **Dedicatoria**

“Dedicamos este proyecto de grado a todas las personas que día a día forman parte de Novacampo S.A.S Sociedad De Comercialización Internacional. A nuestros compañeros de trabajo, que con su esfuerzo y dedicación contribuyen al éxito de esta empresa. A nuestras familias y seres queridos, por su apoyo incondicional y comprensión durante este proceso. A todos aquellos que han sido parte de nuestro camino y han dejado una huella en nuestra formación y desarrollo. Esta dedicación es un reconocimiento a su valiosa influencia en nuestra trayectoria académica y profesional.”

## **Agradecimientos**

Queremos expresar nuestros sinceros agradecimientos a todas las personas que han hecho posible la realización de este proyecto de grado.

A nuestros asesores académicos, por su orientación, paciencia y conocimientos compartidos a lo largo de este proceso de investigación y redacción. Sus consejos y sugerencias han sido fundamentales para la calidad final de este trabajo.

A la dirección y el equipo de Novacampo S.A.S Sociedad De Comercialización Internacional, por brindarnos la oportunidad de adentrarnos en su entorno laboral y obtener valiosa información para nuestro estudio. Su apertura y disposición para colaborar han sido un pilar fundamental.

A nuestros compañeros de clase, por el intercambio de ideas, debates y momentos compartidos que han enriquecido nuestra perspectiva sobre el clima organizacional y su importancia en las empresas.

A nuestras familias y amigos, por su apoyo emocional y por creer en nosotros en cada etapa de este proyecto. Su aliento constante ha sido un motor que nos ha impulsado a superar desafíos y alcanzar metas.

A todos aquellos que de una forma u otra han contribuido en este viaje académico y profesional, les extendemos nuestro más profundo agradecimiento. Este trabajo es el resultado de la colaboración y el esfuerzo conjunto de muchas personas, y por eso cada uno de ustedes tiene un lugar especial en esta realización.

## Resumen

La empresa Novacampo S.A.S, es una organización exportadora dedicada a la producción y comercialización de frutas frescas exóticas, cuyo trabajo conjunto de sus colaboradores y la alta calidad la han llevado a posicionarse como una empresa líder en el mercado. La empresa está asumiendo desafíos que pueden verse afectados considerablemente de no atenderse las necesidades que los colaboradores requieren para conservar un ambiente organizacional óptimo para alcanzar los objetivos de expansión de la empresa. Se entiende entonces, que un ambiente laboral descuidado puede traer serías consecuencias para la organización generando falta de colaboración, desmotivación y disminución en el compromiso de los trabajadores, afectando su dinámica de trabajo influenciada por factores como la presión por cumplir con los estándares de calidad, los plazos de entrega, la interacción con clientes y proveedores extranjeros, entre otros. Se propone conocer la percepción del clima organizacional en la empresa Novacampo S.A.S y como ésta afecta al desempeño de los empleados y a la eficacia general en general, llevando a cabo una encuesta a un grupo de colaboradores como muestra de la población, cuya información permite un análisis multidimensional que facilita presentar estrategias para la mejora del desempeño y bienestar laboral del personal de la organización.

***Palabras claves:*** Bienestar, colaboradores, desempeño, satisfacción, productividad.

### **Abstract**

The company Novacampo S.A.S is an exporting organization dedicated to the production and marketing of exotic fresh fruits, whose joint work of its collaborators and high quality have led it to position itself as a leading company in the market. The company is assuming challenges that may be considerably affected if the needs that employees require to maintain an optimal organizational environment to achieve the company's expansion objectives are not met. It is understood then that a neglected work environment can have serious consequences for the organization, generating a lack of collaboration, demotivation and a decrease in the commitment of workers, affecting their work dynamics influenced by factors such as pressure to comply with quality standards, delivery times, interaction with foreign clients and suppliers, among others. It is proposed to know the perception of the organizational climate in the company Novacampo S.A.S and how it affects the performance of employees and general effectiveness in general, carrying out a survey of a group of collaborators as a sample of the population, whose information allows an analysis multidimensional that facilitates presenting strategies to improve the performance and work well-being of the organization's staff

***Keywords:*** Well-being, collaborators, performance, satisfaction, productivity.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	10
Planteamiento del problema.....	11
Justificación .....	12
Objetivos.....	13
Objetivo General .....	13
Objetivos Específicos .....	13
Antecedentes del Problema.....	14
Marco Teórico .....	17
Marco Conceptual .....	21
Marco Legal .....	23
Metodología .....	25
Resultados.....	27
Recomendaciones .....	46
Propuesta de mejoramiento.....	46
Conclusiones .....	50
Referencias Bibliográficas .....	51
Apéndices.....	54

### Lista de Tablas

Tabla 1.	<i>Análisis de la información de la pregunta 1.</i>	27
Tabla 2.	<i>Análisis de información de la pregunta 2</i>	28
Tabla 3.	<i>Análisis de información de la pregunta 3</i>	29
Tabla 4.	<i>Análisis de información de la pregunta 4</i>	30
Tabla 5.	<i>Análisis de información de la pregunta 5</i>	32
Tabla 6.	<i>Análisis de información de la pregunta 6</i>	34
Tabla 7.	<i>Análisis de información de la pregunta 7</i>	36
Tabla 8.	<i>Análisis de información de la pregunta</i>	37
Tabla 9.	<i>Análisis de información de la pregunta 9</i>	38
Tabla 10.	<i>Análisis de información de la pregunta 10</i>	39
Tabla 11.	<i>Análisis de información de la pregunta 11</i>	40
Tabla 12.	<i>Análisis de información de la pregunta 11</i>	42
Tabla 13.	<i>Análisis de información de la pregunta 13</i>	43
Tabla 14.	<i>Propuesta de Mejoramiento empresa Novacampo s.a.s.</i>	46

### Lista de Figuras

Figura 1 <i>Análisis de la información de la pregunta 1</i> .....	27
Figura 2 <i>Análisis de la información de la pregunta 2</i> .....	28
Figura 3 <i>Análisis de la información de la pregunta 3</i> .....	29
Figura 4 <i>Análisis de la información de la pregunta 4</i> .....	30
Figura 5 <i>Análisis de la información de la pregunta 5</i> .....	32
Figura 6 <i>Análisis de la información de la pregunta 6</i> .....	33
Figura 7 <i>Análisis de la información de la pregunta 7</i> .....	35
Figura 8 <i>Análisis de la información de la pregunta 8</i> .....	36
Figura 9 <i>Análisis de la información de la pregunta 9</i> .....	37
Figura 10 <i>Análisis de la información de la pregunta 10</i> .....	39
Figura 11 <i>Análisis de la información de la pregunta 11</i> .....	40
Figura 12 <i>Análisis de la información de la pregunta 12</i> .....	41
Figura 13 <i>Análisis de la información de la pregunta 13</i> .....	43
Figura 14 <i>Análisis de la información de la pregunta 14</i> .....	44

## Índice de Apéndices

Apéndice A <i>Imagen de la encuesta Aplicada</i> .....	54
--------------------------------------------------------	----

## **Introducción**

El entorno empresarial actual es altamente competitivo y dinámico, lo que ha llevado a las organizaciones a reconocer la importancia crítica de su capital humano para lograr el éxito y la sostenibilidad a largo plazo. Un factor determinante en el desempeño y el bienestar de los empleados es el clima organizacional, que se refiere al conjunto de percepciones, actitudes y valores compartidos por los miembros de una organización.

