

**Proyecto para el mejoramiento del Clima Organizacional de la Empresa Verdeya
para aumentar el rendimiento en la productividad**

Diana Angélica Carranza Guayara

Johanna María Castro Rodríguez

Astrid María Charris Nieto

Elkin Yadir González González

Luisa Fernanda Valencia Giraldo

Universidad Nacional Abierta y A Distancia UNAD.

Escuela de ciencias administrativas, económicas y de negocios ECACEN

Programa Administración de Empresas

2021

**Proyecto para el mejoramiento del Clima Organizacional de la Empresa Verdeya
para aumentar el rendimiento en la productividad**

Diana Angélica Carranza Guayara

Johanna María Castro Rodríguez

Astrid María Charris Nieto

Elkin Yadir González González

Luisa Fernanda Valencia Giraldo

Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas

Directora:

Gloria Nancy Duitama Castro

Universidad Nacional Abierta y A Distancia UNAD.

Escuela de ciencias administrativas, económicas y de negocios ECACEN

Programa Administración de Empresas

2021

Página de Aceptación

Gloria Nancy Duitama Castro

Director Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

2021

Dedicatoria

Este proyecto de grado lo dedicamos

a nuestros padres, por todo el apoyo que nos brindaron, por su paciencia y motivación que permitieron cumplir hoy un sueño más de los tantos que tenemos, gracias, papás por inculcarnos tantos valores, por enseñarnos a ser valientes y guerreros, gracias, Dios porque tu presencia estuvo siempre con nosotros en los momentos de felicidad y adversidad.

A nuestros hermanos, a nuestro esposo, esposa e hijos gracias por todo el apoyo, por todo el cariño incondicional durante este proceso académico, a nuestra familia entera gracias por sus oraciones y consejos, por esas palabras de motivación que nos brindaron en su momento las cuales hicieron de nosotros mejores personas.

Finalmente dedicamos este proyecto de grado a nosotros como equipo de trabajo académico que fuimos, por todo nuestro esfuerzo, cariño y dedicación que tuvimos para el mismo.

Agradecimientos

Nuestro profundo agradecimiento al administrador y colaboradores de la empresa

Verdeya por abrirnos las puertas y permitirnos conocer todo el proceso

interno y externo que realizan día a día.

Igualmente, nuestros más sinceros agradecimientos a la

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, a la tutora Gloria Nancy Duitama y a

cada uno de los tutores que nos han acompañado durante este camino.

Gracias por su apoyo, paciencia y dedicación.

Resumen

El propósito de nuestro proyecto se basa en analizar el clima laboral de la empresa Verdeya y como se encuentra afectando el entorno de sus colaboradores el cual descende su productividad y rendimiento, por eso nuestro objetivo es identificar qué factores negativos se están presentando en la empresa Verdeya y porque sus colaboradores se encuentran insatisfechos en sus labores cotidianas, estudiaremos y mencionaremos algunos autores que nos permitirán comprender más a fondo la importancia de la actitud, comportamiento, entorno, percepción, salud, motivación, etc., factores que influyen en el desempeño y pasión al trabajo.

Nos enfocaremos en estudiar y analizar la percepción del clima laboral en la empresa Verdeya, mediante el instrumento de encuesta a todos los colaboradores, el cual permitirá implementar algunas recomendaciones que permitan a su propietario conocerlas, estudiarlas y llevarlas a cabo, para que el clima laboral sea óptimo y mantenga un entorno satisfactorio, para lograr los objetivos y metas planteadas por la compañía, buscando el mejoramiento y crecimiento de la misma, y así llegar a que los colaboradores aumenten su productividad, satisfacción y rendimiento de sus tareas. Los resultados del instrumento implementado nos permitieron dar recomendaciones que promuevan el crecimiento de la empresa Verdeya.

Palabras Clave: Clima laboral, Productividad, Satisfacción, Motivación.

Abstract

The purpose of our project is based on analyzing the work environment of the VERDEYA company and how it is affecting the environment of its collaborators, which decreases their productivity and performance, therefore our objective is to identify what negative factors are occurring in the VERDEYA company And because its collaborators are dissatisfied in their daily work, we will study and mention some authors that will allow us to understand more fully the importance of attitude, behavior, environment, perception, health, motivation, etc., factors that influence performance and passion to work.

We will focus on studying and analyzing the perception of the work environment in the VERDEYA company, through the survey instrument for all employees, which will allow the implementation of some recommendations that allow their owner to know them, study them and carry them out, so that the work environment be optimal and maintain a satisfactory environment, to achieve the objectives and goals set by the company, seeking the improvement and growth of the same, and thus get employees to increase their productivity, satisfaction and performance of their tasks. The results of the implemented instrument allowed us to give recommendations that promote the growth of the VERDEYA company.

Key Words: Work environment, Productivity, Satisfaction, Motivation.

Tabla de Contenido

Introducción	12
Planteamiento del problema.....	13
Descripción del Problema.....	13
Planteamiento del Problema	14
Sistematización del Problema.....	15
Justificación	16
Objetivos.....	17
Objetivo General.....	17
Objetivos específicos	17
Antecedentes del Problema.....	18
Marco Teórico.....	20
Enfoque de factores psicológicos individuales.....	21
Enfoque de factores organizacionales.....	22
Características del clima laboral	23
Productividad	23
Motivación	24
Teoría de las necesidades de Maslow	24
Satisfacción.....	25
Marco Legal	26
Derechos básicos que deben tener los empleados:	26
Políticas de Selección:	29
Políticas de Contratación:	30

Metodología de la Investigación.....	31
Resultados de la Encuesta.....	33
Análisis de la Investigación	40
Conclusiones.....	41
Recomendaciones	42
Bibliografía	43
Anexos	45

Lista de Figuras

Figura 1 Dimensiones organizacionales	23
---	----

Lista de anexos

Anexo A <i>Formato de Encuesta aplicada a la empresa Verdeya</i>	44
--	----

Introducción

El clima organizacional es considerado como parte fundamental para el desarrollo y desempeño de los trabajadores, lo cual se ve reflejado en su conducta. Los trabajadores requieren satisfacer una necesidad de desarrollo personal y económico, por lo cual se hace importante estudiar y analizar factores como el entorno, las instalaciones, la motivación, la productividad, la satisfacción, el liderazgo, la comunicación, entre otros; para tener la percepción de los trabajadores respecto al clima organizacional.

Es importante que los colaboradores se encuentren satisfechos y creen relaciones constructivas, para obtener una comunicación asertiva, dando resultado para una buena productividad. Nuestro proyecto se basa en analizar e identificar cuáles son las falencias que se están presentando en el clima organizacional de la empresa Verdeya, donde se ve reflejado un bajo rendimiento y una mala comunicación entre los colaboradores, causando retrasos en las actividades diarias y falta de coordinación entre dependencias.

