

**Plan de mejora para el clima laboral de la Organización de la Central Hidroeléctrica de
Caldas**

Compiladores

Cristian Camilo Jiménez García

Leidy Angélica Acuña

María Eulalia Vega Carrión

Blanca Lilia García Mejía

Carlos Hernán Rojas Medina

Presentado a:

Dra. Carolina Iveth Sánchez Osorio

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano,
Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

Grupo: 101007_13

5 de noviembre de 2021

Agradecimientos y dedicatoria

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

El presente proyecto de grado se lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos la fuerza para continuar en este proceso para obtener uno de nuestros mayores anhelos.

Hoy queremos agradecerles a nuestros padres quienes nos han formado como persona y nos han servido de ejemplo de valentía y perseverancia para inculcarnos a ser personas soñadoras que tienen a Dios como referencia y guía para no temer frente a las adversidades que se nos presenten en el camino de la vida.

A nuestros hermanos, quienes han sido nuestros compañeros de vida y nos han apoyado en nuestro proceso de formación como persona a través del apoyo familiar guiándonos y dándonos consejos que nos permitan fortalecer nuestros conocimientos y actitudes para enfrentar la vida y arriesgarnos a cumplir cada uno de nuestros sueños y metas.

Por otro lado, gracias a nuestros hijos y familia que siempre han sido nuestra fuente de inspiración para no desfallecer en momentos de dificultad y así mismo orientarnos a andar por los caminos del sendero de la vida para fortalecer nuestro crecimiento personal y profesional

A nuestra directora de curso Carolina Iveth Sánchez Osorio, quien ha puesto su disposición para orientarnos y guiarnos a realizar nuestro trabajo de manera constante fortaleciendo nuestros conocimientos para así aportar a nuestro crecimiento personal y profesional.

Resumen

El ser humano es la pieza fundamental para que las compañías logren alcanzar metas y objetivos propuestos relacionados con el entorno y la globalización ya que con el pasar de los años las exigencias de la tecnología permiten desarrollar e implementar los enfoques de productividad en la mejora de procesos, innovación, desarrollo de productos y servicios y optimización de costos.

El clima organizacional se considera como el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta (García Solarte & Zapata Domínguez, 2008).

La principal incidencia que tiene las condiciones del clima organizacional en el desempeño laboral es el fortalecer las relaciones humanas a través de procesos de interacción social influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias que conlleven a generar la familiarización de un trabajo equipo que genera un bienestar en el entorno que brinde como resultados un nivel alto de compromisos y responsabilidades.

El principal objetivo de esta investigación es evaluar a los funcionarios y administrativos de la empresa Hidroeléctrica de Caldas- CHEC a través de una **escala tipo Likert** de medición de las actitudes y comportamientos que tienen los colaboradores acerca de las herramientas y acciones que implementa la compañía para el desarrollo de sus labores y aporte al clima organizacional y una lista de chequeo para evaluar el nivel de infraestructura tecnológica y los recursos relacionados y necesarios para esta implementación.

Palabras Claves: Acciones, Actitudes, Administrativos, Colaboradores, Comportamientos, Clima Organizacional, Desempeño laboral, Globalización, Trabajo equipo.

Abstract

The human being is the fundamental piece for companies to achieve proposed goals and objectives related to the environment and globalization since over the years the demands of technology allow the development and implementation of productivity approaches in the improvement of processes, innovation, product and service development and cost optimization.

The organizational climate is considered as the set of qualities, attributes or properties, relatively permanent of a specific work environment, that are perceived, felt or experienced by the people who make up the organization and that influence their behavior (García Solarte & Zapata Domínguez, 2008)

The main impact that organizational climate conditions have on work performance is to strengthen human relationships through processes of social interaction influenced by a system of values, attitudes and beliefs that lead to the familiarization of a teamwork that generates a well-being in the environment that results in a high level of commitments and responsibilities.

The main objective of this research is to evaluate the officials and administrators of the Caldas-CHEC Hydroelectric Company through a Likert-type scale to measure the attitudes and behaviors that employees have about the tools and actions that the company implements to the development of their work and contribution to the organizational climate and a checklist to evaluate the level of technological infrastructure and the related and necessary resources for this implementation.

Keywords: Organizational climate, attitudes, behaviors, collaborators, administrative, actions, job performance, teamwork, globalization.

Tabla de Contenido

Introducción	9
Planteamiento del Problema.....	11
Formulación del Problema.....	11
Justificación.....	13
Justificación Teórica.....	13
Justificación Social y/o personal.....	13
Justificación Personal.....	14
Objetivos.....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
Antecedentes.....	16
Marco Teórico.....	19
Orígenes y Antecedentes del Clima Organizacional.....	18
Importancia del Clima Organizacional.....	20
Concepto de clima organizacional.....	21
Marco legal.....	23
Metodología de la investigación.....	30

Método de Investigación.....	30
Enfoque de investigación.....	30
Tipo de Estudio.....	30
Documental.....	30
Diseño de Investigación	31
Fuentes de Información.....	31
Fuentes primarias.....	31
Técnicas de investigación.....	32
Instrumentos de recolección de la información.....	32
Muestra: Muestreo probabilístico estratificado.....	32
Metodología.....	32
Selección y análisis de la información.....	32
Control del sesgo.....	34
Resultados.....	35
Estrategias.....	37
Plan de mejora del clima laboral de la central hidroeléctrica chec.....	39
Conclusiones.....	40
Recomendaciones.....	41

Bibliografía.....41

Anexos.....43

Introducción

El componente humano debe ser el factor principal en el cuál las empresas u organizaciones deben estudiar y centralizar como prioridad para desarrollar una actividad comercial. Debido a que se puede observar que el ser humano es la pieza fundamental para que las compañías logren alcanzar metas y objetivos propuestos relacionados con el entorno y la globalización ya que con el pasar de los años las exigencias de la tecnología permiten desarrollar e implementar los enfoques de productividad en la mejora de procesos, innovación, desarrollo de productos y servicios y optimización de costos.

Por otro lado, el desempeño laboral depende mucho de las condiciones del clima organizacional de una compañía ya que siempre se debe tener como visión el fortalecimiento de las relaciones humanas a través de procesos de interacción social influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias que conlleven a generar la familiarización de un trabajo equipo que genera un bienestar en el entorno que brinde como resultados un nivel alto de compromisos, responsabilidades y sentido de pertenencia por la organización.

“La evaluación del desempeño laboral no se puede restringir a la opinión superficial respecto del comportamiento funcional de la persona; sino que es preciso encontrar las causas e intervenir en ellas” (Chiavenato, 2002).

De acuerdo a lo anterior, se permite plantear el presente estudio pues se pretende encontrar las percepciones que tiene los colaboradores y administrativos de la empresa Hidroeléctrica de Caldas-CHEC con relación a la satisfacción en sus lugares de trabajo, así como determinar los factores críticos existentes en el ambiente laboral con el fin de proponer estrategias de

mejoramiento a través de los procesos de intervención positiva para el mejoramiento del clima organizacional. La empresa procura optimizar el Talento Humano para garantizar personal altamente competente, en el marco de un ambiente laboral socialmente responsable, que soporte el desarrollo de los Proyectos Estratégicos de la Empresa (Chec, Grupo EPM, 2016). El área de Gestión Humana de la Empresa de Energía – CHEC, adolece de estrategias enfocadas a estimular apropiar y optimizar de forma genuina y legítima a sus colaboradores, con la trascendencia y la integralidad de las herramientas administrativas de gestión del desarrollo humano, como instrumento y medios de impulso y perfeccionamiento para el logro de una mayor productividad y mejora del servicio ofrecido.

Planteamiento del problema

El clima organizacional se considera como el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta (García Solarte & Zapata Domínguez, 2008).

De acuerdo a lo anterior, se puede deducir que el clima organizacional se plantea a través de la comprensión del comportamiento de las personas, la estructura de la organización y los procesos organizacionales que tienen influencia en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente lo cual conlleva a modificar el nivel de productividad, compromisos y responsabilidades a través de su trabajo que pueden afectar la actividad comercial y el crecimiento de la organización.

La globalización económica es la integración de las economías nacionales con la economía internacional a través del comercio de bienes y servicios, los movimientos de dinero entre países en búsqueda de rentabilidad financiera o para la creación de empresas en el sector productivo, los flujos internacionales de trabajadores y de personas en general, y los flujos de tecnología (Reina, Zuluaga, & Rozo, 2006)

Por lo tanto, la globalización ha obligado a que las organizaciones se enfrenten a cambios constantes de su entorno como lo son las fluctuaciones de la economía, adecuación de cambios provocados por la pandemia de la enfermedad COVID-19 y la implementación de las tecnologías disponibles.

Sin embargo, estos cambios han provocado que las organizaciones identifiquen y desarrollen ventajas competitivas que permitan ofrecer productos y servicios de alta calidad para generar un nivel alto de posicionamiento y competitividad a nivel comercial. Para ello, es necesario que las organizaciones se encuentren en óptimas condiciones desde el interior de las mismas, en donde exista satisfacción de los trabajadores que impacte en su productividad.

El objetivo fundamental de esta investigación consiste en realizar un estudio a la empresa Hidroeléctrica de Caldas -CHEC acerca de las percepciones que tienen los colaboradores de esta empresa, con relación a la satisfacción en sus lugares de trabajo, así como determinar los factores críticos existentes en el ambiente laboral con el fin de proponer estrategias de mejoramiento a través de procesos de intervención positiva para el mejoramiento del clima organizacional.

No obstante, se verificará el conocimiento, cumplimiento e implementación de las políticas y prácticas adecuadas, que aporten a la eficacia y eficiencia de la organización.

La finalidad principal de esta investigación consiste en conocer las percepciones y motivaciones de los empleados de la CHEC frente a su trabajo, para determinar luego, el grado de satisfacción de los mismos y su incidencia en el clima organizacional.

A partir de las anteriores reflexiones se propone el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es el nivel de satisfacción de los colaboradores de la CHEC de acuerdo al manejo del clima organizacional y sus percepciones motivacionales?