Novacampo S.A.S, una empresa líder en el sector agrícola, se enfrenta a desafíos constantes relacionados con la gestión de su fuerza laboral, la eficiencia operativa y la satisfacción de sus empleados. En este contexto, es esencial comprender y evaluar el clima organizacional en Novacampo para identificar áreas de mejora y diseñar estrategias efectivas que impulsen tanto el desempeño de la organización como el bienestar de sus colaboradores.

Este estudio tiene como objetivo principal analizar en profundidad el clima organizacional en Novacampo S.A.S y proponer estrategias concretas para mejorar el ambiente de trabajo y, en última instancia, aumentar la productividad y la satisfacción de los empleados, teniendo en cuenta que la globalización y la apertura económica han determinado un nuevo panorama para las empresas en cuanto a su competitividad imponiéndoles a niveles de exigencia cada vez mayores.

## **Planteamiento del problema**

El clima organizacional es un elemento esencial para el buen funcionamiento de cualquier empresa, ya que influye directamente en la satisfacción, el desempeño y la retención de los empleados. Un clima organizacional favorable promueve la colaboración, la motivación y el compromiso de los trabajadores, mientras que un clima negativo puede afectar negativamente la productividad y la eficiencia de la organización.

En el contexto de la empresa Novacampo S.A.S Sociedad De Comercialización Internacional, la comprensión del clima organizacional se vuelve crucial. La compañía se dedica a la comercialización internacional, lo que implica una dinámica de trabajo que puede estar influenciada por factores como la presión por cumplir con los estándares de calidad, los plazos de entrega, la interacción con clientes y proveedores extranjeros, entre otros.

Gran parte del éxito de la empresa, radica en su talento humano; es por ello que para asegurar la competitividad se requiere que en las organizaciones existan condiciones que favorezcan el buen desempeño y que estas se relacionen con aspectos relativos a la cultura y el clima organizacional presente.

Por tanto, el planteamiento del problema se centra en responder a la pregunta: ¿Cuál es la percepción del clima organizacional en la empresa Novacampo S.A.S Sociedad De Comercialización Internacional y cómo afecta esta percepción al desempeño de los empleados y a la eficacia general de la organización?

## **Justificación**

Es importante reconocer el impacto que tiene el clima organizacional en la calidad del desempeño laboral así como en el bienestar de los colaboradores, ya que es evidente que un entorno de trabajo positivo promueve la satisfacción, la salud mental y la motivación de los trabajadores. Por lo tanto, investigar y mejorar el clima laboral en Novacampo S.A.S es esencial para proteger y mejorar la calidad de vida de sus empleados.

La investigación en este tema reviste una importancia significativa en el contexto actual de la gestión del talento humano y la salud laboral. Es entendible para todo el personal involucrado en la buena administración que el principal talento de una organización es el personal, más allá de los avances de recursos físicos que se tiene el producto final es el reflejo del equilibrio armonioso que puede existir dentro de un clima organizacional. No atender a las necesidades que generan un clima laboral óptimo, puede llevar a problemas de rotación de personal, absentismo y conflicto interno, lo que puede afectar la estabilidad y sostenibilidad de la empresa, de esta manera, investigar y abordar estos problemas es fundamental para garantizar la continuidad de Novacampo S.A.S en el mercado. Sumando a esto, está también un interés colectivo tanto para la organización como para los colaboradores como lo es la mejora en la productividad, la cual se logra a través de un ambiente sano que promueve en el personal a un mayor compromiso, la eficiencia operativa.

Es así como se requiere adelantar la presente investigación en la empresa Novacampo S.A.S, para asegurar un desempeño exitoso y potencializado de su personal, con la satisfacción y lealtad de su capital humano, que fortalezca la imagen y competitividad de la organización para asumir los retos cambiantes del mercado.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Evaluar y comprender el clima organizacional en Novacampo S.A.S y proponer estrategias de mejora que contribuyan al desarrollo de un ambiente laboral más saludable y al aumento del desempeño de la organización.

### **Objetivos Específicos**

Realizar un análisis exhaustivo de la cultura organizacional en Novacampo S.A.S, identificando los valores, normas y prácticas que influyen en el clima laboral.

Evaluar la percepción de los empleados con relación con el ambiente de trabajo, incluyendo factores como el liderazgo, la comunicación interna, las oportunidades de desarrollo y el equilibrio entre trabajo y vida personal.

Diseñar un conjunto de recomendaciones y estrategias específicas basadas en los resultados de la investigación para mejorar el clima organizacional en Novacampo, promoviendo así el bienestar de los empleados y la eficiencia operativa.

## **Antecedentes del Problema**

El clima laboral es un factor crucial en el funcionamiento de cualquier organización, ya que tiene un impacto directo en la productividad, la retención de empleados, la satisfacción laboral y, en última instancia, en el éxito empresarial. En el caso de Novacampo S.A.S, una empresa líder en la industria de la comercialización de frutas, es fundamental abordar las cuestiones relacionadas con el clima laboral para garantizar un entorno de trabajo saludable y motivador.

A lo largo de los últimos años, se ha observado un creciente interés en la mejora del clima laboral en muchas organizaciones.

Las investigaciones han demostrado que un clima laboral positivo se asocia con una mayor retención de empleados, una mayor satisfacción de los clientes y una mayor productividad. Además, en un entorno empresarial altamente competitivo como el actual, la capacidad de atraer y retener talento es fundamental para el éxito a largo plazo.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados por Novacampo S.A.S para mantener un entorno de trabajo positivo, se han identificado ciertos desafíos y problemas relacionados con el clima laboral. Estos problemas pueden manifestarse en la forma de altos niveles de estrés, conflictos interpersonales, baja moral de los empleados, alta rotación de personal o disminución de la productividad. La comprensión de las causas subyacentes de estos problemas y la implementación de estrategias efectivas para abordarlos se han vuelto esenciales para la empresa.

Entre algunas investigaciones a mencionar relacionadas con el tema del clima organizacional están, la llevada a cabo por Gualdrón, G. et al. 2019; titulada “Análisis del clima

organizacional de la empresa industria puro pollo en la ciudad de Santa Marta”, donde se identificaron conflictos entre el personal que estaban fragmentando las relaciones, la comunicación y por ende el funcionamiento de las tareas. Esto permitió establecer lineamientos estratégicos para el mejoramiento del clima organizacional, ya que tal como se mencionó:

Entre los empleados se empezaron a generar conflictos que afectaron de manera negativa la convivencia y el desempeño laboral del personal, nos vimos en la necesidad de implementar soluciones para mejorar el clima laboral en los diferentes Departamentos de la compañía. (Gualdrón, G. et al. 2019). Otro estudio más reciente es el caso de la investigación realizada por Ángel, H. et al. 2023; en la empresa Cruz Verde donde se logró identificar la afectación del clima laboral indicando:

“Actualmente en la empresa Cruz Verde se ha experimentado una disminución en la satisfacción laboral y en la productividad de sus empleados en los últimos meses. Los empleados se quejan de que el ambiente de trabajo no es el adecuado y que es poco colaborativo, la comunicación entre departamentos es deficiente. Además, se ha notado un aumento en los niveles de estrés y de ausentismo laboral, por las largas jornadas de trabajo no remuneradas” (p.14).

Este estudio, dio pie a la realización de un diagnóstico que permitió adelantar estrategias para proponer el diseño de un plan estratégico que ofreció resultados para tres necesidades evidenciadas en cuanto a capacitación, estilo de liderazgo y protocolo de comunicación.

El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas, directa o indirectamente por los trabajadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral.