Para el diagnóstico investigamos y analizamos la percepción que tienen los colaboradores de su entorno laboral, con estos estudios que se realizaron se pudo obtener resultados claves para que la empresa Verdeya logre cambios en el clima laboral, generando políticas que permitan que el capital humano se encuentre en un ambiente de satisfacción y motivación. Nuestra investigación nos permitió identificar que algunos colaboradores no están satisfechos con ciertas políticas de la organización, también evidenciamos falta de comunicación y carencia de motivación.

Por lo tanto, planteamos algunas recomendaciones las cuales fueron el resultado de nuestro análisis para el mejoramiento del clima laboral de la empresa Verdeya, logrando nuestro objetivo.

Planteamiento del problema

Verdeya es una empresa familiar, dedicada al comercio de frutas y verduras con altos estándares de calidad a un precio justo, enfocados en satisfacer las necesidades de sus clientes. Recogen las cosechas en los campos colombianos, por lo mismo sus precios son muy competitivos y sus productos llegan a los hogares en el mejor estado de frescura. Ofrece venta y distribución de frutas y vegetales, cosechados y cultivados por agricultores colombianos. Caracterizada porque apoya a los empresarios y pequeños comerciantes locales, además cuenta con tienda virtual, con gran variedad de domicilios en Bogotá; es proactiva, eficiente, confiable y comprometida con los usuarios, cuenta con un aproximado de 20 empleados.

El Clima organizacional es considerado una parte fundamental ya que impacta favorable o desfavorablemente en la eficiencia de los empleados y por ende en la productividad empresarial, tener un clima organizacional estable genera rendimiento, rentabilidad y además tranquilidad para los gerentes, directivos y para los empleados en general.

Un ambiente de trabajo saludable hace que la empresa perdure en el mercado, sin embargo, no siempre se maneja un clima laboral adecuado dado que, en ciertas ocasiones se encuentran empleados insatisfechos por las condiciones o por el ambiente social que puede afectar su calidad de vida.

Descripción del Problema

Se llevó a cabo un análisis al comportamiento del grupo de colaboradores de la empresa en mención, donde se presentan inconformidades, baja productividad laboral, ausencias injustificadas y comentarios negativos.

Planteamiento del Problema

El clima organizacional es un tema que desde 1930 surgió como consecuencia de la influencia del temperamento de los trabajadores para con las labores desempeñadas en la empresa, por lo tanto, es un factor fundamental dado que hace parte de la motivación de los colaboradores lo cual se refleja en la efectividad de sus labores asignadas.

Para la empresa Verdeya es importante conocer y tomar medidas sobre el clima laboral ya que este es esencial para el crecimiento de la empresa a sabiendas que el talento humano es el valor primordial de cualquier compañía, por lo que está dispuesta a mejorar las anomalías que se han venido presentando dado que, se ha desencadenado una serie de tensiones individuales como grupales.

Dentro del contexto de la baja productividad y errores durante las tareas realizadas se hace importante el siguiente proyecto para poder encontrar cada uno de los factores que intervienen negativamente en las actividades diarias de los empleados y que causan efectos adversos a la empresa. Es imperativo definir cada uno de los factores, evaluarlos y analizarlos, dando posibles soluciones que logren mejorar la productividad.

El problema parte o surge debido a que en la empresa no hay trabajo en equipo, ni hay buena comunicación entre todos los colaboradores, puesto que cada uno tiene una actividad específica y si no se comunican los resultados se afectan totalmente.

Dado lo anterior;

¿Qué factores intervienen para que el clima laboral de la empresa Verdeya este afectado en cuanto a la productividad y la satisfacción de los empleados?

Sistematización del Problema

1. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la baja productividad dentro de la compañía Verdeya?
2. ¿La falta de motivación de los colaboradores afecta el compromiso hacia la empresa?
3. ¿La mala de comunicación incide negativamente en las relaciones interpersonales?

Justificación

De acuerdo con la información suministrado por parte del gerente de la empresa Verdeya donde nos dio a conocer la situación que se presenta actualmente dentro de la empresa, donde se ha evidenciado baja motivación, poco compañerismo, ausencias injustificadas, disminución en la productividad.

Este proyecto tiene como finalidad identificar la problemática que está afectando el clima laboral y además influyendo negativamente en la productividad de la empresa Verdeya, es importante destacar el impacto de esta problemática, comunicarlo a los dueños y aplicar el instrumento que hemos escogido. Con el objetivo de diseñar algunas recomendaciones que sean adecuadas para mejorar el clima laboral y así mismo la productividad. Por lo tanto, es importante involucrar las diferentes alternativas que conlleven al empleado y al empleador a la búsqueda de soluciones de los posibles conflictos.

Buscamos resolver la problemática con la ayuda de distintos fuentes e investigaciones que nos aporten conocimientos para tratar el clima organizacional dentro de una compañía. Posteriormente en nuestro trabajo elegimos el instrumento de encuesta donde diseñamos distintas preguntas claves que nos permitirán abordar con precisión el comportamiento de los empleados.

Por lo anterior y teniendo en cuenta las necesidades de los empleados y el resultado de nuestra investigación se basará en generar sugerencias y recomendaciones al respecto, las cuales favorecerán a que el clima sea óptimo para todos los miembros de la organización. Esta investigación la realizamos con el fin de dar solución a esta problemática y poder demostrar la viabilidad del proyecto dentro de la empresa y así ver cada uno de sus beneficios.

Objetivos

Objetivo General

Identificar los factores que influyen negativamente en la productividad y satisfacción de los empleados, A través de un instrumento de evaluación que nos arrojará información actualizada y asertiva donde se implementaran oportunidades de mejora para optimizar el clima organizacional.

Objetivos específicos

Realizar un diagnóstico del clima laboral para conocer el funcionamiento interno de la empresa.

Efectuar el análisis del clima laboral donde se identificarán las diferentes variables que están afectando la motivación y el entorno laboral de los trabajadores.

Proponer recomendaciones que contribuyan al mejoramiento continuo de los trabajadores en cuanto a sus emociones y relaciones laborales.

Antecedentes del Problema

Es importante conocer algunas investigaciones del clima laboral y como este influye física y psicológicamente para el desempeño y satisfacción de los colaboradores. Sobre clima organizacional se han venido realizando estudios e investigaciones durante décadas, pero hoy en día se ha abordado más afondo acerca del tema, donde se han generado conceptos, investigaciones, instrumentos de medición para fortalecer y avanzar en metodologías que permiten el desarrollo de un buen clima laboral.

Según Brancato y Juri (2011, pag 50) en su trabajo de ¿Puede influir el clima laboral en la productividad? concluyen que “El clima organizacional o laboral es clave para el éxito de una empresa porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores. Por ello, las empresas e instituciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional”. Así como también afirman (pag 41) que “Existen instrumentos claves para recoger aspectos del clima laboral, uno es el cuestionario para el análisis del clima laboral, cuya finalidad es dotar de sistemática el análisis del clima laboral del propio ámbito de trabajo y/o de la empresa en su conjunto”, por lo cual optamos por este instrumento.