Justificación

Justificación Teórica:

Esta investigación tiene como objetivo principal orientar un plan de mejora para el clima Laboral de la Organización de la Central Hidroeléctrica de Caldas en los colaboradores y administrativos, partiendo de un diagnóstico inicial, de acuerdo a sus procesos de implementación como lo es su estudio de clima organizacional y entorno de trabajo realizada en el 2019 y 2020 por la empresa CHEC- GRUPO EPM, en el cual queremos implementar cuales serían las mejoras necesarias en las cuales debemos enfocarnos, para responder de manera eficaz en una mejora continua con implementación de estrategias que beneficien la gestión del Clima, con relación a la satisfacción de sus lugares de trabajo y de acuerdo a su situación brindar conocimiento y capacitación sobre estrategias de mejoramiento que tengan incidencia en el clima organizacional para determinar la eficiencia y eficacia de cada colaborador.

Justificación social y/o personal:

Esta investigación beneficia a los colaboradores y administrativos de la empresa Hidroeléctrica de Caldas-CHEC, ya que, a diario el factor humano se ha convertido en la pieza fundamental para que las compañías logren alcanzar metas y objetivos propuestos relacionados con el entorno y la globalización. Así mismo, la exigencia de la tecnología lleva a que las organizaciones tengan enfoques de productividad en la mejora de sus procesos.

Justificación personal:

La realización de esta investigación permitirá aplicar los conocimientos obtenidos en las asignaturas como gestión del talento humano la cual ha proporcionado conocimientos pertinentes para la aplicación de estrategias de mejoramiento con incidencias en el clima organizacional permitiendo identificar la productividad, eficacia y eficiencia de la labor de los colaboradores, así como el clima organizacional en las diferentes áreas que ayudan a alcanzar los objetivos y metas propuestos.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar el plan de Mejora del clima Laboral de la Organización de la Central Hidroeléctrica de Caldas

Objetivos específicos:

Determinar los factores que permitan minimizar el riesgo de pérdida de trabajadores por inconformidades con respecto al clima laboral dentro de la organización.

Implementar diferentes métodos de medición del clima laboral para lograr un resultado óptimo a la investigación de las situaciones negativas que se presentan dentro de la organización y de la manera como lo ven y sienten los empleados de la misma.

Diseñar plan de mejoramiento que contribuya a optimar el clima organización de los trabajadores de la hidroeléctrica de caldas CHEC.

Antecedentes

El clima organizacional surge a partir de la escuela humanística de la administración desarrollada por Elton Mayo, en Estados Unidos, que nace de la necesidad de corregir la tendencia a la deshumanización del trabajo, provocadas por métodos rigurosos y prácticas despreocupadas del ser humano y sus necesidades psicológicas y sociales. Estas propuestas fueron realizadas por (Hernández y Rodríguez, 1994,). También consideraban el planteamiento de Robert Owen, considerado como el auténtico padre de la administración moderna de personal y un gran innovador de management moderno (Ganga, Piñones y Valderrama 2014).

La escuela humanística de la administración aparece con la teoría de las relaciones humanas la cual contempla al hombre como un ser social, con sentimientos, temores y deseos, describiendo estos comportamientos como consecuencias de factores motivacionales, (Chiavenato, 1994).

En 1950 surge la teoría del comportamiento o la teoría Behaviorista, la cual nace de la teoría de las relaciones humanas, esta teoría se preocupa de la psicología organizacional en la administración y factor motivacional del trabajador. En los años 50 también surgió la teoría de los sistemas según el biólogo alemán Ludwig Von Bertalanffy, esta teoría está basada en el concepto de “hombre funcional” donde la persona se integra dentro de la organización con un rol desempeñándose como un sistema abierto, esto forma un papel o rol que convierte a las organizaciones como sistemas de roles, en los cuales las funciones de cada uno tienen efectos en los demás aspectos de la organización, (Hernández y Rodríguez, 1994).

En los años 60 nace una nueva teoría que fusiona el estudio de la estructura y del comportamiento humano en las organizaciones, integradas a través de un tratamiento sistémico, (Hernández y Rodríguez, 1994).

Durante las últimas décadas está sobresaliendo una filosofía llamada filosofía TEA (Total Environment into Administración) que en español significa, “Medio Ambiente Total Dentro de la Empresa “Esta filosofía resalta la armonía laboral en todos los sentidos, está basado en la mejora del desarrollo laboral y el bienestar del trabajador para generar un máximo potencial trayendo como resultado el beneficio mutuo.

En virtud de las anteriores concepciones de acerca del sujeto humano (Suarez, 1996,), afirma que “una organización solo existe cuando una o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse de manera individual”.

El clima organizacional surge también de la idea en que los seres humanos vivimos en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las empresas están compuestas de grupos que tienen comportamientos diversos y que afectan ese entorno, según (García, 2009).

CHEC-GRUPO EPM. Es una empresa dedicada prestar el servicio público domiciliario de energía eléctrica, maneja unas actividades que la complementan como lo es la comercialización, transformación, interconexión y transmisión; que va en busca de oportunidades que permiten ser líder en el mercado y a su vez generar bienestar y desarrollo en el territorio donde actúa, la empresa realiza actividades comerciales de interés para sus clientes y usuarios.

En el marco de su modelo de compromiso social y empresarial reconoce que su empresa está sometida a riesgos internos y externos logrando tener impactos en componente de trabajo decente, por tal motivo han implementado buscar y gestionar la calidad del clima organizacional que aporte positivamente al fortalecimiento humano de sus colaboradores sembrando en ellos comportamientos, actitudes y capacidades que fomenten el buen cumplimiento del propósito empresarial.

Teniendo en cuenta todo lo anterior buscamos orientar un plan de mejora para el clima Laboral de la Organización de la Central Hidroeléctrica de Caldas, que pueda ser puesto en marcha y que se logren con el pasar del tiempo ir modificando y así contribuir con el crecimiento de la empresa frente a la motivación, satisfacción y compromiso con los trabajadores generando la productividad y crecimiento organizacional.

Respetando la idea del autor, evidenciamos que el clima organizacional ha venido surgiendo desde los años 50, con la necesidad de dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿Qué ocurre con las personas dentro de la organización?, ¿cuáles son las causas que determinan el comportamiento de los individuos?, ¿cuáles son los elementos o factores que motivan el actuar de las personas? y por ultimo ¿Cómo afecta el desempeño de las personas en la eficacia de la organización?, de donde surgen diversas teorías , de diversos autores que justifican diversas conceptualizaciones con respecto a la aparición ,la evolución , el significado , los objetivos y la importancia del clima organizacional dentro de las empresas.

Marco Teórico

Orígenes y Antecedentes del Clima Organizacional

Es oportuno conocer los antecedentes históricos de la Psicología Organizacional; dado que, por esta rama de la Psicología surge el movimiento de las relaciones humanas en el trabajo desde diferentes perspectivas, así como la importancia y aportaciones de la primera y segunda guerra mundial, las cuales brindan el surgimiento de investigaciones que permiten explorar la interacción del trabajador que facilitan el que hacer dentro de una organización.

Las Organizaciones se ven actualmente afectadas en su estructura por el ambiente que se maneje entre el personal puesto que es una amenaza para la eficacia de la misma. Las personas encargadas de estas problemáticas en las organizaciones se ven en la obligación de tomar medidas para reducir estas problemáticas al máximo mediante reestructuraciones en la organización. En pocas palabras podemos decir que tanto los factores internos como los externos de la Organización influyen sobre el desempeño de los colaboradores dentro de ella y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. para las actuales empresas resulta de vital importancia y útil el poder medir y conocer el clima organizacional que se maneja dentro de ella ya que esta puede impactar notablemente sobre los resultados de la organización y puede determinar qué nivel de desempeño tienen y marcar la diferencia entre las mismas organizaciones. Dentro de las variables relevantes a la hora de realizar la medición y que hacen la diferencia en la obtención de los resultados, son: la responsabilidad, el sentido de pertenecía, reconocimiento por la labor, liderazgo, entre otros.

Importancia del Clima Organizacional

El análisis del Clima Organizacional, a pesar de tener varias dimensiones y aspectos, se puede definir tomando las apreciaciones anteriormente mencionadas como: la manera en que los colaboradores perciben el ambiente de trabajo, como positivo o negativo. Se debe agregar que la importancia de realizar la evaluación de Clima Organizacional es para conocer las opiniones de los colaboradores acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el propósito de ejecutar planes que permitan modificar los factores negativos que se descubran y que afecten el compromiso y la productividad del potencial humano. Puesto que, mantener un Clima Organizacional positivo o favorable dentro de la organización propicia una mayor motivación, productividad, compromiso, lealtad, favorece la ejecución de un buen trabajo por parte de los colaboradores.

Mientras que, un Clima Organizacional negativo o desfavorable puede ser costoso para una organización porque podría aumentar el ausentismo laboral, las renunciaciones voluntarias y reducir la productividad. Todo esto conlleva, a la búsqueda de nuevo personal perdiendo tiempo valioso capacitando y ejercitando a las personas e interrumpiendo su continuidad y la potencialización del puesto de trabajo. De acuerdo, a las implicaciones que se obtiene de tener un Clima Organizacional negativo muchas organizaciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su Talento Humano y requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Clima Organizacional.

Existen ciertos términos y construcciones teóricas de la psicología organizacional que tiene estrechas relaciones entre sí. Esto ocurre porque hacen referencia a dimensiones o facetas de realidades empresariales complejas, cuya comprensión se facilita cuando se abordan de modo separado y desagregado. En la vida práctica y entre personas ajenas a esta disciplina especializada

suelen ser poco claras las diferencias entre los términos Clima Organizacional, motivación y cultura organizacional.

Concepto de clima organizacional

Cabe decir, que este no sólo es el ambiente donde las personas desarrollan sus actividades labores, sino que abarca un amplio concepto de las diferentes relaciones que se pueden presentar entre las personas que conforman una empresa, el trato que pueda tener los jefes con sus empleados, la relación entre compañeros de trabajo e incluso la relación que se tiene con los clientes y proveedores. Todos estos elementos que conforman el Clima Organizacional dentro de una empresa pueden presentarse en determinado momento como un obstáculo o un vínculo para el buen desempeño de la organización en general o de ciertas personas que laboran dentro o fuera de ella, por lo cual pueden ser factores de influencia determinantes dentro del comportamiento de quienes la integran.