Al clima laboral se le ha llamado de diferentes maneras: Ambiente, Atmósfera, Clima Organizacional, etc. Sin embargo, sólo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medirlo.

De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras que existen y procesos que ocurren en un medio laboral.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima.

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que se denomina Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto, y de las personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

## Marco Teórico

Se puede analizar que el clima laboral siempre hace hincapiés en que las organizaciones progresen es fundamental trabajar en generar un buen clima laboral un ambiente de trabajo saludables que se traduce en un mayor productividad y en trabajadores más comprometidos con la organización apostando por un clima laboral positivo y saludable impactando en la motivación de los empleados y también logrando las satisfacción por esto es importante el ámbito laboral adecuado agradable estimulado para conseguir un equipo productivo y motivado. Para hacer la respectivas mejoras de la empresa es imprescindible que la empresa defina la estrategia de mejora del clima laboral monitorizando para obtener óptimos resultados y adecuadas mejoras en los niveles motivacionales de los empleados y así tomar mejores decisiones mejorando la productividad de la empresa. Promover el respeto es fundamental ya que hace que potencialice un buen tarto en todos los niveles de la organización que se puedan construir relaciones de empatía, tolerantes, igualitarios y que valore las diversidad como parte fundamental de los valores, la importancia para fomenta armonía en el equipo de trabajo. Buscar el feedback con los empleados que cada empleado se sienta persona y no un número dentro de la organización que se sientan integradas y su opinión tengan en cuenta.

El interés por el entorno laboral y su impacto en los negocios tiene su origen en la psicología organizacional. La disciplina que fue formalizada en los Estados, se fortaleció después de la Segunda Guerra Mundial cuando se abordaron cuestiones como la selección adecuada de personal y los sistemas de compensación. El surgimiento del desarrollo organizacional y la teoría de sistemas ayudaron a la investigación organizacional, y la investigación en psicología organizacional ayudó a centrarse en el bienestar ocupacional de los empleados, la motivación

personal, los valores y las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones. (Ibagué & Riascos, 2021)

La investigación en psicología organizacional ha sido fundamental para incluir cuestiones relacionadas con el bienestar de los empleados, la motivación personal, los valores y las relaciones interpersonales en las organizaciones. En este sentido, la atención se centra en cómo los individuos perciben su entorno de trabajo y los componentes organizacionales. A través del análisis interno, medimos los niveles de productividad de la organización tanto a nivel individual como grupal y examinamos los aspectos positivos y negativos. Para Levin, el comportamiento humano está influenciado no sólo por las características individuales sino también por los entornos psicológicos y laborales. Este concepto de clima organizacional es útil para vincular los aspectos subjetivos y objetivos de una organización. (Ibagué & Riascos, 2021).

#### Teorías del clima organizacional

La multidimensionalidad de las características organizacionales: El clima organizacional se considera un conjunto de características que caracterizan y distinguen a las organizaciones, son relativamente estables en el tiempo e influyen en el comportamiento de los empleados. La metodología de investigación preferida es la medición objetiva de los componentes del clima organizacional clima.

Dimensión perceptiva de la personalidad: el clima organizacional es percibido por los individuos en función de sus características personales y necesidades actuales, por lo que cuando cambia, también lo hace el clima. Tiene poco que ver con las características objetivas de la organización.

Dimensión perceptiva de las características organizacionales: el clima organizacional se define como un conjunto de características percibidas de una organización que se pueden inferir

en función de cómo la organización interactúa con sus miembros y la sociedad. La interacción de los individuos con las características organizacionales crea percepciones que pueden evaluarse para analizar la relación entre las características de la empresa y las ganancias obtenidas.

(Valencia, 2021)

#### Algunos Modelos de Medición del Clima Organizacional

En el funcionamiento de una organización, el clima organizacional juega un papel vital ya que moldea las actitudes y acciones de los empleados. Existen diversos modelos e instrumentos que se han formulado para evaluar el clima organizacional. Entre estos modelos, algunos de los más destacados incluyen:

El Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer es una herramienta de evaluación integral que comprende nueve dimensiones.

El Cuestionario de Clima Organizacional de Denison es una herramienta de evaluación que comprende cuatro dimensiones distintas.

El cuestionario que pertenece al clima organizacional de Schneider Corporation se conoce como Cuestionario de Clima Organizacional Schneider y enfatiza cinco dimensiones.

El cuestionario de clima organizacional creado por Cameron y Quinn se centra en cuatro culturas distintas que existen dentro de una organización.

Diversos estudios han demostrado la eficacia de modelos basados en encuestas que evalúan las percepciones de los empleados sobre el clima organizacional. Estos modelos se han implementado con gran éxito.

#### Modelo de Medición de John Sudarsky - Test de Clima

El modelo de medición de John Sudarsky, conocido como Prueba de Clima Organizacional, es una herramienta para evaluar las percepciones de los empleados sobre el

ambiente laboral y la satisfacción laboral. Según Sudarsky, el clima organizacional puede tener un impacto directo en el desempeño, la productividad y la satisfacción de los empleados. La prueba de clima organizacional consta de varias medidas que evalúan, entre otras cosas, la preparación para el cambio, la comunicación interna, la satisfacción laboral, el liderazgo, la motivación, la toma de decisiones, la cultura organizacional y la percepción de los empleados sobre su futuro dentro de la empresa. (Ibague & Riascos, 2021)

La evaluación se realiza a través de cuestionarios enviados a los empleados de la organización. Este modelo de medición tiene varias ventajas. Esto significa identificar problemas y desafíos que requieren atención de la gerencia y centrarse en crear un ambiente de trabajo saludable y productivo. Además, los resultados de una prueba de clima organizacional se pueden utilizar como base para desarrollar programas de desarrollo y mejorar la organización. (Ibague & Riascos, 2021)

Modelo de Medición del Profesor Carlos Méndez - Instrumento para Medir Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC)

El Instrumento de Medición del Clima Organizacional de Colombia (IMCOC) es un modelo de medición creado por el profesor Carlos Méndez para evaluar el clima organizacional de las empresas colombianas. Utilizamos cuestionarios para evaluar diversos aspectos como la satisfacción laboral, la comunicación, el liderazgo, la participación, la motivación y el clima empresarial. El modelo de medición se adaptó a empresas de diferentes tamaños y sectores económicos en Colombia. Méndez afirma que el IMCOC es una herramienta útil en la gestión del clima laboral porque identifica las fortalezas y debilidades de la empresa para mejorar e implementar el clima laboral. Este modelo también ayuda a los líderes empresariales a tomar decisiones informadas y aumentar la retención de empleados. (Ibague & Riascos, 2021).

## **Marco Conceptual**

### **Clima organizacional:**

El clima organizacional es un factor importante que influye en las percepciones y el comportamiento de los empleados dentro de una empresa. Este clima se compone de diversos factores que afectan la calidad del ambiente de trabajo. Los elementos importantes de un clima organizacional incluyen comunicación efectiva y abierta, liderazgo proactivo, reconocimiento y aprecio de los empleados, flexibilidad en las condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional. Todos estos factores son importantes para aumentar la satisfacción laboral y la lealtad de los empleados a la organización. (Ibagué & Riascos, 2021).

Vásquez F. et al. (2022), menciona que el clima laboral es visto como: “La cultura que puede entenderse con un conjunto de normas, valores, creencias y pautas, las cuales no se encuentran escritas y se caracterizan en modos de hacer y comportarse a los miembros de la organización”.