Otra investigación respecto al tema es el Estudio de Caso “El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas: Hardepex Cía. Ltda.” en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador. En donde Arteaga y Pilligua (2019, pag 23) afirman que “El resultado de la investigación sugiere a las organizaciones, que independientemente al sector que se dediquen, el tamaño al que pertenezcan, la actividad que realicen, el número de trabajadores que concentren, incluso los diferentes departamentos que integren, siempre debe existir un clima laboral agradable para el personal que labora en las empresas, pues influye enormemente en sus resultados, que están relacionados lógicamente con la

producción y productividad de la organización, donde se debe contar con una comunicación fluida al margen de los niveles de jerarquía, colaboración entre empleados, autonomía, y liderazgo con proyección de los directivos; derivándose consecuentemente resultados prósperos para cualquier organización.”

Por último, en la investigación Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la Universidad de Montemorelos, Saavedra, Maribel (2013, pag 51) destaca: “La presente investigación tuvo como fin conocer la relación del grado de cohesión de los equipos de trabajo y el grado de calidad del clima laboral percibido por los empleados de la UM. Con el análisis de los datos obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra, se logró determinar que existe una relación lineal positiva y significativa en grado fuerte entre la cohesión de equipos de trabajo y el clima laboral percibido por los empleados. Se puede afirmar que a mayor grado de cohesión en los equipos de trabajo, mayor o mejor será la percepción del grado de calidad del clima laboral.”

Marco Teórico

El clima laboral es el ambiente que se desarrolla en una organización ya sea factor humano como físico donde se realizan las tareas diarias de la organización, y este clima influye en la satisfacción de sus colaboradores y por ende en la productividad, es una relación entre percepciones y actitudes, la percepción que tiene los colaboradores con su entorno laboral, esta percepción puede ser colectiva o individual y puede influenciar en la actitud o actitudes del grupo de trabajo, en la confianza, productividad, eficacia entre otras. El clima laboral es un tema fundamental para la empresa el cual se ha investigado desde hace décadas, teniendo gran importancia en la actualidad dado que involucra la calidad de vida de todos los trabajadores que hacen parte de la organización.

Para Uribe Prado (2015, pág.39), la investigación y el estudio del clima organizacional se han desarrollado desde mediados del siglo XIX. Actualmente se han generado múltiples investigaciones sobre la administración del ser humano en clima organizacional.

Según lo señalado por Uribe Prado (2015, pág. 40) las primeras definiciones al respecto que se obtuvieron son las siguientes:

Taguiri y Litwin (1968) consideran “al clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación”. Por lo tanto, el clima organizacional es una particularidad del equilibrio para la calidad del entorno dentro de la empresa, que es experimentada por sus colaboradores, y que influye en su comportamiento.

Campbell, et al., (1970), se basan en las propiedades del clima organizacional, por lo cual lo definen como “un conjunto de atributos específicos que pueden ser inducidos de la forma en que la organización acuerda con sus miembros”. Para los colaboradores, el clima organizacional

es un conjunto de particularidades y perspectivas en las que detallan a la empresa por los resultados de las actuaciones y por las diferentes contingencias que se presentan. Hoy en día las empresas van más allá de ofrecer un producto o servicio, su primordial atención es idear un buen clima organizacional que priorice las interacciones empleado-empresa y empleado-empleado.

Chiavenato (2001), se refiere al clima organizacional como “al ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de Motivación”. Así mismo indicó el autor que, “el clima organizacional puede distinguirse de varias percepciones específicas como sano, nocivo, cálido, frío, incentivador, desmotivador, provocador, neutral, animador, malintencionado, etc”. (Chiavenato, 2001, pág. 314).

El enfoque de la Gestalt sostiene que “las personas actúan en el mundo según su percepción o interpretación del mismo. Es decir, la percepción del medio tiene gran influencia sobre la acción práctica de las personas” (Obergho, 2010, pág. 350).

Lewin (1890- 1947), adscrito al movimiento de las Relaciones Humanas, “la autoría de la acción práctica de las personas. Por su parte, el enfoque funcionalista afirma que las personas no son entes pasivos. Al contrario, con su actuar contribuyen a la modificación de su entorno” (Obergho, 2010, pág. 351).

Los colaboradores y su entorno influyen en su comportamiento y sus percepciones esto genera un concepto y una visión de su entorno.

Enfoque de factores psicológicos individuales

El autor que muestra mayor peso de lo psicológico es Álvarez (1992) quien incluye el grado de satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, responsabilidad en el desempeño laboral, sin embargo también considera las relaciones interpersonales y valores colectivos (de

carácter grupal), así como normas, reglamentos, políticas, planes, incentivos y factores motivacionales, que son de carácter organizacional. (Brito, 2010, pág. 184).

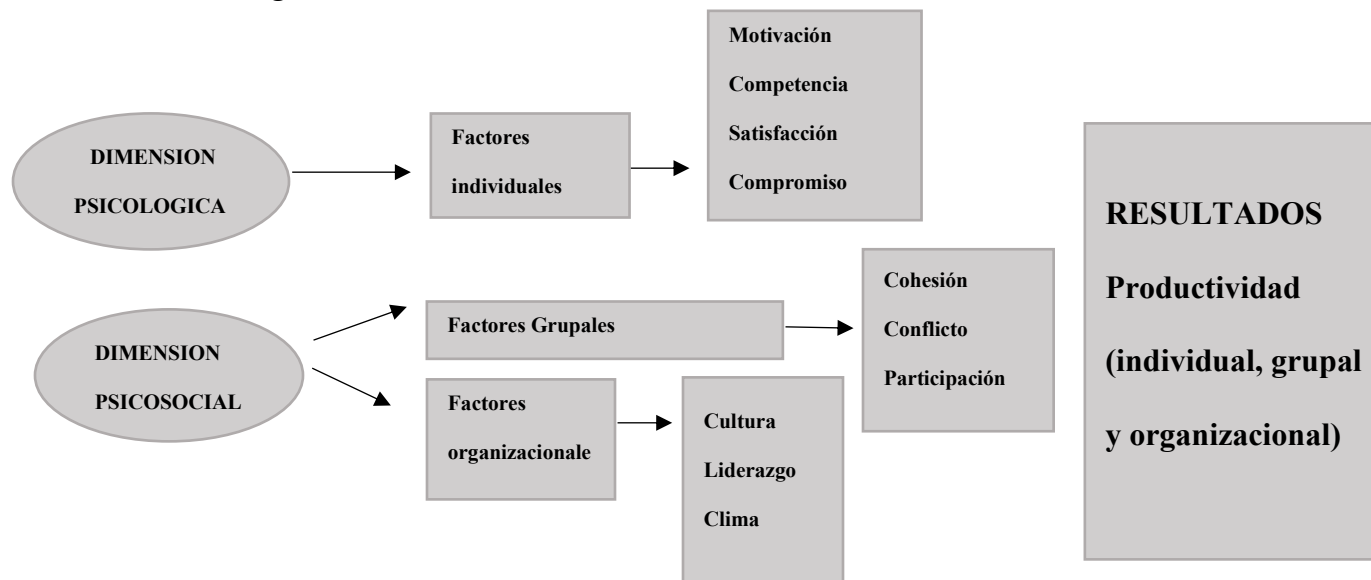
Toro (2005), define el clima como Enfoque de factores grupales “la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo, en el que los aspectos sociales de la tarea se convierten en una fuente de satisfacciones permanentes, se genera crecimiento personal, se aprende a ser tolerante, a cooperar, a respetar las diferencias”. (Brito, 2010, pág. 184). Esto genera tranquilidad y buen ambiente laboral, reduce conflictos y permite que los colaboradores reaccionen a las percepciones que influyen en sus actitudes.

