

Análisis del clima organizacional de Confecciones y Textiles Dymor

Martha Janneth Espinosa Venegas

Nevis Andrea Gómez Aguilar

Laura Jiseth Ladino Acosta

Jenny Paola Sanabria Rodríguez

Mauricio Londoño Matiz

Asesora

Lida Rodríguez González

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

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

Administración de Empresas

2023

Dedicatoria

La siguiente actividad y la culminación de esta etapa tan importante en nuestras vidas está dedicado a todas aquellas personas, que nos han permitido dar este paso tan importante en nuestra formación personal y profesional. Al apoyo que hemos recibido de quienes han estado presentes en nuestro camino con el ánimo de impulsarnos a ser cada día mejor y lograr nuestros objetivos propuestos. Nuestra mayor motivación para alcanzar nuestras metas está plasmada en el corazón y en la razón de cada uno de nosotros. Dedicamos este proceso a quienes nunca han dudado de nuestras capacidades y habilidades y siempre han tenido una palabra de fuerza y motivación para no desfallecer. Porque cada uno de nosotros tenemos una razón, unas personas y una gran motivación que nos impulsan a nunca renunciar a nuestros sueños.

Este trabajo es dedicado a las personas que creyeron en nosotros, los que nos apoyaron financiera y emocionalmente. A los docentes de la Universidad, que nos apoyaron siempre en cada duda y cada problema que se obtuvo.

Agradecimientos

Al llegar a esta etapa de este camino tan arduo pero tan satisfactorio agradecemos a todos nuestros familiares esposo (a), hijos (as), padres, hermanos (as) que nos apoyaron para llegar al punto en el que hoy estamos, sin ustedes no hubiera sido posible dar este paso en el camino, gracias por esos momentos de apoyo incondicional que hicieron que nunca fueran a desfallecer y que si en algún momento quisimos dejar atrás este proyecto de vida ustedes nos hicieron volver a retomar con esas palabras de aliento, no nos queda más que agradecer por siempre estar con nosotros y por acompañarnos en estos momentos tan importantes.

Resumen

En este proceso de investigación, se realiza el análisis del clima organizacional de la empresa confecciones y textiles Dysmor, ubicada en Bogotá. La metodología empleada nos permite recolectar la información adecuada a un grupo de trabajadores de la compañía. Esta información nos facilita realizar un adecuado análisis y estudio en cada uno de los aspectos que han sido objeto de investigación y evaluación, donde se tiene en cuenta la opinión, la participación y la perspectiva del personal que labora en la empresa.

Con la información recolectada, se definen las conclusiones y las recomendaciones a que haya lugar, para que la empresa conozca el estado del clima organizacional y así mismo tenga en cuenta las recomendaciones para ejecutar las actividades y procesos correspondientes a todo el personal que hace parte de la entidad, con el propósito de promover un ambiente laboral sano, adecuado y productivo que permita alcanzar las metas establecidas.

Palabras clave: Clima organizacional, bienestar laboral, talento humano, relaciones interpersonales.

Abstract

In this research process, the analysis of the organizational climate of the clothing and Textiles Company Dysmor, located in Bogotá, carried out. The methodology used allows us to collect the appropriate information from a group of company workers. This information makes it easier for us to carry out an adequate analysis and study in each of the aspects that have been the object of investigation and evaluation, where the opinion, participation and perspective of the personnel who work in the company are take into account.

With the information collected, the conclusions and recommendations are definitively available, so that the company knows the state of the organizational climate and takes into account the recommendations to execute the activities and processes corresponding to all the personnel that are part of the company. Entity, with the purpose of promoting a healthy, adequate and productive work environment that allows the achievement of the established goals.

Keywords: Organizational climate, labor well-being, human talent, interpersonal relationships.

Tabla de Contenido

Introducción	8
Descripción del problema	9
Planteamiento del Problema.....	9
Sistematización del Problema	10
Justificación	11
Objetivos	12
Objetivo General	12
Objetivos Específicos.....	12
Marco de Referencia	13
Marco Contextual.....	13
Marco Teórico	16
Marco legal.....	18
Metodología	20
Método	21
Tipo de Estudio	21
Recolección de datos	21
Resultados.....	22
Conclusiones.....	26
Recomendaciones	28
Referencias Bibliográficas	30
Apéndices.....	33

Lista de Apéndices

Apéndice A <i>Modelo de Encuesta</i>	31
Apéndice B <i>Estrategias para mejora del clima laboral</i>	33

Introducción

Este documento aborda conceptos básicos de la gestión del talento humano, así como el análisis a la problemática relacionada con el bienestar laboral de Confecciones y Textiles Dysmor, donde surge el siguiente proyecto de investigación.