### **Bienestar organizacional:**

El bienestar organizacional tiene que ver con las condiciones óptimas propuestas por la dirección de una empresa para que los colaboradores encuentren un contexto favorable para el desempeño de sus funciones.

### **Colaboradores:**

En el contexto organizacional, un colaborador es llamado así a aquella persona que más que trabajar mantiene una actitud dispuesta para alcanzar las metas propuestas.

### **Desempeño:**

Para una organización el desempeño, tiene que ver con la manera como una persona aporta al desarrollo de sus labores diarias, en un tiempo establecido. Es decir, en la forma como un colaborador se desempeña en una organización.

**Satisfacción laboral:**

Es la percepción que el colaborador tiene frente a la organización en cuanto a aspectos tangibles e intangibles y que influye directamente en el rendimiento del personal.

**Productividad:**

Ya sea en el contexto general empresarial o desde el punto de vista de un colaborador, la productividad es la demostración de la capacidad con la que se cuenta para entregar eficaz y eficientemente un bien o servicio.

## Marco Legal

El Código Sustantivo del Trabajo (1970), en su artículo 57, exige a los empleadores garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro para sus empleados. Resolución 2646 de 2008 que establece normas para la prevención, diagnóstico, evaluación, tratamiento y control de las enfermedades profesionales en Colombia.

Ley núm. 1562 de 2012 establece normas en materia de salud ocupacional y riesgos laborales en el país.

La ley 1567 de 1998, en su artículo 24, “el departamento administrativo que establece los niveles adecuados para medir el clima laboral si como la periodicidad con la que este debe realizarse (cada 2 años) para poder establecer medidas de intervención”. (Funciónpública.gov.co)

Decreto 1072 de 2015 que reglamenta la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Estas normas y leyes reconocen la importancia de brindar a los empleados un ambiente de trabajo seguro y saludable y establecen las responsabilidades de los empleadores para crear las condiciones necesarias para que los empleados realicen su trabajo en un ambiente óptimo.

Varios estudios, como el "Instrumento de Medición del Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC)" desarrollado por el profesor Carlos Méndez, muestran que el clima organizacional puede tener un impacto significativo en la productividad y el desempeño de los empleados. Por ello, es muy importante analizar el impacto del clima organizacional en las cadenas minoristas y contribuir a la creación de un clima laboral óptimo.

Ley 1010 de 2006

El objetivo de esta ley es identificar, prevenir, corregir y sancionar diversas formas de castigo, humillación, humillación, indiferencia y humillación de las personas que se dedican a la

actividad económica, así como las violaciones generales de la dignidad humana. Relaciones laborales públicas o privadas. Los derechos legales protegidos por esta ley son condiciones de trabajo adecuado y justo, libertad del trabajador, libertad de los empleados, privacidad, dignidad y salud mental, armonía entre las personas que comparten un mismo ambiente de trabajo y un ambiente favorable en el lugar de trabajo. Luego de completar la explicación jurídica del estudio, podemos decir que la gestión del ambiente laboral de una organización muchas veces depende de los líderes que se encargan de crear un ambiente seguro para los empleados, priorizando las disposiciones legales y desarrollando normas y reglamentos. Una estrategia para convertirse en un facilitador cultural que enfatice la salud mental y la ergonomía en el lugar de trabajo y apoye los objetivos de la empresa.

## **Metodología**

La metodología para llevar a cabo el análisis multidimensional del clima organizacional es de tipo cuantitativa que se centra en recopilar y generalizar datos de la empresa Novacampo S.A.S.

Este estudio tiene un método descriptivo, que nos dice cómo aparecen y ocurren determinados fenómenos. La investigación descriptiva tiene como objetivo identificar características importantes de individuos, grupos, comunidades u otros fenómenos bajo análisis. Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómeno que se estudia.

Como método de recolección de datos se utilizara el inductivo, para obtener información específica para analizar el fenómeno observado. Esto permite que el análisis saque algunas conclusiones generales, utilizando una teoría específica sobre una situación o fenómeno para establecer una explicación general.

### Fuentes y técnicas de recolección de la información

#### Fuente primaria:

De acuerdo con el cumplimiento de los objetivos planteados en esta investigación, la encuesta se utilizará como fuente primaria la cual se diseñara en un formulario on line a través de google forms, que nos permitirá medir la percepción del clima organizacional de Novacampo S.A.S Sociedad de Comercialización Internacional.

#### Fuente secundaria:

Se utilizarán fuentes secundarias Para tener una visión más amplia de la investigación, y que vaya de la mano con líneas de estudios que tengan como objetivo conocer la opinión del

talento humano frente a la cultura organizacional. Como en tesis, libros, enunciados, artículos y trabajos de grados, etc.

#### Población

La población de la presente investigación está compuesta por los trabajadores de la empresa Novacampo s.a.s., entre los cuales se encuentran 10 hombres y 10 mujeres, los cuales se encuentran en una edad promedio de 42 años y tienen una antigüedad promedio de 9 años en la compañía.

#### Muestra

La recolección de datos se realizara a 20 trabajadores de Novacampo S.A.S Sociedad de Comercialización Internacional.

#### Instrumento de recolección

Encuesta: conformada por 14 preguntas, que nos ayudará a conocer la verdadera atmosfera laboral desde el punto de vista de los colaboradores, en el supermercado el imperio. Dado que la información va ser de primera mano, además de saber el nivel de compromiso con las políticas internas.

La encuesta busca encontrar información en los colaboradores de Novacampo s.a.s, a través de preguntas que tratarán la satisfacción, el reconocimiento, la comunicación interna, oportunidades de crecimiento profesional, preocupaciones y percepciones, sobrecarga laboral, manejo de conflictos, salario y bienestar laboral en general. Para esto, se diseñó un formato virtual a través de la herramienta google drive, donde se realizó el cuestionario, el cual es compartido a continuación:

<https://forms.gle/hBL3cExUvSo43UhG6>

## Resultados

**Figura 1**

*Análisis de información de la pregunta 1*



*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

**Tabla 1.** *Análisis de la información de la pregunta 1.*

Descripción	Porcentaje	Colaboradores
Totalmente en desacuerdo	0%	0
En desacuerdo	25%	5
Neutral	20%	4
De acuerdo	40%	8
Totalmente de acuerdo	15%	3

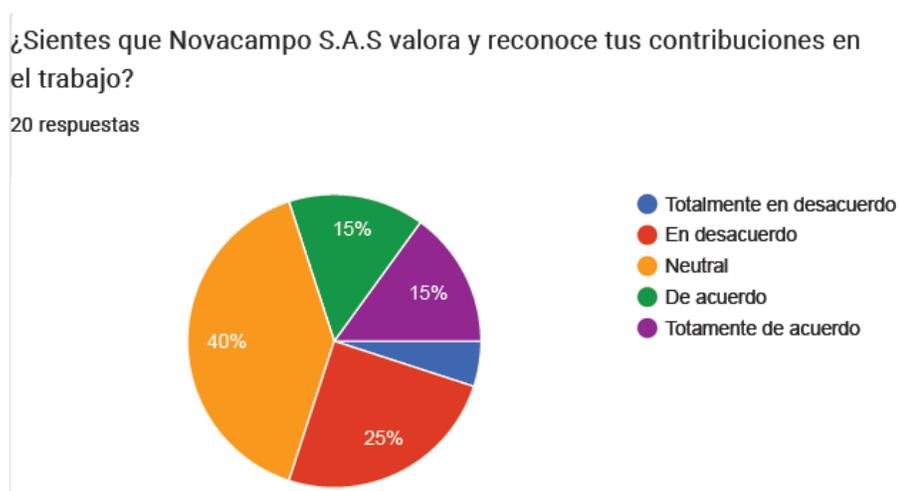
*Nota.* La tabla nos indica la satisfacción general de los colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

Según el análisis de las preguntas de calificar la satisfacción general de experiencia en Novacampo S.A.S proporciona una estadística sobre el desempeño general y la calidad de evaluación individual permitiendo con esta información mejorar el rendimiento y ambiente laboral nuestros empleados, según la respuesta a esta primera pregunta.