En suma, es la expresión personal de la "percepción" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización. Este tema ha despertado el interés de muchas personas y estudiosos del Comportamiento Organizacional y se le ha llamado de muchas formas: Atmósfera, Ambiente, Clima, etc. Pero sólo en estos últimos años se ha profundizado y se ha hecho un esfuerzo por medirlo. Dentro este estudio hay uno de ellos, Alexis Goncalves (2000), el cual plantea un concepto de Clima Organizacional basado en las percepciones que tiene el trabajador sobre los sucesos y estructura que acontecen en su medio laboral, este concepto ha sido el de mayor utilidad y aceptación.

Contexto

CHEC como Empresa de Servicios Públicos. Fue creada por medio de la escritura pública número 1760, otorgada en la Notaría Segunda de Manizales el 9 de septiembre de 1950 y registrada bajo el número 2619 del libro 13 folio 28, con el nombre de "Central Hidroeléctrica de Caldas Limitada". Posteriormente y ajustándose a disposiciones legales, la institución llevó a cabo una reforma parcial de estatutos hasta llegar a lo que hoy se conoce como Central Hidroeléctrica de Caldas S.A. "E.S.P." CHEC.

Actualmente la CHEC está clasificada como una empresa de servicios públicos mixta, con autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal, sometida al régimen general aplicable a las empresas de servicios públicos y a las normas especiales que rigen a las empresas del sector eléctrico.

La empresa tiene por objeto la prestación de servicios públicos esenciales de energía, incluidos el servicio público domiciliario de energía eléctrica, mediante los negocios de Generación, Distribución y Comercialización.

Además, la comercialización de toda clase de productos, bienes o servicios en beneficio o interés de los usuarios de los servicios públicos, los que podrán ser comercializados o vendidos con otorgamiento o no de plazos para su pago. El área de cobertura de la CHEC abarca los departamentos de Caldas y Risaralda, exceptuando Pereira.

En caldas atiende 27 municipios, 15 corregimientos y en Risaralda, 13 municipios y 4 corregimientos.

Marco legal

Esta investigación está basada en lo que rige la constitución política de Colombia en el título 2- De los derechos, de las garantías y los deberes/Capítulo 1: De los derechos fundamentales/**Artículo 25**. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Según el **artículo 24** del decreto **ley 1567 de 1998** y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas de bienestar de vida laboral:

1. medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificarla cultura organizacional y definir los procesos de consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Según el **Código Sustantivo Del Trabajo, De los principios generales, Artículo 1. objeto:** la finalidad primordial de este código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio

social. **Artículo 3 relaciones que regula.** El presente código regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares. **Artículo 9. protección al trabajo.** El trabajo goza de la protección del estado, en la forma prevista en la constitución nacional y las leyes. los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones. **Artículo 10. igualdad de los trabajadores y trabajadoras.** Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección garantías, en consecuencia, quedo abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo, salvo las excepciones establecidas por la ley. **Artículo 17. órganos de control.** La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales esta encomendada a las autoridades administrativas del trabajo. **Artículo 56. obligaciones de las partes en general.** De modo general incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para los trabajadores, y a estas obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador. **Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrato, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de sus labores
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, garantizando la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad.

4. Pagarla remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias comprobadas.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a las expiraciones contrato, una certificación en que consten el tiempo laborado, la índole de la labor y el salario devengado.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236.

Artículo 59. Prohibiciones a los empleadores. Se prohíbe a los empleadores:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización escrita de estos.
2. Obligar en cualquier forma a los compradores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el patrono.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7ª del artículo 58, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Concepto 71951 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos (DAFP, 2019).

(Constitución Política Nacional) “Ley 489 de diciembre 29 de 1998. “Estatuto Básico de la organización y funcionamiento de la Administración Pública”. Decreto 2740, diciembre 20 de 2001. por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo 4°. De la ley 489 de 1998. Propuesta para el mejoramiento del clima organizacional 44 Para el Desarrollo de sus metas tiene como objetivo principal la gestión y desarrollo Humano del Talento Humano Estatal; para el cumplimiento de este objetivo tiene como finalidad propender por servidores íntegros, competentes y comprometidos consigo mismo, con la sociedad y con el estado. Igualmente es el encargado de organizar todos los procesos de vinculación,

permanencia y desvinculación de los funcionarios públicos; por consiguiente, se definen los procesos:

a. Vinculación: proceso de selección con base en el mérito y la competencia.

b. Permanencia: está comprendida por los siguientes procesos:

Inducción y Reinducción

Capacitación (mérito, buscar fortalezas y desarrollo de competencias laborales y gerenciales.

Sistema de Estímulos: bienestar e incentivos (calidad de vida laboral, protección y servicios sociales.

Evaluación de Desempeño.

El Departamento Administrativo de la Función Pública es el encargado de la

Gestión y desarrollo del Talento humano; siendo apoyo para la elaboración de

programas para los funcionarios públicos teniendo en cuenta que el objetivo principal es desarrollar temáticas como:

- a. Clima organizacional
- b. Equipos de trabajo
- c. Lineamientos generales para la administración del talento humano al servicio del estado
- d. Liderazgo
- e. Solución de conflictos
- f. Bienestar social laboral
- g. Readaptación laboral
- h. La comunicación.

Decreto 614 DE 1984. por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país(DAFP, s.f.).

Decreto Unificado 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social (DAFP, s.f.).

Decreto 1567/98, de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de Esta Ley dice: “La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica

de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. (Congreso de la República, 1993).

Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país (Congreso de la República, 1993).

Metodología de la investigación

Método de Investigación

Para abordar el objeto de la presente investigación se utiliza un método deductivo por el cual se tomarán principios teóricos acerca del clima organizacional lo cual permite valorar y evidenciar de qué manera la entidad implementa herramientas y acciones que satisface la relación de los empleados frente a sus puestos de trabajo que conllevan a determinar la eficiencia y eficacia en sus labores.

Enfoque de investigación

De acuerdo a lo anterior el enfoque de investigación es cuantitativo que permite evaluar a los colaboradores y administrativos de la empresa CHEC-GRUPO EPM a través de una escala Likert y una lista de chequeo.

Tipo de estudio

Este trabajo se desarrollará de acuerdo a los siguientes tipos de investigación: descriptiva, Documental y retrospectiva.

Se efectuará un previo diagnóstico para conocer necesidades y falencias de la población investigada, con el fin de priorizar necesidades y problemas.

Documental. Se empleará en gran medida información relacionada al clima organizacional, la cual sirvió como referente para la realización de este trabajo.

El tipo de estudio es descriptivo dentro de un marco de investigación aplicada porque permitirá describir las opiniones, acciones y comportamientos que tienen cada uno de los funcionarios administrativos y colaboradores de la compañía acerca de las herramientas que se implementan y

que inciden en el desempeño de sus labores a realizar en el día a día para aportar en el desarrollo del clima organizacional que se ve reflejando en el desarrollo y crecimiento de la compañía en el transcurso del tiempo.

Diseño de investigación

Se utilizará un diseño descriptivo exposfacto de investigación, se define como descriptivo “por cuanto reseña rasgos, cualidades o atributos de una población” (Palencia, 2008).

La investigación exposfacto que consiste según (León & Montero Garcia, 1997) es un tipo de investigación que se caracteriza “porque los hechos ya ocurrieron, así el interés del investigador se centra en observar y medir las variables para establecer cuál es el comportamiento en un contexto natural buscando la relación causa-efecto, después de presentarse los efectos y cuando las causas se encuentran en el pasado”.

Fuentes de información

Fuentes primarias: Información obtenida con los funcionarios y empleados de la empresa hidroeléctrica CHEC-GRUPO EPM, encuestadas de forma directa y personal.

Fuentes secundarias: Evaluación documental e información obtenida de los informes suministrados por la empresa evaluadas.

Técnicas de investigación:

Se utilizará la encuesta y el cuestionario, encuesta tipo Likert que evaluará afirmaciones formuladas sobre los diversos temas a evaluar, con las dimensiones de respuesta: TD= Totalmente en desacuerdo; ED= En desacuerdo NAD= ni en acuerdo ni en desacuerdo; EA = en acuerdo y TA= totalmente de acuerdo, con los puntajes de 1- 2-3-4 y 5 en su orden respectivamente para

cada una de las dimensiones de la escala. Así mismo, se llevará a cabo una lista de chequeo con las dimensiones de respuesta: **S**=si se encuentra el ítem preguntado; **PE**= parcialmente encontrado y **N**= si no se encuentra el ítem preguntado.

Instrumentos de recolección de la información

Los instrumentos a aplicar para la evaluación de los funcionarios y administrativos de la empresa será una **escala tipo Likert** de medición de las actitudes y comportamientos que tienen los colaboradores acerca de las herramientas y acciones que implementa la compañía para el desarrollo de sus labores y aporte al clima organizacional y una **lista de chequeo** para evaluar el nivel de infraestructura tecnológica y los recursos relacionados y necesarios para esta implementación.

Muestra: Muestreo probabilístico estratificado.

Metodología:

Se toman los funcionarios administrativos y colaboradores de la empresa Hidroeléctrica CHEC-GRUPO EPM de la sucursal ubicada en La Dorada, Caldas que se encuentren interesados o designados a participar en el estudio y se clasifican de acuerdo a su escalafón y labor a realizar, según la siguiente fórmula:

Se utilizará la fórmula de muestreo para poblaciones finitas:

Ilustración IFórmula de muestreo para poblaciones finitas.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Fuente: Castellanos, 2019. Fórmula para cálculo de la muestra poblaciones finitas

Recuperado de: <https://investigacionpediahr.files.wordpress.com/2011/01/formula-para-cc3a1lculo-de-la-muestra-poblaciones-finitas-var-categorica.pdf>

Dónde:

n = El tamaño de la muestra que queremos calcular

N = Tamaño del universo

Z = Es la desviación del valor medio que aceptamos para lograr el nivel de confianza deseado.