Enfoque de factores organizacionales.

Este enfoque referencia su análisis en la organización para indicar las dificultades y oportunidades que ofrece el sistema organizacional a su personal.

Dichos aspectos se convierten en objetos de medición en la identificación del clima organizacional, mientras el análisis objetivo de las condiciones organizacionales, permite comprender las causas que generan un determinado ambiente organizacional. (Brito, 2010, pág. 185).

Este enfoque permite analizar cuáles son las dificultades y oportunidades que brinda la organización a su personal, esto permite determinar que clima laboral se genera en una organización.

Figura 2*Dimensiones organizacionales*

Características del clima laboral

Productividad

Los recursos son administrados por las personas, quienes ponen todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios en forma eficiente, mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas (capital, 2011, pág. 7).

La empresa debe mediar todas las necesidades y pretensiones de los colaboradores como seres individuales y también como grupo, con expectativas organizacionales. Esto lo logra, coordinado a grupos y a individuos, con el fin de obtener la participación y la eficacia requerida. (capital, 2011, pág. 8).

La productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo, por lo

que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora. (capital, 2011, pág. 8)

Motivación

El clima laboral aborda la motivación de los colaboradores dentro de la empresa y se destaca en su comportamiento ya que repercute en la productividad y satisfacción, eficacia, eficiencia, etc.

Es así que, la motivación es considerada como “el motor de los individuos dentro de una empresa y, por consiguiente, se convierte en la energía psicológica de la misma organización”. (García y Forero, 2041).

Por lo tanto, el clima organizacional y la motivación son elementos primordiales para el funcionamiento psicológico del recurso humano en las empresas, factor fundamental para que los colaboradores exploten sus habilidades y destrezas con el fin de un beneficio mutuo.

Teoría de las necesidades de Maslow

Es la más referida para interpretar los motivos que impulsan la conducta de las personas, esta teoría constituye una comparación de 5 necesidades las cuales son las siguientes:

- Fisiológicas: Abrigo, sed, hambre, ejercicio, descanso entre otras necesidades corporales, así mismo, el salario ya que hace parte de la satisfacción de estas necesidades.
- Seguridad: Protección contra daños emocionales y materiales, dado que cuando estas necesidades son frustradas el individuo tiende a malograr los objetivos de la empresa.
- Sociales: Todo lo relacionado al afecto, la amistad y al sentimiento de pertenencia
- Del yo: son de dos clases: las que están relacionadas con la propia estimación (necesidades de confianza en uno mismo), y las que se relacionan con la propia reputación (necesidades de estatus, reconocimiento, aprecio, etc.).

- De autorrealización: está en la cima de la jerarquía de necesidades, ya que se refieren a dar vida a nuestras propias potencialidades, de desarrollarse continuamente. (Chaparro Espitia, 2006, pág. 5).

Satisfacción

Esta concepción en el trabajo es una actitud que se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que ésta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él. (caballero rodriguez, 202, pág. 2)

Robbins (1996: 192-7) indica que: “los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto”.

Por otra parte “el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación”. (caballero rodriguez, 202, pág. 2).

Marco Legal

Existen normas que establecen las leyes laborales, de seguridad social y leyes tributarias, considerando que el área de Recursos humanos tiene gran impacto dentro de una organización dado que, de ella depende que se contrate al recurso humano idóneo.

A continuación, según el marco legal de las leyes colombianas con respecto a la contratación de un nuevo colaborador y de los que ya la empresa maneja, una Relación laboral se determina en el mismo o instante en que se presentan 3 elementos según (Ley 50 Código sustantivo de trabajo 1950).

- Subordinación.
- Remuneración.
- Prestación personal del servicio.

Los contratos laborales están también regidos por el Código sustantivo de trabajo (1990) en los artículos del 22 al 75 (Gerencia, 2020) quien se encarga de regular y lograr equidad para todos colaboradores y los empleadores.

Ahora bien, en el artículo N° 5 del Código Sustantivo de Trabajo se describe el trabajo como: "Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo." Es así, que toda persona que preste un servicio a otra hace parte del sistema laboral.

Derechos básicos que deben tener los empleados:

- Trabajo Digno
- Vacaciones
- Permisos por enfermedad o incapacidad médica

- Prestaciones sociales
- Pensión
- Ajustes de sueldo
- Contrato laboral
- Beneficios para las mujeres embarazadas.

Los empleados tienen derecho a la seguridad social la cual la está regida por el Sistema de Seguridad Social Integral vigente en Colombia que fue instituido por la Ley 100 de 1993 y reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales pueden tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana.

Hacen parte el Sistema de Protección Social junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social. (seguridad social, 2021).

(STI)Qué es la Batería de riesgos psicosociales

1 comentario / Batería de riesgos psicosociales / Por Admin

La batería de riesgos psicosociales es el instrumento para evaluar los factores de riesgo psicosocial, son todas aquellas condiciones y características de las organizaciones que influyen en la salud mental de los empleados o trabajadores, que afectan su rendimiento laboral e inciden en el estrés laboral, teniendo en cuenta las demandas del contexto laboral y características del individuo (el estrés laboral).

(Social, 2008)Normatividad de los riesgos psicosociales en Colombia

La Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social estableció la definición de responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente a la exposición de factores de riesgos psicosociales en el trabajo. Estas

responsabilidades permiten determinar las patologías causadas por el estrés ocupacional en el ámbito laboral. Estos factores de riesgo psicosocial deben ser evaluados bajo el instrumento de batería de riesgo psicosocial validado por el Ministerio del trabajo.

(Congreso, 2006) El artículo 4 de la Ley 1010 indica una serie de causales que agravan la conducta del acosador laboral, entre ellas se encuentra:

Reiteración de la conducta;

Cuando exista concurrencia de causales;

Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,

Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;

Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;

La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;

Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;

Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Así mismo, toda empresa debe implementar un reglamento interno de trabajo (Decreto 743 del Código Sustantivo del Trabajo, 1950)” ARTICULO 104. DEFINICION. “Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el (empleador) y sus trabajadores en la prestación del servicio”.

El reglamento interno de trabajo es importante debido a que, el contenido de este documento puede garantizar la efectividad de la empresa y el cumplimiento por parte de los colaboradores.

La idea es que no sea muy extenso sino corto y concreto asegurando que sea leído y cumplido por todos los colaboradores, es importante que no tenga aspectos que ya estén estipulados en el código sustantivo del trabajo para no repetir el contenido, este mismo debe estipular particularidades propias que le quiere exigir la empresa al trabajador o también beneficios más allá de los que ya son legales, y a su vez compromete tanto a la empresa como a los colaboradores a seguir ciertas normas y reglas y lo más importante a que se mantenga el respeto mutuo.