## Figura 2

### *Análisis de información de la pregunta 2*



*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

**Tabla 2.** *Análisis de información de la pregunta 2*

Descripción	Porcentaje	Colaboradores
Totalmente en desacuerdo	5%	1
En desacuerdo	25%	5
Neutral	40%	8
De acuerdo	15%	3
Totalmente de acuerdo	15%	3

*Nota.* La tabla nos indica la percepción de valoración y reconocimiento que sienten los colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

La segunda pregunta si sientes que Novacampo s.a.s valora y reconoce tus contribuciones en el trabajo. Según la administración teniendo en cuenta y considerando los talentos y capacidades individuales se puede ser relevante ya que los trabajadores registra su respuesta.

### Figura 3

#### *Análisis de información de la pregunta 3*



*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

**Tabla 3. Análisis de información de la pregunta 3**

Descripción	Porcentaje	Colaboradores
Totalmente en desacuerdo	0%	0
En desacuerdo	25%	5

Neutral	40%	8
De acuerdo	25%	5
Totalmente de acuerdo	10%	2

*Nota.* La tabla nos indica la percepción de la comunicación interna los colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

Las estadísticas de la pregunta tres (3) hace énfasis a la buena calidad de la comunicación interna de la empresa que es una de las estrategias que permite gestionar e integrar el equipo humano de la empresa informar motivar a los empleados aumentando la productividad teniendo como respuesta a la encuesta.

#### Figura 4

##### *Análisis de información de la pregunta 4*



*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

**Tabla 4.** *Análisis de información de la pregunta 4*

Descripción	Porcentaje	Colaboradores
-------------	------------	---------------

Totalmente en desacuerdo	0%	0
En desacuerdo	20%	4
Neutral	30%	6
De acuerdo	35%	7
Totalmente de acuerdo	15%	3

*Nota.* La tabla nos indica cómo se sienten los colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s. al expresar sus ideas y preocupaciones.

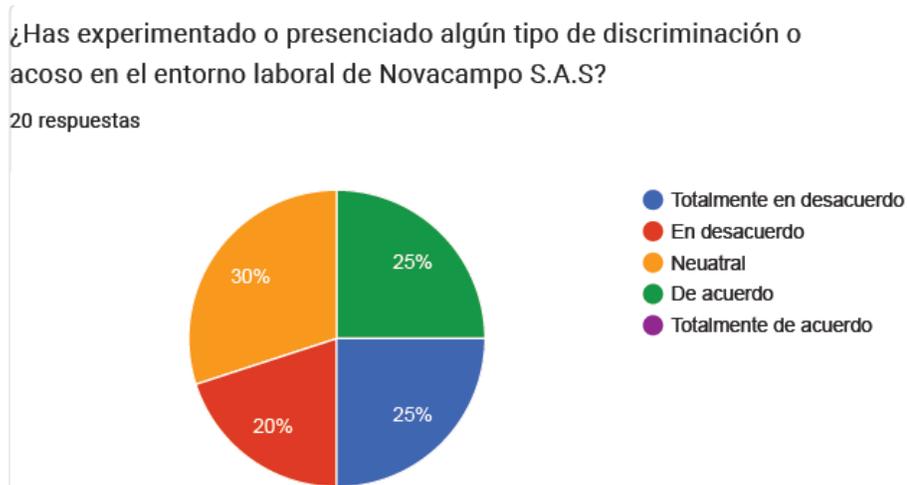
*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

En general, parece que la mayoría de las respuestas son positivas, ya que hay un total de 10 respuestas (de acuerdo y totalmente de acuerdo) en comparación con las respuestas negativas (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo), que suman 4 en total. Esto indica una tendencia positiva en cuanto a la comodidad de expresar ideas y preocupaciones. Ahora, analicemos las respuestas más detalladamente: De acuerdo y Totalmente de acuerdo (10 respuestas): Aquí vemos que la mayoría de los participantes se sienten cómodos expresando sus ideas y preocupaciones a la dirección o a sus superiores. Esto sugiere una cultura organizacional que fomenta la apertura y la comunicación. Neutral (6 respuestas): Las respuestas neutrales podrían indicar cierta indecisión o falta de una clara preferencia. Podría ser útil indagar más para comprender mejor la razón detrás de esta neutralidad. Tal vez algunos participantes no han tenido muchas oportunidades para expresarse o simplemente no han experimentado situaciones que les permitan formarse una opinión clara. En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo (4 respuestas): Estas respuestas sugieren que hay al menos algunas personas que no se sienten cómodas expresando sus ideas y preocupaciones. Es importante investigar más para comprender

las razones detrás de esta incomodidad. Puede deberse a una falta de confianza en la dirección, temor a represalias o simplemente a la falta de un canal efectivo para la comunicación.

### Figura 5

#### *Análisis de información de la pregunta 5*



*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

**Tabla 5. Análisis de información de la pregunta 5**

Descripción	Porcentaje	Colaboradores
Totalmente en desacuerdo	25%	5
En desacuerdo	20%	4
Neutral	30%	6
De acuerdo	25%	5
Totalmente de acuerdo	0%	0

*Nota.* La tabla nos indica la percepción de los colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s. al frente a discriminación o acoso laboral.

*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

En esta pregunta se puede analizar varios factores entre los cuales podemos ver que en Totalmente en desacuerdo (5 respuestas): La presencia de varias respuestas "totalmente en desacuerdo" indica que al menos un grupo de empleados no ha experimentado ni presenciado discriminación o acoso en el entorno laboral de Novacampo S.A.S. Esto puede interpretarse como positivo, sugiriendo un ambiente laboral que hasta ahora ha sido percibido como respetuoso y no discriminatorio. En desacuerdo (4 respuestas): Similar a las respuestas "totalmente en desacuerdo", las respuestas "en desacuerdo" indican que otro grupo de empleados también tiene una percepción negativa respecto a la discriminación o acoso en el entorno laboral. Sin embargo, es importante notar que la intensidad de la respuesta es menor que en el grupo "totalmente en desacuerdo". Neutral (6 respuestas): La presencia de respuestas neutrales podría indicar incertidumbre o falta de una experiencia clara con discriminación o acoso. Puede ser útil explorar más a fondo estas respuestas para comprender si la neutralidad se debe a la falta de información, a la falta de experiencias personales o a otras razones. De acuerdo (5 respuestas): La presencia de respuestas "de acuerdo" sugiere que hay al menos un grupo de empleados que ha experimentado o presenciado discriminación o acoso en el entorno laboral. Esto es una señal importante y requiere una atención inmediata para abordar y prevenir futuros incidentes.

## **Figura 6**

*Análisis de información de la pregunta 6*



*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

**Tabla 6. Análisis de información de la pregunta 6**

Descripción	Porcentaje	Colaboradores
Totalmente en desacuerdo	5%	1
En desacuerdo	10%	2
Neutral	25%	5
De acuerdo	35%	7
Totalmente de acuerdo	25%	5

*Nota.* La tabla nos indica las oportunidades de crecimiento profesional en la empresa Novacampo s.a.s.