En función del nivel de confianza que se busca, así mismo, se tendrá un valor determinado que viene dado por la forma que tiene la distribución de Gauss.

Los valores más frecuentes son:

Nivel de confianza 90% > $Z=1,645$

Nivel de confianza 95% > $Z=1,96$

Nivel de confianza 99% > $Z=2,575$

d = Es el margen de error máximo que se admitirá

p = Es la probabilidad de éxito. Que se aconseja sea el 50% cuando no conocemos exactamente la proporción esperada.

q = Es la probabilidad de fracaso

Selección y análisis de la información:

Se tomará una muestra de la empresa hidroeléctrica CHEC-GRUPO EPM de la zona del municipio de La Dorada, Caldas a partir del criterio previo que tienen los funcionarios administrativos y colaboradores frente a su opinión acerca de las herramientas y acciones que implementa la compañía para la asignación y desarrollo de actividades laborales que aportan al buen desempeño del clima organizacional.

Se analizará la información obtenida según el escalafón de cada funcionario y colaborador y se describen los resultados obtenidos en cada uno de los instrumentos en las dimensiones evaluadas.

Control del sesgo

Se utilizará un nivel de confianza de $P = > 0.05 = 95\%$ $Z= 1.96$ a fin de verificar el error de medida del estudio. Por otro lado, se controlará la reactividad de las preguntas mediante la inclusión de personas que no hayan contestado previamente encuestas o entrevistas sobre los temas relacionados.

Resultados

El inicio de esta esta investigación está basada en la necesidad de encontrar la satisfacción de los empleados dentro de la empresa central hidroeléctrica chec s.a, en la cual se evidencian situaciones que se pueden mejorar con un plan de mejora del clima organizacional el cual se desarrolla a través de la presente investigación de estrategias y soluciones a la problemática.

Para desarrollar la presente investigación se utiliza un método deductivo, por el cual se tomaron principios teóricos acerca del clima organizacional lo cual permitió valorar y evidenciar de qué manera la entidad implementa herramientas y acciones que satisface la relación de los empleados, frente a sus puestos de trabajo, que conllevan a determinar la eficiencia y eficacia en sus labores. También tuvimos en cuenta el enfoque de investigación es cuantitativo que permite evaluar a los colaboradores y administrativos de la empresa CHEC-GRUPO EPM a través de una escala Likert y una lista de chequeo. También se usaron los siguientes tipos de investigación: descriptiva, Documental y retrospectiva. Se usaron fuentes primarias como Información obtenida con los funcionarios y empleados de la empresa hidroeléctrica CHEC-GRUPO EPM, encuestadas de forma directa y personal y fuentes secundarias evaluación documental e información obtenida de los informes suministrados por la empresa evaluada. Se utilizaron técnicas de investigación como la encuesta y el cuestionario tipo Likert, para la medición de actitudes y comportamientos que tienen los empleados dentro de la empresa, para esto escogimos una muestra de 26 trabajadores de la parte administrativa y operarios que desearan participar en la encuesta, según la siguiente formula:

Se utilizó la fórmula de muestreo para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Ilustración 2 Fórmula de muestreo para poblaciones finitas.

Fuente: Castellanos, 2019. Fórmula para cálculo de la muestra poblaciones finitas

<https://investigacionpediahr.files.wordpress.com/2011/01/formula-para-cc3a1lculo-de-la-muestra-poblaciones-finitas-var-categorica.pdf>

Se obtuvo un nivel de confianza de $P = > 0.05 = 95\%$ $Z = 1.96$ a fin de verificar el error de medida del estudio.

Como conclusión del estudio realizado se utilizaron estos cuestionarios para la medición del clima laboral obteniendo resultados positivos ya que conocimos la necesidad que tienen los empleados dentro de la empresa, para la aplicación de estrategias basadas en los resultados que buscan mitigar la deserción de personal en la empresa CENTRAL HIDROELECTRICA CHEC SAS.

Estrategias

Es importante al formular las estrategias tener en cuenta los objetivos que se persiguen, para este los objetivos están basados en diseñar un plan de mejora del clima laboral de la organización teniendo en cuenta las percepciones de los empleados ,donde usamos como estrategia una encuesta en la escala de Likert, con una muestra de 26 empleados de la central hidroeléctrica Chec para obtener un resultado sobre el nivel de satisfacción de los empleados dentro de la organización , donde se evidenciaron fallas con respecto al nivel de satisfacción de los empleados con el trato brindado por parte de sus superiores en la organización ,también óptimos resultados negativos con respecto a la discriminación dentro de la empresa ,estos fueron las perspectivas negativas que se notaron dentro de la organización para lo cual organizamos a continuación un plan de mejora , que se enfoca en la realización implementar capacitaciones para optimizar el buen trato a los empleados, resolución de problemas laborales entre otros temas del clima organizacional de manera semestral, a superiores con cargos administrativos , de gerencia y jefaturas de todos los niveles, también el seguimiento anual a los mismos por un encargado de gestión humana validando que se cumpla con el trato adecuado a los empleados de cargos inferiores a los ya mencionados, otra estrategia es la realización de una encuesta mensual a una muestra de 50 empleados con respecto al clima laboral, también encuesta semestral de percepción de los empleados con respecto al trato de sus superiores, tomar medidas adecuadas para el cumplimiento de horarios sin excesos y cuando se generen horas extras que sean informadas al área de gestión humana y nomina para el pago de las mismas.

Plan de mejoramiento

Plan de Mejora del clima Laboral de la Organización de la Central Hidroeléctrica de Caldas							
Factor	causas	Estrategia				Seguimiento	
		Objetivo	Nombre de la estrategia	Responsable ejecución de Estrategia	Tiempo de Ejecución	Periodo del seguimiento	E F M A M J J A S O N D n e a b a u u g e c o i e b r r y n l o p t v c
Cultura Organizacional	Inconformismo por parte de los trabajadores frente el abuso de sus superiores, falta de equidad en el entorno Laboral, Por falta de Comunicación demotivacional los Trabajadores siente que no son valorados	Implementar charlas, practicar la cultura en la organización y en los empleados, con nuevos y mejores niveles de participación, logrando integración, confianza y afianzamiento de las relaciones.	Hablemos Juntos	Talento Humano y Gerencia	un Año	Bimestral	x x x x
	los trabajadores no cuentan con líderes y jefes inmediatos que cumplan con el bienestar de los colaboradores dentro del compañía	capacitar al personal Lider y jefes Inmediatos para motivar a los trabajadores y que fomenten el bienestar laboral y buen trabajo en equipo.		Talento Humano, Comunicadores sociales	un Año	Bimestral	x x x x
	la empresa no cuenta con evaluaciones periodicas sobre el clima Laboral en general y tambien para Evaluación del trato de Gerente y jefes Inmediatos para con los colaboradores.	Realizar Encuestas sobre el Clima Laboral en General, a cada una de sus dependencias, para validar la perspectiva que tienen los Empleados dentro de la Organización. Realizar Encuestas y seguimiento a los Jefes Inmediatos y Superiores con respecto al trato que tienen con sus trabajadores y con la organizacion.	Calidad Vida Lboral	Talento Humano	un Año	semestral	x x x x
	la empresa no cuenta con evaluaciones periodicas sobre el clima Laboral en general y tambien para Evaluación del trato de Gerente y jefes Inmediatos para con los colaboradores.	Realizar Encuestas sobre el Clima Laboral en General, a cada una de sus dependencias, para validar la perspectiva que tienen los Empleados dentro de la Organización. Realizar Encuestas y seguimiento a los Jefes Inmediatos y Superiores con respecto al trato que tienen con sus trabajadores y con la organizacion.		Talento Humano	un Año	semestral	x x x x
Crecimiento Laboral	los colaboradores se sienten discriminados por falta de oportunidad de liderazgo para demostrar su desempeño Laboral, y se desmotivan en buscar crecimiento Laboral dentro de la Empresa y buscan desvincularse de la misma, para buscar nuevas oprtunidades en otras empresas.	minimizar el riesgo de pérdida de trabajadores por inconformidades con respecto al clima laboral dentro de la organización.	Igualdad para todos	Talento Humano, Comunicadores sociales, Jefes Inmediatos y superiores de la Empresa.	un Año	Anual	x x
	Falta de Reconociminto Laboral a traves de incentivos Motivacionales para los colaboradores dentro de la Empresa	medición del clima laboral para lograr un resultado óptimo a la investigación de las situaciones negativas que se presentan dentro de la organización y de la manera como lo ven y sienten los empleados de la misma, reconocimiento material o inmaterial de las buenas labores de los empleados; teniendo en cuenta los resultados en los		Tu Vales	Talento Humano, Comunicadores sociales, Jefes Inmediatos y superiores de la Empresa.	un AÑO	Mensual
Sentido de Pertenencia	por falta de sentido de Pertenencia los trabajadores en General solo cumplen con las funciones principales sin importarle el crecimiento Empresarial.	fomentar el sentido de pertenencia con todos los empleados, para mejorar la calidad de vida Laboral y el crecimiento Educativo Formal del Empleado, dentro de la Organización.	Tu Conocimiento Nos Importa	Talento Humano, Comunicadores sociales, Jefes Inmediatos y superiores de la Empresa.	un AÑO	Trimestral	x x x x

Tabla 1. Plan de mejora del clima laboral de la central hidroeléctrica

Conclusiones

La evaluación de la situación actual del clima organizacional que se realizó en la Central Hidroeléctrica de Caldas (CHEC), nos permite plantear conclusiones que relacionamos a continuación:

Se evidencia que las inconformidades con relacionan con los indicadores de medición del clima Organizacional, lo que se refleja notoriamente en el área de Redes de Distribución.

Los empleados manifiestan su inconformidad con las políticas implantadas por la empresa, al no tenerlos en cuenta en los procesos de selección para la suplencia de vacantes, por su condición de ser contratistas, entre otras discriminaciones.