Principalmente las empresas deben iniciar con el proceso de selección de personal a la hora de incluir un nuevo personal a la empresa según la vacante que se presente, se deberá realizar el proceso de contratación y seguido a esto se notificará al empleado que tipo de contrato tendrá y a que tiene derecho legalmente.

Políticas de Selección:

- Cada candidato será sometido al proceso de selección.
- El personal que sea seleccionado deberá estar de acorde con las necesidades y la cultura organizacional de la empresa.
- Se aplicarán exámenes según necesidad del área que solicita la vacante.

- El área de R.H. es responsable de la dirección de todo el proceso de selección.
- El resultado que obtiene el postulante será fundamental para la selección.
- La selección del postulado será de acuerdo con los resultados obtenidos, teniendo en cuenta habilidades, destrezas y actitudes que requiere el perfil.

Políticas de Contratación:

- Cada solicitud debe presentarse en el área de recursos humanos, que realizará una verificación minuciosa y de no presentar inconvenientes quedará en aprobación.
- Cumplir con los requisitos de selección establecidos durante la presentación de la postulación.
- Elegir al aspirante adecuado para ocupar el cargo a desempeñar.
- Deben haber descrito de forma resumida los datos claros del aspirante.
- El Colaborador elegido deberá contar con experiencia, capacidades y actitud para el cargo específico.
- Una vez se realice la contratación, el aspirante debe comprometerse a realizar la labor concertada.
- Concluir la contratación para que el nuevo empleado ocupe el cargo que se encontraba vacante.

Metodología de la Investigación

Tipo investigación: Cuantitativa.

Teniendo en cuenta los objetivos planteados y las diferentes teorías que soportan todo lo referente al clima organizacional, el análisis para esta investigación es de tipo cuantitativa. Por lo tanto, de acuerdo con la técnica utilizada se darán unas recomendaciones al problema del clima organizacional que se está generando en la empresa Verdeya. Por medio de la investigación y la indagación a cada uno de los miembros de la empresa acerca del estado del Clima Organizacional, se determinara cómo se sienten, que les gustaría que cambiara y como creen que se pueda mejorar el clima laboral para el aumento de la productividad en la organización. Con esta investigación buscamos recopilar y analizar datos que demuestren la eficacia de algunas teorías.

Método de recolección de datos: Encuesta.

Para dar respuesta al problema planteado es necesario tener en cuenta el instrumento para la recolección de datos conocido como encuesta, que será la base de esta investigación. Realizaremos una encuesta a la totalidad de los empleados de la empresa Verdeya para recolectar información acerca del porque hay inconformidades, baja productividad laboral, ausencias injustificadas y comentarios negativos en la compañía. Para posteriormente tabular y analizar los resultados dando aporte significativo a la investigación. Con este análisis se les informará a las directivas superiores de la empresa que soluciones pueden adoptar para mejorar el clima organizacional y por ende aumente la producción y que los colaboradores de la empresa estén motivados y satisfechos.

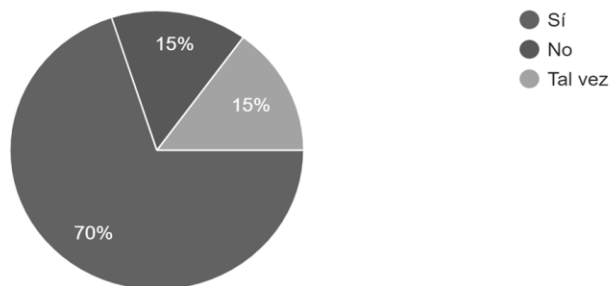
La muestra corresponde a 20 trabajadores la cual es la totalidad de los empleados.

Población: Trabajadores de le empresa Verdeya

Fuentes primarias: La fuente de la cual recolectaremos la información son los trabajadores de la empresa en mención.

Resultados de la Encuesta

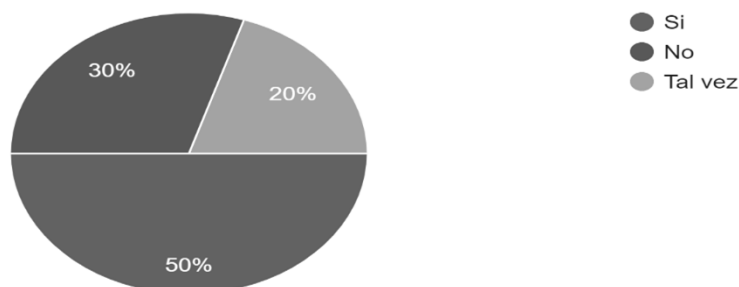
¿Considera que la empresa Verdeya muestra interés por el bienestar de sus empleados?



Fuente: Google Drive Resultados

La siguiente gráfica nos muestra que entre un 100%, el 70% de los trabajadores consideran que la empresa Verdeya tiene interés por el bienestar de sus empleados, es un porcentaje importante ya que vemos que más de la mitad tienen buen concepto respecto al tema, sin embargo, es importante trabajar en el siguiente 30% y revisar porque consideran que la empresa no tiene interés en el bienestar.

¿Se siente motivado y estimulado para realizar las labores asignadas?

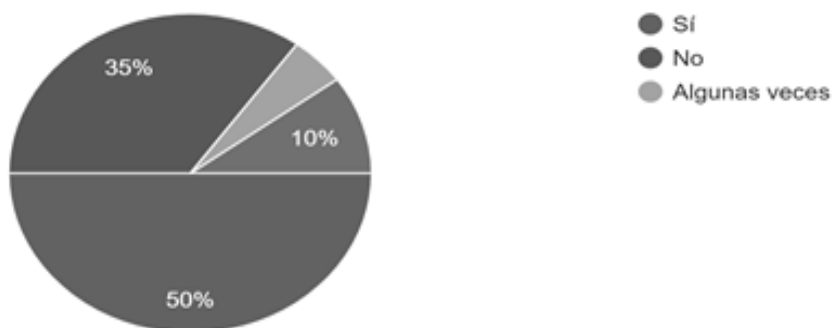


Fuente: Google Drive Resultados

Podemos evidenciar que tenemos opiniones divididas de acuerdo a los siguientes resultados el 50% que considera que sí se siente motivado y estimulado para realizar sus

actividades, pero evidenciamos que el otro 50% no, es importante detallar porque se encuentra una división tan significativa en cuanto a esta respuesta.

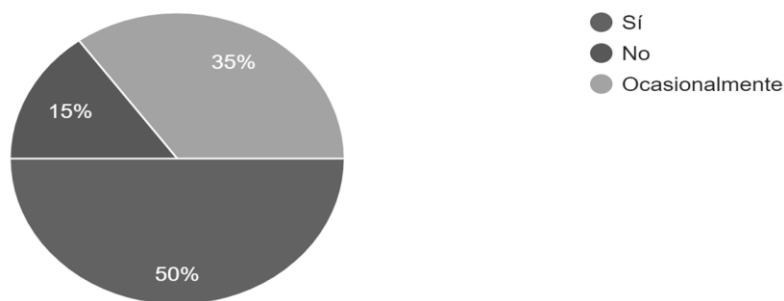
¿Su esfuerzo es bien retribuido por su jefe?