*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

Por otro lado en esta pregunta analizamos lo siguiente, que Totalmente en desacuerdo (1 respuesta): La presencia de esta respuesta indica que al menos una persona tiene una percepción muy negativa en cuanto a las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en la empresa. Puede ser importante indagar más para entender las razones detrás de esta percepción y abordar cualquier problema subyacente.

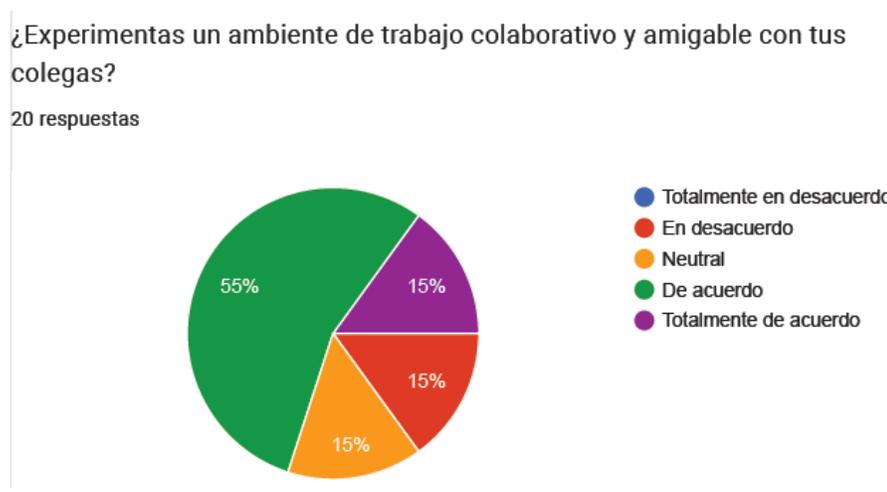
En desacuerdo (2 respuestas): Similar a "totalmente en desacuerdo", estas respuestas sugieren una percepción negativa aunque no tan intensa. Es posible que estas personas tengan algunas preocupaciones específicas o áreas en las que ven oportunidades de mejora.

Neutral (5 respuestas): Las respuestas neutrales podrían indicar una falta de claridad o información sobre las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Puede ser útil explorar más a fondo para entender si esta neutralidad se debe a la falta de comunicación o a la necesidad de proporcionar más información sobre las políticas de desarrollo profesional en la empresa.

De acuerdo (7 respuestas) y Totalmente de acuerdo (5 respuestas): La mayoría de las respuestas son positivas, sugiriendo que un número significativo de empleados ve oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en la empresa. Estas respuestas indican una percepción positiva sobre el ambiente de desarrollo dentro de la organización.

## Figura 7

### *Análisis de información de la pregunta 7*



*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

**Tabla 7. Análisis de información de la pregunta 7**

Descripción	Porcentaje	Colaboradores
Totalmente en desacuerdo	0%	0
En desacuerdo	15%	3
Neutral	15%	3
De acuerdo	55%	11
Totalmente de acuerdo	15%	3

*Nota.* La tabla nos indica la experiencia de ambiente de trabajo en la empresa Novacampo s.a.s.

*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

Trabajamos juntos para mejorar y actualizar constantemente mi capacidad para ayudar y comprender mejor a las personas. En este entorno, la colaboración y el intercambio de conocimientos son fundamentales, lo que crea un ambiente de trabajo colaborativo y enfocado en objetivos comunes.

### Figura 8

#### Análisis de información de la pregunta 8



*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

**Tabla 8. Análisis de información de la pregunta**

Descripción	Porcentaje	Colaboradores
Totalmente en desacuerdo	5%	1
En desacuerdo	25%	5
Neutral	20%	4
De acuerdo	50%	10
Totalmente de acuerdo	0%	0

*Nota.* La tabla nos indica la percepción de la sobrecarga laboral en la empresa Novacampo s.a.s.

*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

Algunos signos de sobrecarga laboral pueden incluir largas horas de trabajo, falta de equilibrio entre vida laboral y personal, alta rotación de empleados, estrés generalizado y dificultad para cumplir con plazos o estándares de calidad.

Para abordar este problema, algunas empresas implementan políticas de gestión del tiempo, fomentan la comunicación abierta sobre la carga de trabajo y promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal. La tecnología también puede desempeñar un papel importante al automatizar tareas repetitivas y optimizar procesos.

## **Figura 9**

*Análisis de información de la pregunta 9*



*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

**Tabla 9. Análisis de información de la pregunta 9**

Descripción	Porcentaje	Colaboradores
Totalmente en desacuerdo	5%	1
En desacuerdo	20%	4
Neutral	30%	6
De acuerdo	35%	7
Totalmente de acuerdo	10%	2

*Nota.* La tabla nos indica la atención de conflictos en la empresa Novacampo s.a.s.

*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

La gestión de conflictos laborales es fundamental para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo. Las empresas que abordan los conflictos de manera eficaz suelen tener estrategias y políticas claras para resolver disputas entre empleados, equipos o departamentos.

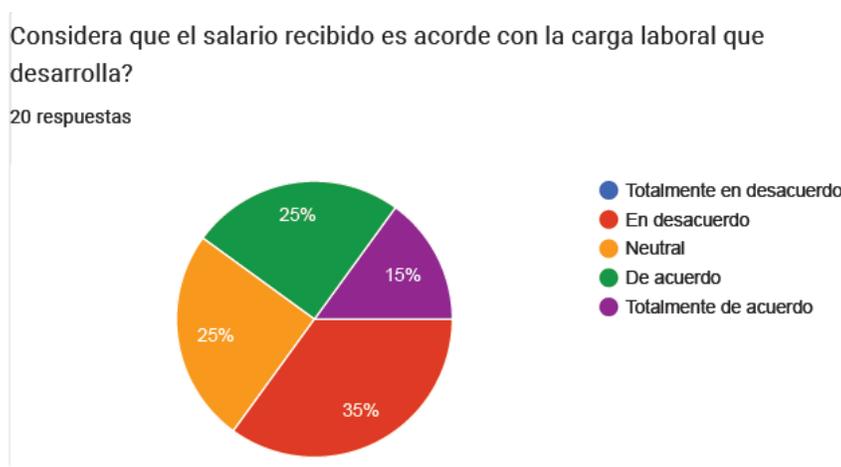
Las organizaciones exitosas suelen implementar diversas herramientas y enfoques para manejar conflictos, como programas de mediación, políticas de resolución de conflictos, canales

de comunicación abiertos y sistemas para reportar problemas. Además, capacitan a los líderes y empleados en habilidades de comunicación, resolución de problemas y gestión de conflictos.

El enfoque proactivo en la resolución de conflictos puede ayudar a prevenir tensiones prolongadas que podrían afectar la moral, la productividad y la retención de empleados. En empresas donde se aborda satisfactoriamente el conflicto laboral, generalmente hay un énfasis en la escucha activa, la imparcialidad y la búsqueda de soluciones que satisfagan a todas las partes involucradas.

**Figura 10**

*Análisis de información de la pregunta 10*



*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

**Tabla 10. Análisis de información de la pregunta 10**

Descripción	Porcentaje	Colaboradores
Totalmente en desacuerdo	0%	0
En desacuerdo	35%	7
Neutral	25%	5
De acuerdo	25%	5
		3

Totalmente de acuerdo 15%

*Nota.* La tabla nos indica la percepción del salario vs carga laboral en la empresa Novacampo s.a.s.