A pesar de que la organización actualmente cuenta con óptimos canales de comunicación para el personal de planta, tales como, boletines informativos, correos electrónicos, entre otros, se evidencian falencias de comunicación con el personal.

Aunque las condiciones salariales no son iguales entre el personal de planta y los subcontratistas, no se evidenció una inconformidad notoria en cuanto al indicador de remuneración salarial dentro de esta investigación.

Es importante resaltar que los colaboradores de la CHEC en general reportan una gran empatía hacia su equipo de trabajo, destacan las buenas relaciones construidas con base en el respeto, apoyo mutuo y una buena comunicación.

Recomendaciones

Cumplir con la Ejecución del Plan de Mejora para el clima Laboral de la Organización de la Central Hidroeléctrica de Caldas para evidenciar los resultados propuestos en cada objetivo.

Hacer seguimiento y análisis del comportamiento del clima laboral a medida que se evidencia sus resultados para realizar ajustes de mejora y así llevar un control adecuado.

Motivar al personal por medio de las Mejoras planteadas para que puedan cumplir con sus diferentes actividades de una forma productiva.

Bibliografía

- Central Hidroeléctrica de Caldas (s.f.) Página oficial Central Hidroeléctrica de Caldas:
<http://www.chec.com.co/>
- Congreso de la República de Colombia. Ley 100 De 1993. Congr LA Repub Colomb [Internet].
 1993;0(LEY):83–7.:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-100-de-1993.pdf>
- Departamento de la Función Pública – DFPF 8s.f.) Republica de Colombia. Decreto 614. ley.
 1984;0:1–22.
- García Solarte , M., & Zapata Domínguez, A. (2008). *Instrumento para el Diagnóstico del Clima Organizacional*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004
- Goncalves, A, (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Pública DA de la F, Social B. Concepto 71951 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública. 2019;1–2.
- León, O. G., & Montero Garcia, I. (1997). *Diseño de Investigaciones*. España: McGraw-Hill.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=566942>
- Palencia, M. L. (2008). *Metodología de investigación*. Bogotá: UNAD.
- Reina , M., Zuluaga, S., & Rozo, M. (2006). *La globalización económica*.
https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/guia4_la_globalizacion.pdf

Anexos

Anexo 1

Evaluación sobre las opiniones de los funcionarios y administrativos de la central hidroeléctrica de caldas- chec acerca de las herramientas y acciones que implementa la compañía para el desarrollo de sus labores y aporte al clima organizacional

El objetivo de la presente encuesta de opinión es indagar sobre las percepciones que tienen los funcionarios y administrativos acerca de las herramientas y acciones que implementa la compañía para el desarrollo de sus labores y de qué manera este aporte al clima organizacional.

A continuación, debe marcar con una X en el recuadro la alternativa con la que se identifique en cada caso- debe marcar una única opción para cada afirmación

tiene las siguientes opciones de respuesta:

- 1- TD= Estoy en total desacuerdo con la afirmación.
- 2- ED= En desacuerdo con la afirmación
- 3- NAD= No estoy en acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación.
- 4- AC= Estoy de acuerdo con la afirmación.
- 5- TA= Estoy Totalmente de acuerdo con la afirmación.

Evaluación sobre las opiniones de los funcionarios y administrativos de la central hidroeléctrica de caldas- chec acerca de las herramientas y acciones que implementa la compañía para el desarrollo de sus labores y aporte al clima organizacional

TD= Total desacuerdo – ED= En desacuerdo -NAD=Ni de acuerdo ni en desacuerdo-

AC= De acuerdo –TAC=Totalmente de acuerdo

Funcionario de la central Hidroeléctrica chec

ITEM	AFIRMACIONES	E S C A L A				
		TD	ED	NAD	AC	TAC
1-	¿Cree usted que cuando se ingresa un colaborador nuevo a la compañía se le brinda oportunamente las capacitaciones y se integra de manera amable y cordial al grupo y a las diferentes áreas de la compañía?					
2-	¿Se encuentra usted de acuerdo con el trato que su jefe					

inmediato tiene con el equipo de trabajo?

3- ¿El trato que el jefe inmediato brinda a su equipo de trabajo es respetuoso y de calidad?

4- ¿Cree usted que frecuentemente ha existido discriminación a usted o a algún empleado dentro de la compañía?

5- ¿Cree usted que el ambiente laboral en un equipo de trabajo incide en el desempeño y resultados del personal y la compañía?

6- ¿Cree usted que la compañía implementa acciones correctas para mejorar la calidad laboral de sus empleados?

7- ¿Cree usted que en su equipo de trabajo se cuenta con un líder idóneo que se responsabiliza por

el bienestar de sus
colaboradores?

Tabla 2. Evaluación sobre el clima laboral

Resultados Lista de chequeo

1. La compañía posee un horario de servicio flexible y ajustado a las necesidades personales y empresariales.

1. La compañía posee un horario de servicio flexible y ajustado a las necesidades personales y empresariales.

25 respuestas

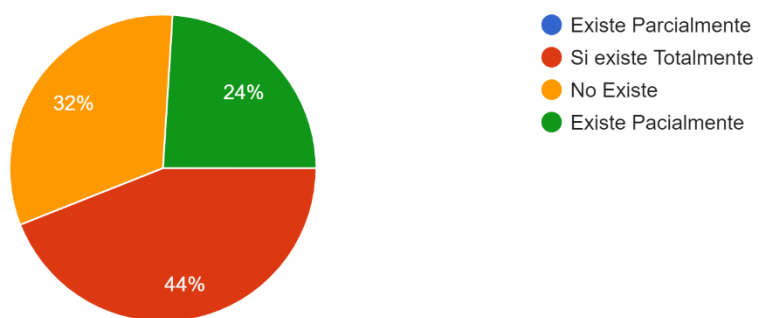


Figura 2. Grafica de la flexibilidad laboral

Según el 68% de los empleados aseguran que en la compañía existe un horario de servicio flexible mientras que 32% evidencian que no existe y que no se encuentra ajustado a las necesidades personales y empresariales.

2. La compañía facilita a sus colaboradores herramientas suficientes para brindar un buen servicio y generar calidez en la atención

2. La compañía facilita a sus colaboradores herramientas suficientes para brindar un buen servicio y generar calidez en la atención

26 respuestas

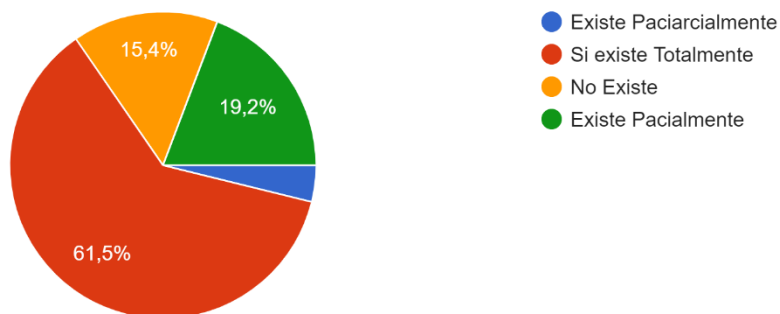


Figura 3. Grafica sobre la atención de la compañía

De acuerdo con el gráfico anterior se permite evidenciar que el 80.7% de los colaboradores aseguran que la compañía les asigna a sus colaboradores las herramientas suficientes para brindar un buen servicio mientras que el 15.4% dicen que no existe.

3. ¿Su puesto de trabajo se encuentra en óptimas condiciones y cuenta con herramientas que se establece con las normas y requerimientos establecidos en el reglamento de seguridad y salud en el trabajo?

3. ¿Su puesto de trabajo se encuentra en óptimas condiciones y cuenta con herramientas que se establece con las normas y requerimientos estable...el reglamento de seguridad y salud en el trabajo?
25 respuestas

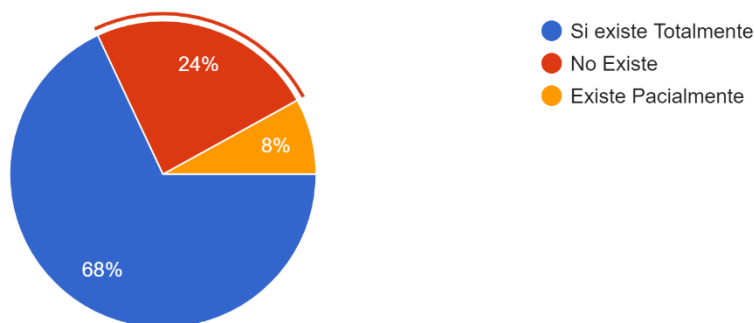


Figura 5. Grafica sobre las condiciones tangibles del puesto laboral

El 68% de los colaboradores evidencian que sus puestos de trabajo se encuentran en óptimas condiciones mientras que el 8% dijeron que aún se presentan falencias y que a sus puestos les falta algunas herramientas como son el descansa pies, sillas orgánicas de buena calidad.

Por otro lado, se evidencia que el 24% dicen que no existen puestos en óptimas condiciones y que la compañía desde el área del recurso humano tiene falencias para implementar y cumplir las normas y requerimientos solicitados por el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

4. ¿Existe preocupación constante por el bienestar físico y social de sus empleados?

4. ¿Existe preocupación constante por el bienestar físico y social de sus empleados?

26 respuestas

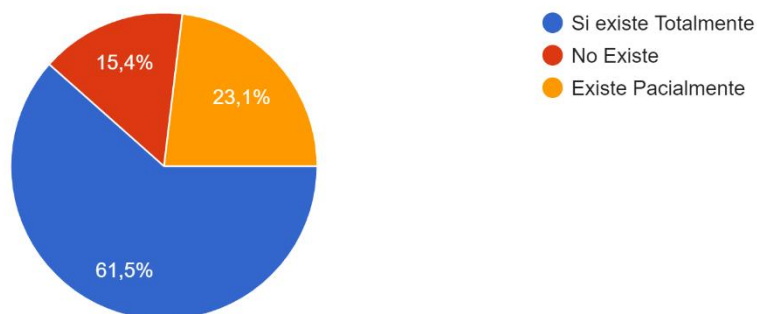


Figura 6. Grafica sobre el bienestar que ofrece la compañía

El 61.5% de los colaboradores evidenciaron que en la compañía desde el área del talento humano si existe un acompañamiento constante por el bienestar físico y social de sus empleados mientras que el 23.1% dicen que en otras áreas de la compañía si se han presentado inconvenientes para la programación de citas. Así mismo, 15.4% dijeron que no existe.