El análisis del recurso humano genera gran importancia en las actividades de las empresas u organizaciones, y se ha evidenciado a través de la teoría y la práctica, que esta área de la organización ha evolucionado fuertemente con el paso del tiempo. Hoy en día el departamento de Recursos Humanos se enfoca en atraer profesionales y perfiles adecuados de manera estratégica, para alcanzar los objetivos propuestos en la empresa, donde es prioritario crear un ambiente de trabajo saludable y productivo, buscando un desempeño óptimo y de motivación en los empleados.

La dirección y gestión de personal se basa en los principios básicos que permiten la adecuada gestión del personal de la empresa. Estos principios incluyen la planificación estratégica del talento humano, el análisis y la planificación de labores y cargos requeridos, el análisis y la ejecución de la política general. Todos estos principios son fundamentales para lograr una gestión eficaz en la empresa en busca del éxito de la organización.

Al realizar el análisis del talento humano presentando en el siguiente caso de investigación, basado en las competencias se busca lograr una gestión eficaz, enfocada en desarrollar las habilidades y destrezas de los empleados para incrementar la productividad en la organización.

Descripción del problema

Planteamiento del Problema

Confecciones y Textiles Dymor, es una empresa que no cuenta con un estudio adecuado del clima organizacional de la entidad, por lo que se requiere analizar el estado del clima organizacional analizando factores como lo son la ejecución de funciones, las responsabilidades en cada uno de los cargos, la organización y dirección de la empresa; así como analizar las emociones y conductas a los que se encuentra expuesto un empleado.

Dentro del análisis se pretende identificar el ambiente físico en el que se encuentran desarrollando sus actividades, los factores de iluminación, ruidos y ambientes contaminantes a los que se encuentra expuesto el trabajador, verificando si las actividades a desarrollar ponen en riesgo su salud e integridad, así como analizar los factores que impiden aumentar la productividad, como aquellas cargas de trabajo que generan un desgaste físico, como mental, entre otros factores que también se presenten dentro de la organización como un mal ambiente laboral con conflictos que ponen en riesgo el cumplimiento de los objetivos en la empresa.

Según estudios en “Colombia, uno de los 27 países acudidos para la aplicación de la encuesta, sólo el 24% de los empleados encuestados se encuentra satisfecho con la labor que desempeña, es decir, este país se ubica por debajo de la media mundial” (Moreno C, et. al, 2018), esto indica como el sector textil que representa 8.5% del PIB en Colombia y es generadora de miles de empleo, debe crear políticas para mejorar el clima organizacional.

Se ha evidenciado dentro de la empresa Dymor una baja productividad en el área operativa, los bajos índices de rendimiento, han creado una preocupación y tiene que ver con el clima organizacional y con la satisfacción el empleado, por esta razón se toma en consideración la importancia de realizar un estudio que logre determinar estrategias que logren mejorar el clima

organizacional y el compromiso por parte de los colaboradores, esto ha desencadenado renuncias que afectan económicamente a la empresa ya que tienen que realizar procesos de selección, por cuanto es un problema interno y de fondo.

¿Qué se entiende por clima organizacional?

El clima organizacional es el conjunto de características que hacen parte del entorno de una organización. Estas son percibidas a veces de una forma directa e indirectas por parte de los colaboradores de toda la estructura jerárquica de la empresa afectando su motivación y comportamiento.

¿Qué es el clima organizacional y qué elementos lo componen?

Los elementos que componen el clima laboral son los siguientes:

Características personales

Como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, el liderazgo, el empoderamiento, la competitividad, la colaboración, la resolución de conflictos etcétera.

Comportamiento organizacional

Compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros.

Sistematización del Problema

¿Cuáles es la importancia del clima organizacional en las empresas y cómo se ve este reflejado en la empresa Confecciones y Textiles Dysmor?

Justificación

El clima laboral es importante para la organización puesto que se pueden identificar las diferentes causas que generan problemas internos, los cuales afecta la competitividad de la empresa de forma negativa, así como los motivos de la insatisfacción laboral que conlleva al área de recursos humanos en la realización de un plan de acción para mejorar los índices e impactar positivamente en los indicadores de gestión, lograr un buen ambiente donde el trabajo de equipo dará alcance a los objetivos de la empresa, permitiendo establecer una visión estratégica compartida alineando al talento humano con la misión del negocio, por otro lado esto mejora también la imagen de la organización, creando un sentido de pertenencia de los empleados con la empresa, reforzando la cultura organizacional.