*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

Se evidencia que el 35% de los colaboradores no está conforme con el salario percibido, mientras que un 50% considera una percepción neutral y de acuerdo respectivamente y el 15 % de los colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s considera estar totalmente de acuerdo con la remuneración recibida frente al trabajo desempeñado. Esto muestra que aunque hay un balance general positivo, se requiere atender a los colaboradores que presentar una negativa en esta pregunta, ya que esto puede estar desmotivando y afectando el desarrollo óptimo de sus funciones, las cuales pueden verse influenciadas por cansancio o estrés frente a la responsabilidad del cargo.

### Figura 11

#### *Análisis de información de la pregunta 11*



*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

**Tabla 11.** *Análisis de información de la pregunta 11*

Descripción	Porcentaje	Colaboradores
Totalmente en desacuerdo	5%	1
En desacuerdo	25%	5
Neutral	25%	5
De acuerdo	40%	8
Totalmente de acuerdo	5%	1

*Nota.* La tabla nos indica la percepción de la atención a necesidades de colaboradores en la empresa Novacampo s.a.s.

*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

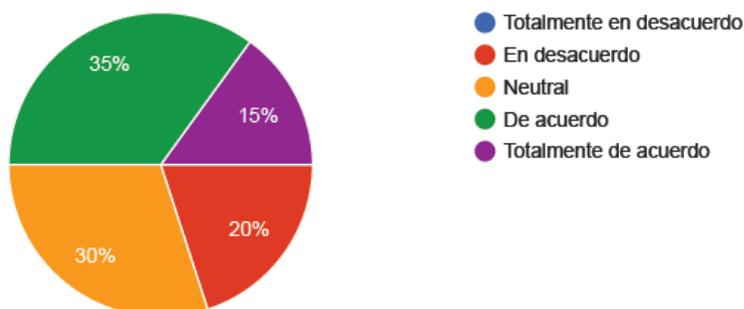
Se observa un porcentaje relevante frente a la pregunta propuesta, ya que un 55% de los colaboradores no respondieron positivamente en su percepción sobre la atención que la empresa da a sus necesidades, encontrándose que un 5% respondió estar totalmente en desacuerdo, un 25% manifiesta estar en desacuerdo y un 25% dio una respuesta neutral, frente a un 45% de favorabilidad, con 40% y 5% respectivamente. Esto indica que se requiere de forma importante que la empresa haga ajustes para conocer y cubrir las necesidades que sus colaboradores están presentando.

## **Figura 12**

*Análisis de información de la pregunta 12*

Se siente motivado en su puesto de trabajo por parte de la empresa para realizar sus funciones?

20 respuestas



*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

**Tabla 12. Análisis de información de la pregunta 11**

Descripción	Porcentaje	Colaboradores
Totalmente en desacuerdo	0%	0
En desacuerdo	20%	4
Neutral	30%	6
De acuerdo	35%	7
Totalmente de acuerdo	15%	3

*Nota.* La tabla nos indica la motivación de colaboradores en la empresa Novacampo s.a.s.

*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

Conforme a los resultados arrojados para la pregunta 12, se evidencia unos porcentajes con una motivación de los colaboradores en la empresa Novacampo s.a.s favorable, ya que en general el 80% manifestó estar ya sea neutral, de acuerdo o totalmente de acuerdo, mientras que un 20% respondió estar en desacuerdo. Lo cual indica la empresa promueve un buen lugar para

trabajar, pero que hay un personal que demanda la satisfacción en sus puestos de trabajo, para lo cual se hace necesario identificar la forma como lograrlo.

**Figura 13**

*Análisis de información de la pregunta 13*



*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

**Tabla 13. Análisis de información de la pregunta 13**

Descripción	Porcentaje	Colaboradores
Totalmente en desacuerdo	5%	1
En desacuerdo	15%	3
Neutral	45%	9
De acuerdo	25%	5
Totalmente de acuerdo	10%	2

*Nota.* La tabla nos indica la frente al programa de bienestar laboral de colaboradores en la empresa Novacampo s.a.s.

*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

En análisis de la respuesta a la pregunta 13, se puede concluir que en su mayoría de respuestas son neutras y/o de acuerdo, por lo cual la empresa está en completa disposición con sus profesionales. En la planeación del programa para las mejoras en las actividades y programa dados. Siempre está la empresa de la mano de sus trabajadores para mejorar día a día y tener satisfechos a todos.

## Figura 14

### *Análisis de información de la pregunta 14*

¿Qué sugerencias o comentarios tienes para mejorar el clima laboral en Novacampo S.A.S?

20 respuestas

- Programas que manejan los coach para mejorar el ambiente laboral
- Manejar programas que ayuden a lo personal he interpersonal
- Un personal feliz una empresa exitosa
- Cada día mejorar atraves de capacitaciones y conferencias mensuales
- Felicitarlos porque es una empresa que siempre busca mejorar el ambiente laboral con personal profesional calificado
- mas integraciones sociales, para que haya mas comunicacion entre los compañeros.
- de pronto un aumento salarial asi sea minimo, se mantiene un buen ambiente.
- de pronto seria mejorar la actitud de los jefes hacia los empleados.
- Ninguno
- Ninguna
- Na
- El ambiente laboral es bueno
- Excelente empresa
- El grupo de trabajo es bueno
- Mejorar la comunicación interna
- mejorar comunicación entre compañeros
- evaluar con mas frecuencias el ambiente laboral y necesidades de los colaboradores
- mejorar en ambiente laboral
- tener mas capacitacion de humanizacion

*Fuente:* Encuesta a colaboradores de la empresa Novacampo s.a.s.

Se concluye que el clima laboral en la empresa es positivo y agradable para los trabajadores. Hay más felicitaciones y comentarios positivos, que aspectos a mejorar y/o recomendaciones. Pero también se tendrá en cuenta las recomendaciones para mejoría y excelencia del clima laboral. Esto con el área de bienestar de la empresa con el fin de seguir mejorando a diario con las expectativas de nuestros trabajadores.

## **Recomendaciones**

Cada día mejorar el clima laboral con nuevas estrategias en la empresa Novacampo S.A.S mejorando los niveles de motivación de los trabajadores tomando así los mejores decisiones y mejorando la productividad de la empresa, promover siempre el respeto ante todo que potencializa un buen trato en todos los niveles de esta manera construyendo empatía tolerancia igualdad y valorando la diversidad como parte importante de los valores.

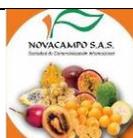
Se recomienda que la empresa Novacampo s.a.s. establezca una evaluación constante del desempeño, para mantener un seguimiento a las percepciones de los colaboradores, frente a sus puestos de trabajo y también frente a su salario comparado con su carga laboral.

Se sugiere mantener una socialización constante del programa de bienestar laboral para que los colaboradores puedan aprovechar esta oferta al tiempo que se logre alcanzar una retroalimentación que permita fortalecerlo actualizándolo a las demandas actuales.