5. ¿En la compañía existe un buen sistema tecnológico que genera facilidad y agilidad en el rendimiento laboral?

5. ¿En la compañía existe un buen sistema tecnológico que genera facilidad y agilidad en el rendimiento laboral?

26 respuestas

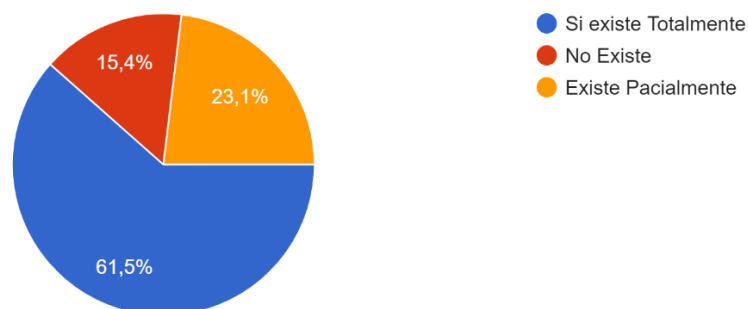


Figura 7. Grafica

El 61.5% de los colaboradores evidencian que en la compañía si existe un buen sistema tecnológico que aporta de manera positiva y efectiva al rendimiento laboral mientras que el 23.1% dicen que existe parcialmente inconvenientes con el internet y computadores e impresoras que constantemente se presentan daños lo cual conlleva a que el 15.4% especifiquen que no existe.

6. ¿La compañía se enfatiza en destacar el trabajo en equipo y genera un ambiente prospero para ejercer las actividades?

6. ¿La compañía se enfatiza en destacar el trabajo en equipo y genera un ambiente prospero para ejercer las actividades?

27 respuestas

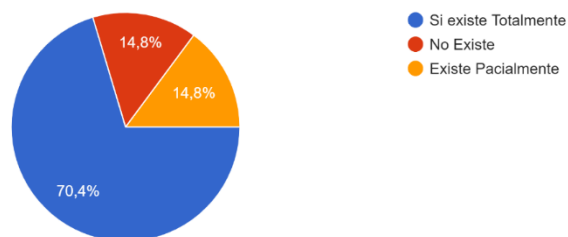


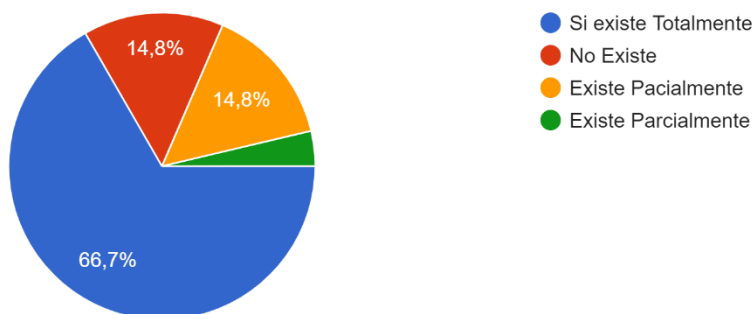
Figura 8. Grafica

El 70.4% de los colaboradores evidencian que en la compañía si se genera el impulso del trabajo en equipo para optimizar las actividades y generar un ambiente laboral idóneo que aumenta el rendimiento y el nivel de ganancia y reconocimiento de la compañía mientras que el 14.8% dicen que constantemente se evidencian diferencias y discriminación de trabajo por parte de algunas personas lo que conlleva a que el 14.8% evidencien que no existe un buen clima laboral.

7. ¿Existe en la compañía el desarrollo del plan semilla para el crecimiento personal y

7. ¿Existe en la compañía el desarrollo del plan semilla para el crecimiento personal y profesional de cada uno de sus empleados?

27 respuestas



profesional de cada uno de sus empleados?

Figura 9. Grafica tipo pastel sobre si existen planes de crecimiento personal

El 66.7% de los colaboradores evidenciaron que existe en la compañía el desarrollo e implementación del plan semilla donde muchos de ellos han logrado obtener su título profesional que les ha brindado un nivel alto de responsabilidad en los diferentes cargos. Mientras que el 14.8% dicen que ocasionalmente se ve reflejado este beneficio ya que hay que cumplir cierto tiempo laborando allí para acogerse a este beneficio por lo que conlleva a que el 14.8% evidencien que no existe.

Preguntas

Plan de Capacitación: Programas de Inducción y Reinducción

- 1- ¿Cree usted que cuando se ingresa un colaborador nuevo a la compañía se le brinda oportunamente las capacitaciones y se integra de manera amable y cordial al grupo y a las diferentes áreas de la compañía?

Se tienen en cuenta 100 puntos que significa el 100% de la evaluación de las preguntas, en donde encontramos según la pregunta que el 30,8% no está en acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, mientras que un 23,1% está en desacuerdo con la afirmación, también un 19,2% está de acuerdo con la afirmación, mientras que un 15,4% está en total desacuerdo y un 11,5% está totalmente de acuerdo con la afirmación, en este caso obtuvimos un **porcentaje negativo del 38,5%** porcentaje positivo del clima organizacional de la empresa de 30,7% y un porcentaje neutro de 30,8% , **donde predomino el clima laboral negativo , gracias a esto se puede generar una estrategia para mejorar el clima organizacional de la empresa.**

Claridad del Rol	Temas sugiere	Estrategias de Intervención
Claridad del Rol	Inducción y Reinducción Objetivos del Trabajo y las funciones	Fortalecer los procesos de información, funciones, desarrollos objetivos del trabajo. Cuando existan cambios de puesto de trabajo, debe llevarse a cabo un proceso de inducción
Capacitación		Mantener programas de capacitación para entrenamiento y la formación del funcionario.

Tabla 3. Análisis de procesos

5- ¿Cree usted que el ambiente laboral en un equipo de trabajo incide en el desempeño y resultados del personal y la compañía?

Según la pregunta, un 33,3% de los empleados encuestados respondieron que ni están en desacuerdo ni de acuerdo con la afirmación, mientras un **22,2% están de acuerdo con la afirmación**, también un **14,8% están totalmente de acuerdo con la afirmación** y un 18,5% está en total desacuerdo, mientras un 11,1% está en desacuerdo, esto indica que el 29,6% de las

respuestas fueron negativas y un 37% de los empleados encuestados respondieron de manera positiva al argumento mientras un 33,3% fueron respuestas neutras con esto **evidenciamos que la mayoría de los trabajadores creen que el ambiente laboral**

7- ¿Cree usted que en su equipo de trabajo se cuenta con un líder idóneo que se responsabiliza por el bienestar de sus colaboradores?

Según las respuestas de los empleados encuestados un 40,7% respondieron de manera neutral, no estando en acuerdo ni en desacuerdo con que se cuenta con un líder idóneo que se preocupa por el bienestar de sus colaboradores, mientras un 22,2%, están en desacuerdo con la afirmación, un 18,5% están de acuerdo, un 14,8 está totalmente en desacuerdo y un 3,8% están totalmente de acuerdo , esto indica que el 22,3% fueron respuestas positivas y **el 37% respuestas negativas** , esto indica que se debe **buscar una acción de mejora para que los líderes y jefes inmediatos se preocupen más por el bienestar de los colaboradores dentro de la compañía.**

Solución Para Mitigar	Pregunta N.5 N-7	Estrategias de intervención
Participación y manejo del cambio	Tema para sugerir	Estrategia de Intervención
	Adaptación al cambio	Crear un canal de comunicación permanente, mantener a los funcionarios

		informar los cambios que se presenten
Oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Identificar los perfiles de los funcionarios dar a conocer si cuentan con mejores habilidades en sus conocimientos para el desarrollo de las tareas encomendadas	Estrategia de intervención: Fomento a la capacitación constante para la actualización del manejo de nuevas tecnologías y programas a utilizar.
Control y autonomía sobre el trabajo	Tema sugerido Toma de Decisiones	Estrategia a intervenir Entrenamiento en donde el funcionario, con herramienta al puesto de trabajo, (orden, organización

Tabla 3. Análisis de procesos

Plan de Recursos Humano – Provisionalidad – tema: Liderazgo

- 2- ¿Se encuentra usted de acuerdo con el trato que su jefe inmediato tiene con el equipo de trabajo?

Según las respuestas de los trabajadores encuestados **el 34,6% está en desacuerdo con respecto al trato que tiene su jefe inmediato con el grupo de trabajo**, un 26,9% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con el trato de su jefe inmediato, mientras un 23,1% está en acuerdo con el trato del jefe inmediato y para finalizar un 15,4% está totalmente en desacuerdo con el trato de su jefe inmediato, ese análisis indica que **un 50% de los empleados tiene una imagen negativa con respecto al trato de su jefe inmediato**, esta es la respuesta que predomina por lo tanto se tiene un resultado por el cual se debe generar una estrategia para que el jefe inmediato cambie su actitud frente a su grupo de trabajo

4 ¿Cree usted que frecuentemente ha existido discriminación a usted o a algún empleado dentro de la compañía?

Con respecto a esta pregunta **un 37% de los empleados afirman que están de acuerdo con que ha existido discriminación** dentro de la compañía por alguna razón, mientras un 25,9% no está ni en acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, también un 22,2% de los empleados encuestados están en desacuerdo con la afirmación y un 7,4% está totalmente desacuerdo y un 7,4% está totalmente de acuerdo, esto indica que tenemos un 44,4% de respuestas positivas, un 29,6 de respuestas negativas y 25,9 de respuestas neutras, **lo que indica que se debe trabajar en la igualdad dentro de la compañía**

Planes Estratégicos de Gestión de Talento Humano

6- ¿Cree usted que la compañía implementa acciones correctas para mejorar la calidad laboral de sus empleados?