Fuente: Google Drive Resultados

Los líderes de área tienen la directriz de medir el esfuerzo y el compromiso de cada uno de los trabajadores, al igual que los trabajadores también tienen derecho a conocer sus resultados y compromisos de mejora por eso será un tema de evaluar con cada uno de los líderes de área

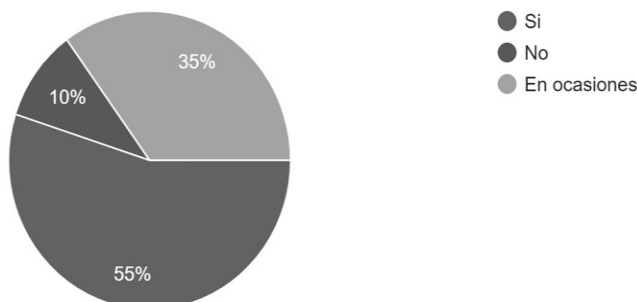
¿Se siente bien con su trabajo?



Fuente: Google Drive Resultados

La respuesta a esta pregunta será uno de los principales temas a tratar ya que nuestro interés es que los empleados se sientan bien con su trabajo y con las actividades que desarrolla día a día, por eso trabajaremos para que este indicador sea el 100% de satisfacción.

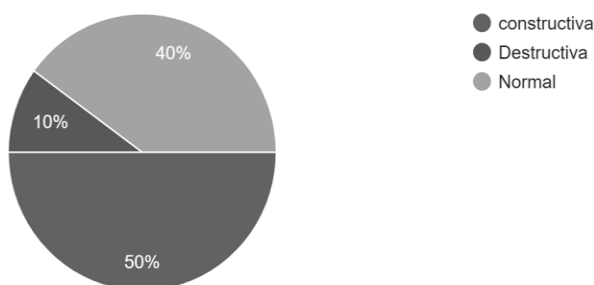
¿La comunicación facilita el desarrollo de la actividad laboral, es decir hay buen trato entre compañeros?



Fuente: Google Drive Resultados

Es gratificante ver que más de la mitad de los trabajadores considera que hay una buena comunicación sin embargo es importante trabajar en aquellos en donde no ha sido muy asertiva, conocemos y sabemos que la comunicación es el primer paso para un buen clima laboral

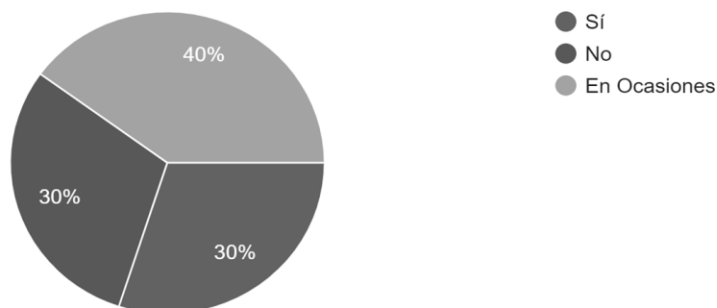
¿Cuándo hay problemas o conflictos la actitud de los compañeros es constructiva o destructiva?



Fuente: Google Drive Resultados

No estamos exceptos a que no ocurran conflictos o problemas lo importante es trabajar en ellos y aprender a resolverlos de manera adecuada por eso es importante nivelar este indicador, aunque sabemos que solo es un 10% dónde se encuentra una actitud destructiva es importante que para todos sea constructivo cualquier tipo de situación.

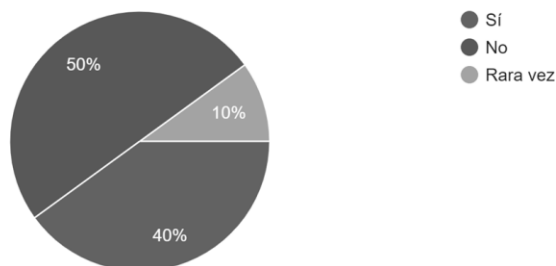
¿La Empresa Verdeya cuenta con un programa de incentivos y reconocimientos?



Fuente: Google Drive Resultados

Este programa es de gran beneficio para la empresa ya que atribuimos e incentivamos a un mejor desempeño de los trabajadores por eso es necesario que no sea en ocasiones estos reconocimientos, sino que se establezcan unos niveles de resultados que permitan que esto sea algo ya estipulado.

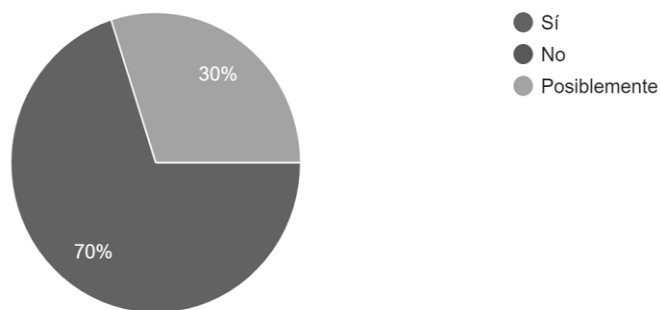
¿En la empresa Verdeya, hay flexibilidad de horario?



Fuente: Google Drive Resultados

Esta puede ser una de las razones por las que se encuentran insatisfechos los trabajadores es importante trabajar en buscar la forma de que haya una flexibilidad horaria para cada uno de los trabajadores de acuerdo con sus necesidades y las de la empresa y de esta forma esperar un mejor rendimiento por parte de ellos.

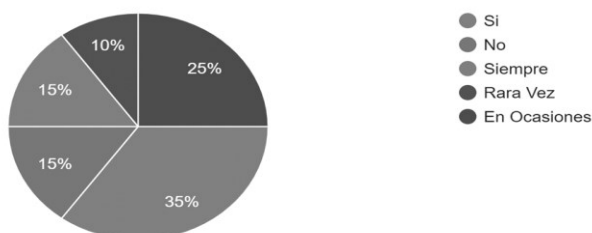
¿Las actividades laborales se encuentran organizadas, cada uno sabe que debe realizar?



Fuente: Google Drive Resultados

Este indicador debería encontrarse en el 100% ya que debería haber una organización o planimetría de la actividad que debe realizar cada uno de los trabajadores, eso nos permite entender qué requerimos mayor organización en cuanto a la forma en que se destinan las tareas dentro del área de trabajo.