Basado en los resultados de la investigación, se propone para mejorar el clima organizacional en Novacampo, y de esta manera promover el bienestar de los empleados y la eficiencia operativa, establecer un programa de incentivos y compensaciones como propuesta de mejora que permita medir y evaluar del desempeño del talento humano dentro de la organización. Dicho plan de mejora descrito a continuación:

### **Propuesta de mejoramiento**

**Tabla 14.** *Propuesta de Mejoramiento empresa Novacampo s.a.s*



Novacampo S.A.S

## PROGRAMA DE COMPENSACIÓN E INCENTIVOS

Descripción de la acción	Tareas Requeridas	Fecha inicio	Tiempo de ejecución	Recursos requeridos	Cargo del responsable de la ejecución	Indicadores de control
Bono por cumplimiento de metas	El colaborador que más resalte por su desempeño y cumplimiento tendrá una remuneración por alcanzar las metas establecidas	1-Nov al 30 Nov	Mensual	Económicos y humanos	Área de talento humano	Nivel de metas alcanzadas por colaborador
Reconocimiento por el día del cumpleaños	El colaborador que se encuentre en su fecha de cumpleaños tendrá un día libre.	Fecha señalada de nacimiento	1 día	Humanos	Área de Talento humano	Nivel de satisfacción
Auxilio educativo	Se entregara un porcentaje de financiación para	1-ene -1 Jun	6 meses	Económicos y humanos	Área de talento	Grado de fidelización

capacitación profesional				humano		
Vacaciones recreativas	Se ofrecerá una opción en tiempo de vacaciones para los hijos de los empleados.	Fecha conforme al calendario académico	15 días	Económicos, logísticos y humanos	Área de talento humano	Nivel de desempeño
Bono por Antigüedad	Bonificación por años de servicio.	Aniversario de empleo de cada empleado	Anual	Presupuesto asignado para bonificaciones .	Área de talento humano	Número de años de servicio y satisfacción del empleado.
Subsidio para Guardería	Apoyo financiero para el cuidado de niños pequeños.	Mensual	Continuo	Verificación de facturas y cumplimiento de criterios.	Área de talento humano	Número de empleados que utilizan el subsidio.
Programa de Descuentos	Descuentos especiales para empleados en productos/servicios de la	Continuo	Continuo	Colaboración con proveedores y	Área de talento humano	Uso de descuentos y feedback de

empresa.				comunicación interna.	empleados.	
Programa de Comisiones	Porcentaje sobre las ventas generadas.	Mensual	Continuo	Informes de ventas y facturación.	Director de ventas	Aumento en las ventas y cumplimiento de metas de ventas.

*Nota:* Esta tabla muestra la propuesta de mejoramiento. Fuente propia

## Conclusiones

Novacampo S.A.S, una empresa que busca mantener su liderazgo en el sector agrícola, enfrentándose a desafíos constantes relacionados con la gestión de su fuerza laboral, la eficiencia operativa y la satisfacción de sus empleados. Por lo cual es vital poder manejar programas y herramientas de medición que nos permita ver de manera objetiva las necesidades de los empleados y de esta manera darle su compensación e incentivos y saber que es importante que el talento humano de la empresa sea el encargado de la imagen, calidad y generador de utilidades de todo lo referente al personal de la empresa.

El clima organizacional en Novacampo, en términos generales es bueno, lo que permite establecer estrategias que lo fortalezcan promoviendo el bienestar de los empleados y la eficiencia operativa. El programa de incentivos y compensaciones permitirá además de lograr medir y evaluar del desempeño del talento humano dentro de la organización alcanzar el objetivo propuesto de esta investigación.

Se concluye que la empresa Novacampo s.a.s, mantiene la cultura organizacional donde sus colaboradores logran identificar los valores, normas y prácticas, lo cual se evidencia en un balance general positivo, lo que, a su vez permite lograr fortalecer las oportunidades identificadas para la eficacia que da un clima laboral exitoso.

### Referencias Bibliográficas

- Acosta, B., y Venegas, C. (2010). Clima Organizacional En Una Empresa Cervecera
- Mora, V. (2019). Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas? Conexión Esan.  
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-lasempresas#:~:text=%22El%20clima%20laboral%20puede%20afectar,de%20Recursos%20Humanos%20en%20ESAN.>
- Alles, M. A. (2016). Selección por competencias. (2a. Ed.). *Ediciones Granica*. (pp.20-74).  
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/114189?page=20>
- Ángel, H. et al. 2023. *Diseño de plan estratégico que permita mejorar el clima laboral en la empresa Cruz Verde*.  
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/57267/rortiztr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. *McGraw-Hill*. (pp.29-54). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350>
- Dolan, S. L., López Cabrales, A. y Valle Cabrera, R. (2014). (pp.107-130). La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. *McGrawHill*.  
<https://www-ebooks7-24com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=7590&pg=107>
- Fernández López, F. (2016). Contratación laboral (UF0341). *Editorial Tutor Formación*. (pp 48-94). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=48>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. *Programa Editorial Universidad del Valle*.

(pp.56-74). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>

Función Pública (s.f). Decreto Ley 1567 de 1998.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246#:~:text=ART%C3%8DCULO%2024.,desarrollo%20personal%2C%20profesional%20y%20organizacion%20acional>

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

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

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

Gualdrón, G. et al. 2019. *Análisis del clima organizacional de la empresa industria puro pollo en la ciudad de Santa Marta.*

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/53e48508-7c64-4fa4-a4dc-2cde445b8227/content>

Hernández, Fernández, & Baptista, (2021). El propósito del investigador.

Herrero A., et al. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. *Editorial de la*

*Universidad Politécnica de Valencia.* (pp.163, 176).

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=163>

Ibagué, S., & Riascos, B. (2021). Análisis de impacto del clima organizacional en los almacenes de cadena. Caso estudio: súper tiendas el imperio sede buenaventura. *Universidad*

*Antonio Nariño.*

[http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/8192/1/2023\\_SebastianIbagueRamos%20.pdf](http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/8192/1/2023_SebastianIbagueRamos%20.pdf)

Iglesias Álvarez, I. (2019). Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento. *FC Editorial*. (pp. 57-103). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. *Difusora Larousse - Ediciones Pirámide*. (pp.373-407).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>

Mintrabajo.gov.co (2019). Conoce los tipos de contrato de trabajo. *Empleo sin fronteras*.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>

Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. *Editorial UOC*. (pp.107-140).  
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>

Vásquez F. et al. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center tele atento del Perú, Lima 2021.  
[http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522022000200029&lang=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522022000200029&lang=es)

## Apéndices

### Apéndice A

#### Imagen de la encuesta Aplicada

## Evaluación del Clima Laboral en Novacampo S.A.S

Estimados empleados de Novacampo S.A.S,

Su opinión es fundamental para nosotros. Estamos comprometidos con la mejora continua de nuestro entorno laboral y, por lo tanto, les invitamos a participar en esta encuesta de evaluación del clima laboral. Su feedback anónimo y honesto nos ayudará a comprender mejor sus experiencias y a tomar medidas para crear un lugar de trabajo más satisfactorio y productivo.

Por favor, tómese un momento para responder a las siguientes preguntas. La encuesta está diseñada para recopilar sus opiniones y comentarios sobre diversos aspectos de su experiencia laboral en Novacampo S.A.S, incluyendo la satisfacción general, el reconocimiento, la comunicación interna, el desarrollo profesional y la cultura laboral.

Sus respuestas serán confidenciales y anónimas, lo que significa que no se asociarán con su identidad. Esto nos permitirá obtener una imagen honesta y precisa del clima laboral en la empresa. Sus opiniones son de gran importancia para nosotros y nos ayudarán a identificar áreas de mejora y fortalezas.

Gracias por su participación y por contribuir a hacer de Novacampo S.A.S un lugar de trabajo excepcional.

carotita7@gmail.com [Cambiar cuenta](#) 

 No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

¿cómo calificarías tu satisfacción general con tu experiencia en Novacampo S.A.S? \*

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Neutral

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

Fuente: Propia.