La estimulación necesaria para que la empresa Dysmor sea más competitiva, corresponde al resultado de una política impulsada por la organización que crea las condiciones para asegurar el crecimiento constante necesario y que le exige crear comunidad, cooperación y responsabilidad entre los empleados, en donde el área de Talento Humano hace parte fundamental en todo el proceso, por esta razón es necesario realizar la investigación y conocer el estado actual de la empresa con respecto a la satisfacción del cliente interno.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el clima organizacional como factor de desempeño en la empresa Confecciones y Textiles Dysmor ubicada en la ciudad de Bogotá, para el segundo periodo del 2023.

Objetivos Específicos

Analizar el estado actual del clima organizacional en la empresa Confecciones y Textiles Dysmor.

Evaluar el sistema de incentivos que utiliza Confecciones y Textiles Dysmor.

Diseñar estrategias que contribuyan a mejorar el clima laboral de Confecciones y Textiles Dysmor.

Marco de Referencia

Marco Contextual

Dysmor es una empresa que no es plenamente consciente de la importancia de analizar el estado del bienestar laboral que experimentan sus trabajadores e ignorando las preocupaciones de los empleados sobre el clima laboral. Actualmente, no se evidencia la existencia formal del departamento de recursos humanos, ni se cuenta con la persona idónea para atender las inconformidades y quejas que los empleados puedan tener con sus subordinados y superiores en cualquier momento, dado que no se tiene a alguien que pueda brindar alternativas positivas y efectivas para atender las inquietudes de los trabajadores de Dysmor.

Los empleados son un valor agregado a la misma, porque las habilidades son innatas y no tan fáciles de observar en una competencia; por lo tanto, según el autor, se debe generar, promover y motivar a las personas que trabajen en un mismo lugar de trabajo con la finalidad de mejorar significativamente el clima organizacional (Perez J. A., 2022).

Por consiguiente, es importante aplicar herramientas que permitan conocer y evaluar la cultura organizacional, por ejemplo, una encuesta para la caracterización del clima laboral bien realizada brindará información importante e indispensable para comprender el estado actual de la empresa, ya que ataca las líneas del frente donde pueden surgir problemas y debilidades y permite un mejor reconocimiento y desempeño de los empleados, lo que lo ayuda a tomar las decisiones correctas.

Realizando una revisión y teniendo en cuenta la información de la industria textil en Colombia se establece que, en las tres últimas décadas las empresas textilerías de Colombia se encuentran **un estancamiento y pérdida de competitividad**, esto teniendo en cuenta los datos de la (ANDI, 2022) posteriormente por cambios en las políticas empresariales y económicas

realizadas por los gobiernos de turno, el sector de la confección logra una aceptable recuperación promoviendo la generación de pymes, que en la actualidad superan las 4.000 y más de 10.000 en el mercado informal.

De modo que, es indispensable identificar, como se encuentra el clima laboral dentro de una organización, ya que de ellos no solo depende que los empleados puedan desarrollar sus actividades laborales de manera adecuada, sino que adicional se propende por el desarrollo económico y de prestigio a nivel local, regional, nacional e internacional de la misma organización.

Marco Conceptual

El clima organizacional es el conjunto de características y percepciones que los miembros de la organización tienen sobre su ambiente de trabajo, el cual puede influir en su comportamiento y sus resultados laborales (Litwin G & Stringer R, 1968)

Según (Robbins, Judge, & Campbell, 2017) el clima organizacional puede afectar la satisfacción laboral, el compromiso con la organización, la productividad y el absentismo.