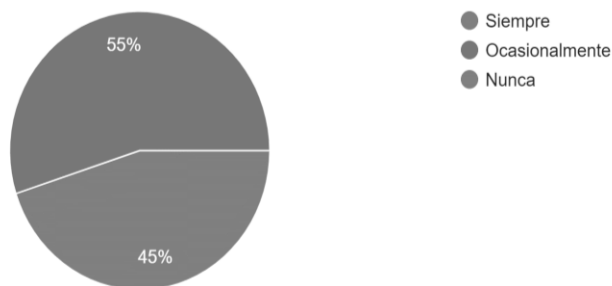
¿Existe sentido de pertenencia en la empresa Verdeya?



Fuente: Google Drive Resultados

Debemos empezar a trabajar en este punto con cada uno de los trabajadores ya que es importante que ellos sientan de corazón ese sentido de pertenencia hacia la empresa, eso nos permite que haya un desempeño de labores con amor, con agrado y sobre todo sentir la necesidad de cuidar nuestro entorno y protegerlo ya que es donde pasamos el mayor tiempo del día.

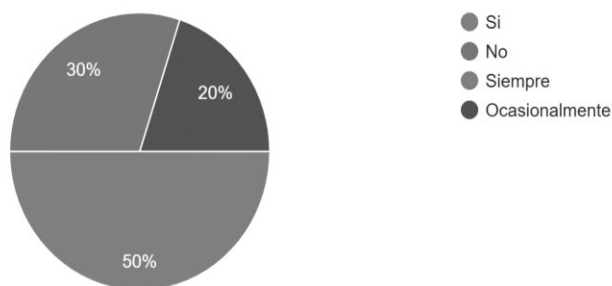
¿En la empresa Verdeya los conflictos no se ocultan se afrontan y resuelven?



Fuente: Google Drive Resultados

Este indicador es importante ya que la empresa debe tener presente que ningún conflicto es menos importante que el otro, siempre por pequeño o grande que sea se deben tomar medidas de solución e implementar acciones que nos permitan resolver y asumir nuestra responsabilidad, no podemos permitir que ocurra un conflicto y no se solucione de una manera inmediata y correcta

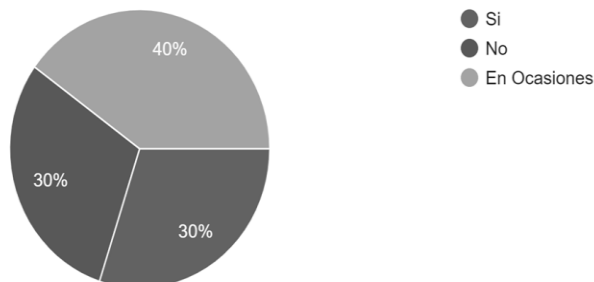
¿Las condiciones labores en la empresa Verdeya son las mejores?



Fuente: Google Drive Resultados

Sabemos que este ítem es uno de los más importantes para tener un buen clima laboral, es por eso que deben mejorar día a día las condiciones de los trabajadores si logramos que estas condiciones se presten de manera correcta y legal transmitiremos a los trabajadores seguridad y confianza durante la realización de sus tareas.

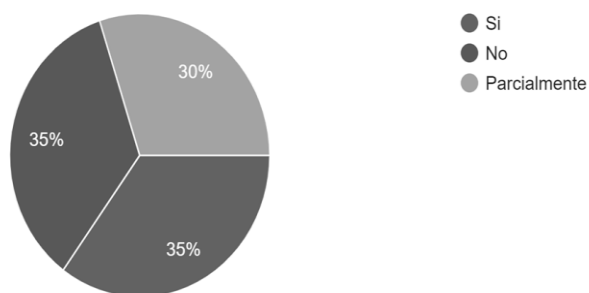
¿En la empresa Verdeya, existe el bullying?



Fuente: Google Drive Resultados

Esto no puede ocurrir de ninguna manera, no podemos permitir que dentro de la empresa se presenten este tipo de situaciones sabemos que existen no podemos ignorarlas, pero es importante trabajar en ello y comprender que ya es considerado un delito, por eso la empresa está en condiciones de capacitar e instruir a cada uno de los trabajadores sobre el respeto, la empatía y el compañerismo.

¿Se siente recompensado económicamente?



Fuente: Google Drive Resultados

Podemos evidenciar que esta respuesta se encuentra muy dividida, la empresa debe tener un plan de compensaciones no solo económicas sino también de otras maneras que también brinde esa compensación de acuerdo con las tareas y metas cumplidas.

Análisis de la Investigación

Donde se llevó a cabo la encuesta fue en Verdeya a los 20 empleados mayores de edad, los cuales de manera colaborativa nos ayudaron respondiendo las preguntas en cuanto al clima organizacional de la empresa, dándonos sus opiniones, percepciones y apreciaciones basados en su experiencia, trato con sus jefes, subalternos, compañeros, y tiempo laborado.

Como resultado central podemos percibir que tan solo un 50% de los miembros de la empresa se sienten totalmente conformes, y el otro 50% son neutros o están inconformes dentro empresa puesto que, sienten que hay matoneo entre sus compañeros, que los horarios no son flexibles y que el clima no es el óptimo. Aunque el resultado más contundente es que las falencias en cuanto al clima dentro de Verdeya son en cuanto al nivel jefe-empleado puesto que hay un porcentaje alto que no está conforme con su trabajo, no se sienten motivados y la gratificación ni retribución por parte de sus jefes no se nota. La relación entre compañeros es un tema que entra en segundo plano, puesto que no tienen a ser destructivas, sin desprestigiar el pequeño porcentaje que lo cree, en ese caso se debe determinar los casos particulares, aunque según los datos se llevan a cabo, demuestran que los conflictos entre compañeros se solucionan. Este tema de relación entre compañeros se soluciona con más integración entre ellos llegando a solucionar inconvenientes como falta de sentido de pertenencia y organización laboral.

Conclusiones

Se puede concluir que los resultados del diagnóstico tomados como referencia a la empresa Verdeya con el fin de verificar la satisfacción de sus colaboradores y como está el clima laboral, lo que le va a permitir ser una empresa exitosa con un gran talento humano dado que, tiene el compromiso de preocuparse por su equipo de trabajo y efectuar un cambio para que pueda alcanzar sus objetivos y metas.

En nuestra investigación encontramos algunos factores negativos que se están presentado, los cuales logramos exponer y se plantearon algunas recomendaciones de acuerdo al instrumento utilizado, donde se identificaron las falencias sobre el clima laboral de la empresa. Los resultados arrojados nos permitieron identificar la baja productividad y satisfacción de los colaboradores. Es por ello que los factores como comunicación, relación del grupo, desarrollo personal, motivación, incentivos, compensaciones, reconocimiento, flexibilidad de horarios, entre otros, son componentes que han desencadenado en un clima laboral no adecuado para la empresa.

A través de esta investigación nos dimos cuenta que el clima laboral es primordial en los procesos de la empresa, dado que el recurso humano es importante y se convierte en un reto para empresa buscando que su labor sea más placentera, de mayor eficiencia y que la calidad de vida de los trabajadores mejore, por lo tanto, el buen clima laboral se convierte en una variable la cual debe ser estudiada, medida y aplicada en pro de buenos resultados tanto para el empleado como empleador.