Según las respuestas de los empleados encuestados el 25,9 % opina que está en desacuerdo con que la compañía implementa acciones correctas para mejorar la vida laboral de sus empleados,

otro 25,9% de los empleados opina de manera neutral que no está en acuerdo ni en desacuerdo con el manejo de la calidad laboral de los mismos, también un 25,9% está totalmente en desacuerdo en que la empresa implementa acciones de mejora de la calidad de vida laboral en los empleados, un 7,4% está totalmente de acuerdo con los planes de mejora de la vida laboral que maneja la compañía, y un 14,8% está de acuerdo con la afirmación; esto indica que el 22,2% fueron respuestas positivas y **el 51,8% fueron respuestas negativas**, de lo que se concluye que se debe **buscar estrategias para mejora la vida laboral de los empleados dentro de la compañía.**

DIMENSIONES PARA FORTALECER

LIDERAZGO Y LAS RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO-

Punto N. 2-N. 4 N. 6 N.7

CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO	TEMAS QUE SE SUGIEREN	ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN
Relaciones sociales en el trabajo		Los jefes inmediatos, podrían darse la oportunidad de exponer y las situaciones y pensamientos presentes en sus equipos de trabajo de esta manera se podrían identificar posibles dificultades de las relaciones laborales.
Retroalimentación del desempeño	Comunicación	
Relación con los colaboradores	Actitud de Escucha	
Características de liderazgo		

Trabajo en Equipo	Los jefes de área podrían realizar actividades de fortalecimiento de su rol desde un abordaje de planificación y
Motivación y Confianza	asignación de trabajo en equipo, promoviendo la solución de problemas fortaleciendo la comunicación y las relaciones
Cohesión de Grupo	interpersonales de su equipo de trabajo.
	Trabajar fortalezas y oportunidades de mejora

Tabla 4. Dimensiones para para fortalecer el trabajo

Demanda de trabajo n. 3 – n.7

1. ¿El trato que el jefe inmediato brinda a su equipo de trabajo es respetuoso y de calidad?

Según la pregunta, la respuesta indica que hay un 30,7% y un 26,9% de respuesta positiva, un punto neutro de 43,3% donde indica la predominancia, el punto neutro, donde se evidencia que se debe buscar a un cambio de carácter con respecto al jefe.

7- ¿Cree usted que en su equipo de trabajo se cuenta con un líder idóneo que se responsabiliza por el bienestar de sus colaboradores?

Según las respuestas de los empleados encuestados un 40,7% respondieron de manera neutral, no estando en acuerdo ni en desacuerdo con que se cuenta con un líder idóneo que se preocupa por el bienestar de sus colaboradores, mientras un 22,2%, están en desacuerdo con la afirmación, un 18,5% están de acuerdo, un 14,8 está totalmente en desacuerdo y un 3,8% están totalmente de acuerdo , esto indica que el 22,3% fueron respuestas positivas y **el 37% respuestas negativas** , esto indica que se debe **buscar una acción de mejora para que los líderes y jefes inmediatos se preocupen más por el bienestar de los colaboradores dentro de la compañía.**

Demanda ambiental y de esfuerzo físico	Esta dimensión se refiere a las condiciones físicas del lugar de trabajo (ruido, iluminación, temperatura, ventilación, del diseño del puesto de trabajo, de saneamiento 8orden y aseo)
Demanda Emocional Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Tema Sugerido:
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Inteligencia Emocional
	Disminuir las demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo, lo cual esa

interfiriendo negativamente en la vida personal y familiar de los funcionarios

Demandas de la jornada de trabajo

Revisar los tiempos en que los funcionarios están realizando sus tareas y si es el suficiente para realizarlas,

Crear un programa de descansos con tiempos prudenciales en donde se fortalezca la sensación de bienestar

Tabla 5. Demanda del espacio laboral

RECOMPENSAS

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Temas sugeridos:

- 1- Auto realización
- 2- Sentido de Pertenencia

Conocimiento y compensación

Se debe trabajar por el bienestar de los funcionarios

Reconocer su contribución, esfuerzo y logro con la entidad

Establecer las retribuciones que puedan darle a los funcionarios, reconocimiento remuneración económica, compensatorios y accesos a servicios de bienestar, etc.)

Temas y/o estrategias para minimizar los niveles de estrés

Balancear la carga de trabajo

Fortalecer la comunicación interna

Motivar constantemente a los funcionarios

Cumplir y participar del programa de bienestar

Trabajar fuerte en la resolución de conflictos

Procurar que los funcionarios toman sus vacaciones anuales, además, que sus días de descanso sean para desconectarse del trabajo

Motivar a los funcionarios para que logren un equilibrio entre la vida, personal y la vida laboral promoviendo a que cada uno busque un hobby que le guste

Tabla 5. Análisis de recompensas del campo laboral.

Anexo 2

Lista de chequeo para identificar los requerimientos que debe implementar la empresa para generar calidad de vida laboral.

Instrucciones:

SEÑOR FUNCIONARIO Y COLABORADOR ADMINISTRATIVO: favor responder de acuerdo con su nivel de satisfacción obtenido a través de su experiencia y su conocimiento acerca de la infraestructura tecnológica en su empresa como facilitador para identificar las necesidades y requerimientos que debe implementar la empresa para generar calidad en los puestos laborales y aportar al clima organizacional. RESPONDA SI EXISTE O PARCIALEMNTE EXISTE EL ELEMENTO O NO EXISTE EN SU EMPRESA.SEGÚN LA PREGUNTA ASI:

EP= EXISTE PARCIALMENTE

SE= SI EXISTE TOTALMENTE

NE= NO EXISTE.

FUNCIONARIO EVALUADO:

LISTA DE CHEQUEO DIAGNÓSTICO

INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA

CENTRAL HIDROELECTRICA DE CALDAS –

FECHA DE APLICACIÓN

CHEC

		EP: EXISTE PARCIALMENTE	SE: SI EXISTE TOTALMENTE	NE: NO EXISTE			
APARTA	ENUNCIADO	EP	S	N			
DO			E	E	OBSERV	ACIÓN	
1.	¿La compañía posee un horario de servicio flexible y ajustado a las necesidades personales y empresariales?						
2	¿La compañía facilita a sus colaboradores herramientas suficientes para brindar un buen servicio y generar calidez en la atención?.						
3.	¿Su puesto de trabajo se encuentra en optimas condiciones y cuenta con herramientas que se establece con las normas y requerimientos establecidos en el reglamento de seguridad y salud en el trabajo?						
4.	¿Existe preocupación constante por el bienestar fisico y social de sus empleados?						
5.	¿En la compañía existe un buen sistema tecnologico que genera facilidad y agilidad en el rendimiento laboral?						
6.	¿La compañía se enfatiza en destacar el trabajo en equipo y genera un ambiente prospero para ejercer las actividades?						
7.	¿Existe en la compañía el desarrollo del plan semilla para el crecimiento personal y profesional de cada uno de sus empleados?						
		TOTAL					

Tabla 6. Existencia de las condiciones optimas para el desarrollo del buen ambiente laboral

Anexo 2

Escala de Likert

1. **¿Cree usted que cuando se ingresa un colaborador nuevo a la compañía se le brinda oportunamente las capacitaciones y se integra de manera amable y cordial al grupo y a las diferentes áreas de la compañía?**

1. ¿Cree usted que cuando se ingresa un colaborador nuevo a la compañía se le brinda oportunamente las capacitaciones y se integra de ...al grupo y a las diferentes áreas de la compañía?
26 respuestas

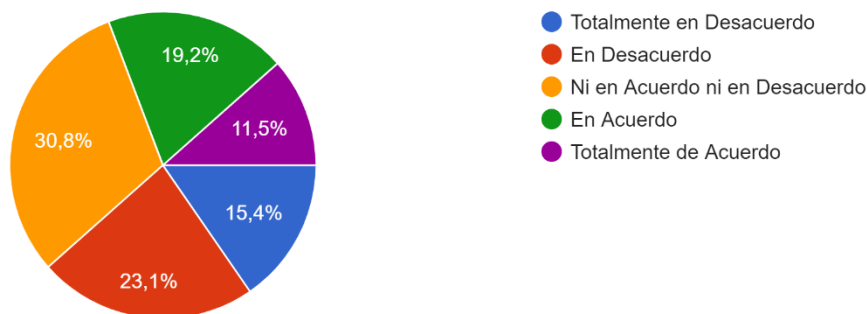


Figura 10. Grafica tipo pastel sobre el nivel de capacitación para con los nuevos empleados

Se tienen en cuenta 100 puntos que significa el 100% de la evaluación de las preguntas, en donde encontramos según la pregunta que el 30,8% no es ni en acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, mientras que un 23,1% está en desacuerdo con la afirmación, también un 19,2% está de acuerdo con la afirmación, mientras que un 15,4% está en total desacuerdo y un 11,5% está totalmente de acuerdo con la afirmación, en este caso obtuvimos un porcentaje negativo del 38,5%

porcentaje positivo del clima organizacional de la empresa de 30,7% y un porcentaje neutro de 30,8% , donde predomino el clima laboral negativo , gracias a esto se puede generar una estrategia para mejorar el clima organizacional de la empresa

2. ¿Se encuentra usted de acuerdo con el trato que su jefe inmediato tiene con el equipo de trabajo?

2. ¿Se encuentra usted de acuerdo con el trato que su jefe inmediato tiene con el equipo de trabajo?