La cultura organizacional, los estilos de liderazgo y la comunicación son algunos de los factores que pueden influir en el clima organizacional (Patterson, West , Lawthom, & Nickell, 1997)

Además, el clima organizacional puede ser medido a través de encuestas y herramientas de diagnóstico, las cuales pueden ayudar a identificar las fortalezas y áreas de mejora en la organización (Schneider, Salvaggio, & Subirats, 2022)

Un clima organizacional positivo, que promueve la colaboración, el respeto y la motivación, puede ser beneficioso para la empresa en términos de productividad y retención de empleados (Cummings T & Worley C, 2014) Por otro lado, un clima organizacional negativo,

que fomenta el conflicto, la falta de comunicación y la insatisfacción laboral, puede tener efectos negativos en la empresa, como el aumento del absentismo y la rotación de personal (Robbins, Judge, & Campbell, 2017)

Entre las principales teorías y enfoques que se han utilizado para entender el clima organizacional, se pueden mencionar:

Teoría de la congruencia de percepciones: Esta teoría propone que el clima organizacional resulta de la congruencia entre las percepciones de los empleados y las características de la organización. Según esta teoría, el clima se forma a través de la interpretación que los empleados hacen de las señales que reciben del entorno laboral, y puede ser modificado a través de la gestión de estas señales (Schneider B. , 1975)

Enfoque de los sistemas abiertos: Este enfoque sostiene que el clima organizacional es el resultado de la interacción entre la organización y su entorno externo. Según esta perspectiva, tanto el entorno como la organización pueden influir en el clima, y para mejorar el clima es necesario tener en cuenta ambos factores (Nadler D & Tushman M, 1980)

Modelo de las dimensiones del clima organizacional: Este modelo propone que el clima organizacional puede ser medido a través de diversas dimensiones, entre las cuales se encuentran el apoyo, la innovación, el liderazgo, el conflicto, entre otros. (Litwin G & Stringer R, 1968)

Finalmente, el clima organizacional es un aspecto importante de la gestión empresarial porque afecta la satisfacción laboral, el compromiso y la productividad de los empleados.

Por ello, es muy importante realizar mediciones periódicas y, en su caso, tomar medidas para mejorar el clima organizacional.

Marco Teórico

Dado que representa el pináculo de la industria textil, la importante empresa se compromete plenamente con este campo. Elemento de gran importancia en la vida de varias naciones, ya que ayuda al desarrollo de los aspectos económicos y sociales se beneficia enormemente de una contribución crucial del país, la industria salvadoreña recibió un impulso de una fuente inesperada, brindando un estímulo el desarrollo de la industria textil es crucial para esbozar cuando se discute este tema.

De hecho, fue la primera industria en surgir la creación de textiles, en realidad, sirvió de base para una actividad económica de gran trascendencia durante siglos confeccionadas con telas de Gran Bretaña ambas geniales el sector más tradicional, la lana, implica el algodón, hoy en día considerado más moderno esa producción consistió en una parte importante que fue crucial para su éxito siendo uno de los exportados, Gran Bretaña lo es desde su establecimiento como uno de los principales productores textiles a nivel mundial, esta empresa ha mantenido su posición en la industria el comienzo completo fue precedido por décadas.

Con base en la llamada industrialización, una parte importante de la producción se llevó a cabo en el sector el sistema de producción conocido como el Sistema Doméstico, que prevaleció en Europa durante la Edad Media, implicaba la fabricación de bienes en hogares individuales en lugar de fábricas o talleres. Este sistema era común en la industria textil, con tejedores trabajando en sus propios telares e hilanderos hilando en sus casas. Luego, los productos terminados se llevaban a los comerciantes para que los vendieran si bien el Sistema Nacional tenía sus beneficios, como permitir horarios de trabajo flexibles y el control individual sobre el proceso de producción, también tenía sus inconvenientes, como la baja productividad y la

dificultad para escalar la producción. Con el tiempo, la Revolución Industrial condujo al crecimiento de la producción fabril y al posterior declive del Sistema Doméstico.

Sin duda el más característico y tradicional de todos es el estudio de localización industrial. La especialización es un aspecto predominante de la Geografía Industrial que es inherente a cualquier sistema productivo, las ventajas y desventajas de los competidores se distribuyen de manera diferente en la competencia. En cuanto a su ubicación, las diferentes actividades arrojan resultados muy divergentes, el principio de división espacial del trabajo pone de relieve la distribución desigual de las empresas. Industrias de diversa índole se concentran en determinados lugares, siendo supervisadas por una entidad distribuidora, las decisiones son una parte rutinaria de la gestión de una empresa, con muchas opciones a considerar. Las implicaciones resultantes de algunos de los elementos de la combinación tienen una conexión directa con la geografía más allá de un nivel básico ubicación.