De esta manera se propone algunas recomendaciones con el fin de establecer unas mejoras en cuanto al clima laboral, por ejemplo profundizar en aspectos como la comunicación, trabajo en equipo entre otros.

Recomendaciones

Con el propósito de mejorar el bienestar y la motivación de los colaboradores se recomienda a la empresa Verdeya lo siguiente:

Diseñar un plan de compensaciones e incentivos que incluyan bonificaciones, actividades que promuevan el vínculo familiar como la celebración del día de la familia, incentivar ofreciendo un día libre cuando cumplan años, con el fin de que puedan compartir con sus seres queridos, reconocimiento al mejor empleado del mes. Como beneficio mutuo se sugiere que la empresa sea flexible con horarios labores con las personas que se encuentren estudiando, igualmente para evitar las ausencias injustificadas se le permitirán al trabajador asistir a sus compromisos siempre tenga un soporte justificado por ejemplo: entrega de notas, citas médicas, entre otros.

Finalmente se espera que la empresa pueda establecer un mecanismo de comunicación asertiva para el mejoramiento de su clima laboral teniendo en cuenta el respeto hacia su equipo de trabajo y que así mismo sus colaboradores lo expresen hacia sus compañeros, la motivación es de vital importancia para que la empresa tenga éxito, sugerimos evaluaciones de satisfacción periódicas en las que el colaborador pueda manifestar como se encuentra el entorno laboral y así la empresa pueda tomar acciones para mejorar el ambiente organizacional, todo en búsqueda de un trabajo de crecimiento y satisfacción mutua.

Bibliografía

- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Editorial: Universitat Autònoma de Barcelona. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx › jspui › handle>
- Bonilla, B. (2016). *clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo*. Revista ciencia Unemi, 19(18) ,28. [http://Dialnet-ClimaLaboralYSuIncidenciaEnLaSatisfaccionDeLosTrab-5774750%20\(3\).pdf](http://Dialnet-ClimaLaboralYSuIncidenciaEnLaSatisfaccionDeLosTrab-5774750%20(3).pdf)
- Caballero, Rodríguez. (2002). *El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza profesorado*. Revista curriculum y formación de profesorado 6, 1-10. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>
- Chaparro, L. (2006). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones entre las empresas públicas y privadas*. Revista de ciencias administrativas y sociales 16, (28), 7-32. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802802>
- Chiavenato, I (2001). *Administración de Recursos Humanos*. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Mavel, Cequea. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores*. Intangible capital 7,549- 548. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Normas APA (2017). *Aspectos básicos*. Sitio web: <http://normasapa.net/>
- Orbegoso Arturo, (2010). *Problemas teóricos del clima organizacional: un estado de la cuestión*. Revista psicología 12, 347- 362. <https://www.researchgate.net/publication/337010243>.
- Penélope Jaime Santana, *Clima y cultura organizacional ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno?* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2486886>

Peralta, R. (2002). *El clima organizacional*. <https://www.gestiopolis.com/elclima-organizacional>.

Raúl Manuel Arano Chávez* Jesús Escudero Macluf ** Luis Alberto Delfín Beltrán. (2016). *El Origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la Administración: Una Aproximación* 12,13.
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>

Ucrós Brito, (2010). *Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. Visión general* 1,179-1990. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545883013>

Verdeya (2021). <https://www.VERDEYA.com.co/categoria-producto/frutas/>

Brancato, B., & Juri, F. (2011). ¿Puede influir el clima laboral en la productividad? *Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza. Recuperado de: www.biblioises.com.ar/Contenido/300/300/Climalaboralenlaproductividad.pdf*.

Lucas, C. F. P., & Ureta, F. M. A. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos latinoamericanos de administración, 15(28)*.

Saavedra, M. P. (2013). *Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la universidad de Montemorelos. Apuntes universitarios. Revista de investigación, 3(2), 39-56*.

Anexos

Anexo A

Formato de Encuesta aplicada a la empresa Verdeya

Clima Laboral Verdeya   Se han guardado todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas **20** Configuración Puntos totales: 0



Sección 1 de 10

CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA VERDEYA  



Descripción del formulario

Nombre   Respuesta corta

Texto de respuesta corta

Preguntas Respuestas **20** Configuración Puntos totales: 0

Sección 5 de 10

Sección de Preguntas y Respuestas  

Descripción (opcional)

¿Considera que la empresa VERDEYA muestra interés por el bienestar de sus empleados? *

1. Sí
2. No
3. Tal vez

¿Se siente motivado y estimulado para realizar las labores asignadas? *

Sí

No

Tal vez

¿Su esfuerzo es bien retribuido por su jefe? *

Sí

No

Algunas veces

<p>¿Se siente bien con su trabajo? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> Ocasionalmente</p>	
<p>¿En la empresa VERDEYA hay un clima laboral favorable? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> Algunas Veces</p>	
<p>¿La comunicación facilita el desarrollo de la actividad laboral, es decir hay buen trato entre compañeros? *</p> <p><input type="radio"/> Si</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> En ocasiones</p>	
<p>¿Cuándo hay problemas o conflictos la actitud de los compañeros es constructiva o destructiva? *</p> <p><input type="radio"/> constructiva</p> <p><input type="radio"/> Destructiva</p> <p><input type="radio"/> Normal</p>	
<p>¿La Empresa VERDEYA cuenta con un programa de incentivos y reconocimientos? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> En Ocasiones</p>	
<p>¿Las actividades laborales se encuentran organizadas, cada uno sabe que debe realizar? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> Posiblemente</p>	
<p>¿En la empresa VERDEYA, hay flexibilidad de horario? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> Rara vez</p>	
<p>¿Existe sentido de pertenencia en la empresa VERDEYA? *</p> <p><input type="radio"/> Si</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Rara Vez</p> <p><input type="radio"/> En Ocasiones</p>	

<p>¿En la empresa VERDEYA los conflictos no se ocultan se afrontan y resuelven? *</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Ocasionalmente</p> <p><input type="radio"/> Nunca</p>	
<p>¿En la empresa VERDEYA hay un clima laboral favorable? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> En Ocasiones</p>	
<p>¿Las condiciones labores en la empresa VERDEYA son las mejores? *</p> <p><input type="radio"/> Si</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Ocasionalmente</p>	
<p>¿En la empresa VERDEYA, existe el bullying? *</p> <p><input type="radio"/> Si</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> En Ocasiones</p>	
<p>¿Se siente recompensado económicamente? *</p> <p>1. Si</p> <p>2. No</p> <p>3. Parcialmente</p>	
<p>¿En la empresa VERDEYA hay un clima laboral favorable? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> En Ocasiones</p>	
<p>¿Las condiciones labores en la empresa VERDEYA son las mejores? *</p> <p><input type="radio"/> Si</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> Siempre</p> <p><input type="radio"/> Ocasionalmente</p>	

¿En la empresa VERDEYA, existe el bullying? *

- Si
- No
- En Ocasiones

¿Se siente recompensado económicamente? *

1. Si
2. No
3. Parcialmente