26 respuestas

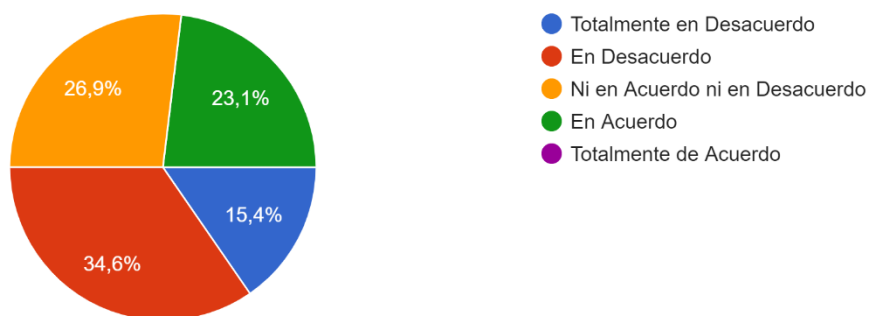


Figura 11. Grafica tipo pastel sobre el trato laboral

Según las respuestas de los trabajadores encuestados el 34,6% está en desacuerdo con respecto al trato que tiene su jefe inmediato con el grupo de trabajo, un 26,9% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con el trato de su jefe inmediato, mientras un 23,1% está en acuerdo con el trato del jefe inmediato y para finalizar un 15,4% está totalmente en desacuerdo con el trato de su jefe inmediato, ese análisis indica que un 50% de los

empleados tiene una imagen negativa con respecto al trato de su jefe inmediato , esta es la respuesta que predomina por lo tanto se tiene un resultado por el cual se debe generar una estrategia para que el jefe inmediato cambie su actitud frente a su grupo de trabajo.

3. ¿El trato que el jefe inmediato brinda a su equipo de trabajo es respetuoso y de calidad?

3. ¿El trato que el jefe inmediato brinda a su equipo de trabajo es respetuoso y de calidad?
26 respuestas

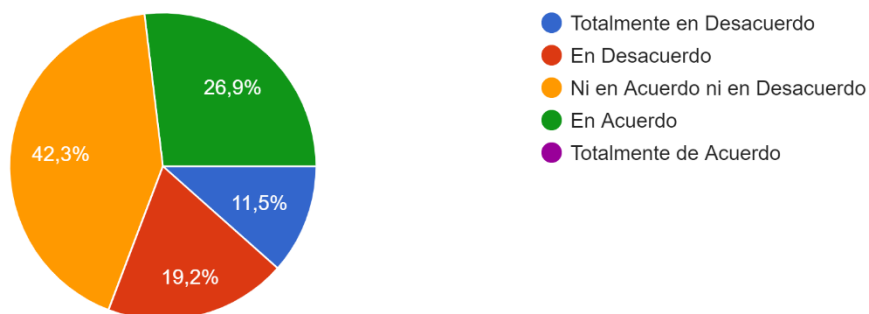


Figura 12. Grafica tipo pastel sobre el trato laboral teniendo en cuenta respeto y calidad

Según la pregunta, las respuestas indican que hay un 30,7% y un 26,9 de respuestas positivas, también un punto neutro de 42,3% donde indica la predominancia el punto neutro, donde se evidencia que se debe buscar una estrategia para un cambio de carácter con respecto al jefe.

¿Cree usted que frecuentemente ha existido discriminación a usted o a algún empleado dentro de la compañía?

4. ¿Cree usted que frecuentemente ha existido discriminación a usted o a algún empleado dentro de la compañía?

27 respuestas

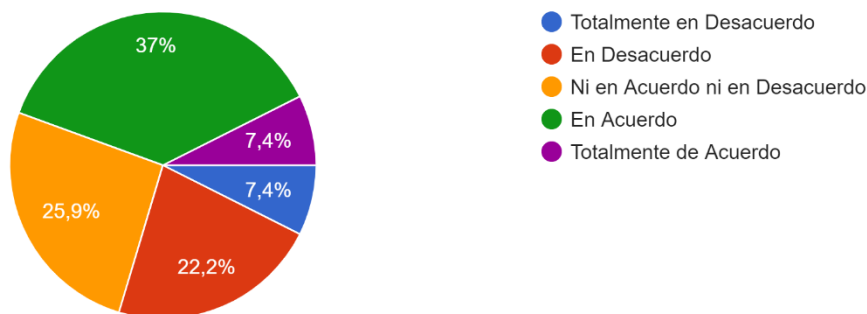


Figura 13. Gráfica tipo pastel sobre el nivel de discriminación en la compañía

Con respecto a esta pregunta un 37% de los empleados afirman que están de acuerdo con que ha existido discriminación dentro de la compañía por alguna razón, mientras un 25,9% no está ni en acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación, también un 22,2% de los empleados encuestados están en desacuerdo con la afirmación y un 7,4% está totalmente en desacuerdo y un 7,4% está totalmente de acuerdo, esto indica que tenemos un 44,4% de respuestas positivas, un 29,6% de respuestas negativas y 25,9% de respuestas neutras, lo que indica que se debe trabajar en la igualdad dentro de la compañía.

¿Cree usted que el ambiente laboral en un equipo de trabajo incide en el desempeño y resultados del personal y la compañía?

5. ¿Cree usted que el ambiente laboral en un equipo de trabajo incide en el desempeño y resultados del personal y la compañía?

27 respuestas

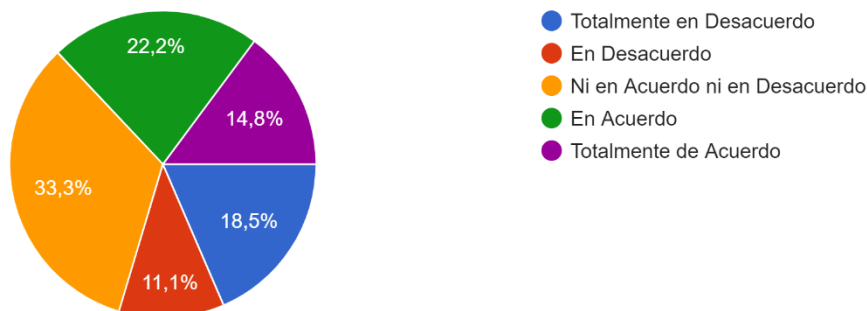


Figura 14. Grafica tipo pastel

Según la pregunta, un 33,3% de los empleados encuestados respondieron que ni están en desacuerdo ni de acuerdo con la afirmación, mientras un 22,2% están de acuerdo con la afirmación, también un 14,8% están totalmente de acuerdo con la afirmación y un 18,5% está en total desacuerdo, mientras un 11,1% está en desacuerdo, esto indica que el 29,6% de las respuestas fueron negativas y un 37% de los empleados encuestados respondieron de manera positiva al argumento mientras un 33,3% fueron respuestas neutras, con esto evidenciamos que la mayoría de los trabajadores creen que el ambiente laboral inciden en el desempeño y resultados de la compañía.

¿Cree usted que la compañía implementa acciones correctas para mejorar la calidad laboral de sus empleados?

6. ¿Cree usted que la compañía implementa acciones correctas para mejorar la calidad laboral de sus empleados?

27 respuestas

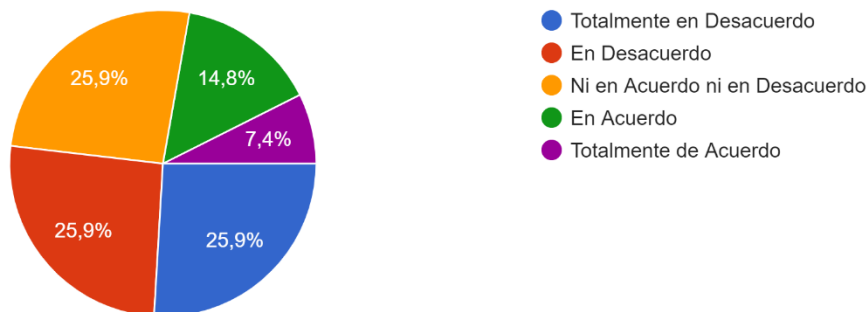


Figura 15. Grafica tipo pastel sobre la implementación de acciones

Según las respuestas de los empleados encuestados el 25,9 % opina que está en desacuerdo con que la compañía implementa acciones correctas para mejorar la vida laboral de sus empleados, otro 25,9% de los empleados opina de manera neutral que no está en acuerdo ni en desacuerdo con el manejo de la calidad laboral de los mismos, también un 25,9% está totalmente en desacuerdo en que la empresa implementa acciones de mejora de la calidad de vida laboral en los empleados, un 7,4% está totalmente de acuerdo con los planes de mejora de la vida laboral que maneja la compañía, y un 14,8% está de acuerdo con la afirmación; esto indica que el 22,2% fueron respuestas positivas y el 51,8% fueron respuestas negativas , de lo que se concluye que se debe buscar estrategias para mejora la vida laboral de los empleados dentro de la compañía.

7 ¿Cree usted que en su equipo de trabajo se cuenta con un líder idóneo que se responsabiliza por el bienestar de sus colaboradores?

7. ¿Cree usted que en su equipo de trabajo se cuenta con un líder idóneo que se responsabiliza por el bienestar de sus colaboradores?

27 respuestas

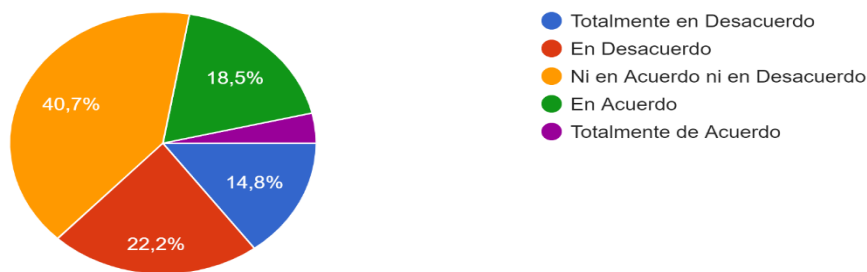


Figura 16. Grafica tipo pastel sobre el nivel de liderazgo

Según las respuestas de los empleados encuestados un 40,7% respondieron de manera neutral, no estando en acuerdo ni en desacuerdo con que se cuenta con un líder idóneo que se preocupa por el bienestar de sus colaboradores, mientras un 22,2%, están en desacuerdo con la afirmación, un 18,5% están de acuerdo, un 14,8% está totalmente en desacuerdo y un 3,8% están totalmente de acuerdo, esto indica que el 22,3% fueron respuestas positivas y el 37% respuestas negativas, esto indica que se debe buscar una acción de mejora para que los líderes y jefes inmediatos se preocupen más por el bienestar de los colaboradores dentro de la compañía.