Según diversos autores, las definiciones y conceptos están de acuerdo entre sí. Las naciones en desarrollo pueden aprovechar sus oportunidades en el comercio internacional. Para conservar su cuota de mercado y explorar regiones sin explotar, las empresas deben seguir ideando nuevas tácticas. Estos deben ponerse en marcha con frecuencia. El bienestar se logra a través del intercambio de bienes o servicios, que es el objetivo como dice Ques. El nivel de especialización y los beneficios de intercambio son reconocidos por las sociedades en 2006. La especialización junto con el comercio son dos caminos posibles para lograr la autosuficiencia, y esta es solo una explicación. El principal obstáculo que dificulta la ocurrencia de estos intercambios globales se deriva de sus diferencias. Estas diferencias ofrecen capacidades y habilidades que pueden ser buscadas por los países, lo que les permite aprovecharlas. Para tener un impacto, es crucial guiar a nuestra nación para que se concentre en producir aquello en lo que

sobresale. Todas las producciones vinculadas se pueden intercambiar, asegurándose de que estén correctamente conectadas. El servicio o bien prestado se puede obtener y disfrutar.

Teniendo en cuenta que el clima organizacional es muy importante evaluarlo en las empresas se define realizar el tema de investigación en donde se generan varias preguntas claves para conocer el estado y las opiniones de los funcionarios que se desempeñan en la empresa y de esta manera poder identificar estos factores o falencias y generar estrategias de mejora o un plan de acción para reducir el nivel de ausentismos, enfermedades e incapacidades ya que esta afecta no solo la productividad de la empresa sino todo en general.

Marco normativo

De conformidad con el Departamento Administrativo de la Función Pública en él (Artículo 24 del Decreto-ley 1567 , 1998)y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas.

Medición del clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones que generen un cambio y una desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se requiera.

Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

Fortalecer el trabajo en equipo.

Adelantar programas de incentivos.

En temas de organización, en el marco de la ley se sustenta sobre el Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.

Por otra parte, la (Ley 100 , 1993): Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2023)

En términos motivacionales y de incentivos se habla del Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos. Se reglamenta a través del (Decreto 1572 , 1998)

Como también, (Decreto 2504 , 1998): Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.

Para finalizar, se acoge la (Ley 1010 , 2006): Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo: tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Metodología

Es el método que se utiliza para resolver un problema de investigación mediante la recopilación de datos utilizando diversas técnicas, proporcionando una interpretación de los datos recopilados y sacando conclusiones sobre los datos investigados, para que una investigación se realiza de manera adecuada se debe tener en cuenta los siguientes factores:

Que datos se van a recolectar

A quienes se va a acudir para recolectar la información lo que se denomina diseño de muestreo

Como recolectar lo que se denomina método de recolección de datos

Como analizarlos lo que se denomina métodos de análisis de datos

Es importante que una buena metodología explique no solo las opciones metodológicas que se tomaron, sino que también porque se hicieron, al conocer esto se puede justificar el diseño de investigación utilizada mostrando técnicas y métodos elegidos que cumplen con las metas y objetivos de la investigación, una buena metodología de investigación proporciona resultados científicamente sólidos mientras que una metodología deficiente no lo hace.

El tipo de metodología que se realizará en la presente investigación será de tipo mixta donde se busca la recolección de la información de fuentes primarias y secundarias con el fin de generar estrategias en la mejora del clima organizacional de la empresa, así como de tipo cuantitativo ya que se busca recolectar información para determinar el nivel de satisfacción de los empleados dentro de la organización.

Método

El instrumento que se realizará para la recolección de la información será a través de una encuesta formulada con 12 preguntas, las cuales se encuentran relacionadas a continuación, en el siguiente enlace <https://forms.gle/gseJRCh9N25eV6sj7>

Su resultado va a permitir analizar el nivel de clima organizacional presentado dentro de la empresa confecciones y textiles Dysmor.

Tipo de Estudio

La investigación a realizar se llevará a cabo por medio de un estudio descriptivo que permite en un primer momento la recolección de información, con el fin de identificar las características y falencias que tiene la organización respecto al clima laboral, para luego proceder a diseñar estrategias que permitan mitigar la situación problema. La investigación se sustenta, teniendo en cuenta que la empresa Dysmor no cuenta con una cultura organizacional y un clima laboral consolidado y adecuado, de ahí la importancia de identificar las falencias, cuáles han sido las causas de la ausencia de este tema fundamental para la organización y de esta manera mitigar el foco del problema, permitiéndole a la empresa mayor eficiencia y productividad en sus procesos y el óptimo alcance de los objetivos y metas trazadas.

Recolección de datos

Este proceso de datos se realiza mediante el desarrollo de la encuesta en formato de encuesta online, aplicada a los 20 trabajadores que hacen parte de la compañía confecciones y textiles Dysmor.

Resultados

¿Cuándo se vinculó a la empresa, recibió la capacitación e inducción al cargo que ocupa?

La inducción en la empresa en cada trabajador es diferente, un 85% recibió esta inducción y un 15% no la recibió. Se deduce que por tiempo o alguna otra razón la empresa no le brinda una inducción completa a las personas que van a empezar a laborar. También se aprecia que, si pudieron haber recibido la inducción, pero incompleta, o no recuerdan muy bien.

¿Conoce las políticas de la empresa Confecciones y textiles Dysmor? Las políticas de una empresa son fundamentales para que el trabajador conozca los lineamientos de la empresa. En Dysmor se aprecia que un 45% de los empleados conocen estas políticas y un 55% no las conoce, o por decirlo de otra manera no recuerdan bien cuales son. Cabe recalcar que las políticas en la empresa deben ser presentes siempre en los trabajadores ya que son normas las cuales cada trabajador debe cumplir.

¿Conoce las funciones relacionadas con su cargo? Es asombroso como solamente un 10% conoce bien las funciones que realmente van con su cargo y como un 90% de los trabajadores no las conocen, se puede apreciar que están realizando otras funciones las cuales no son las indicadas al momento de la contratación en la empresa. Este tema se debe recalcar ya que cada empleado debe de ejercer y/o realizar las funciones específicas de su cargo.

¿Considera que la remuneración para la cual ha sido contratado (a) es adecuada? En este caso los trabajadores se sienten a gusto con la remuneración que tienen al momento de haberlos contratado, esto habla muy bien de la empresa teniendo un 70% de los empleados satisfechos con su remuneración, cabe recalcar que se debe indagar porque el restante el 30% de los empleados no está de acuerdo con esta remuneración y al momento de la contratación por que la aceptaron.

Considera que la relación con su jefe superior inmediato es. Este tema es complejo en la mayoría de las empresas ya que los jefes tienden a ser no las mejores personas siempre, se puede analizar que un 55% de los empleados están de acuerdo con las directrices y el mandato de su jefe, este porcentaje es bueno para la empresa ya que se recalca de que si el empleado está bien emocionalmente y feliz la empresa también lo estará porque el empleado va a laborar mejor. Un 20% considera excelente la relación con los jefes, el 20% regular y 5% mala, se debe tomar este tema a fondo y buscar una solución de estos dos últimos porcentajes ya que no debe ser que la mayoría de los empleados tengan una buena relación con su jefe y los otros estén en discordia o algo les moleste.

Su jefe inmediato superior, proporciona retroalimentación, cuando se ha implementado una nueva estrategia o procedimiento. La retroalimentación es buena para cada labor o trabajo que se realice ya que es mejor que las dudas se resuelvan a tiempo y no ocurra un error más grande. Se resalta un 60% de empleados que consideran que esta retroalimentación implementada es buena para las nuevas estrategias y procedimientos, se aprecia que un 20% y 20% algunas veces o no, les han realizado retroalimentación. Se debe analizar si esto influye que sea el mismo jefe para todas las áreas el que hace la retroalimentación o es uno por área, y que estén de acuerdo siempre para que estos últimos dos porcentajes puedan llegar a estar de acuerdo con la retroalimentación que hace el jefe inmediato.

¿Cuenta usted con las herramientas y elementos necesarios para ejercer su labor? Para poder realizar un buen trabajo, se necesita de la mente de cada persona, pero también es muy importante resaltar que se necesita de material de apoyo para cada labor que se va a manejar, en DYSMOR se puede apreciar que un 85% de los trabajadores cuentan con las herramientas y elementos necesarios los cuales les ayudan a ejercer mejor su labor. Un 10% no tiene todas las

herramientas necesarias y un 5% no posee ninguna herramienta para realizar su trabajo. Se debe indagar el por qué algunos trabajadores si poseen con las herramientas adecuadas y otros no tienen o les faltan algunas.

¿Considera que su puesto de trabajo cumple con un ambiente sano y saludable acorde al reglamento de seguridad y salud en el trabajo? El tema de ambiente sano en los trabajos es complejo, ya que no en todos se tiene un buen ambiente laboral, esto puede partir desde los dueños de la empresa hasta de la persona que cuida de ella o ayuda en cafetería. En esta empresa podemos ver que un 55% de los empleados están de acuerdo y sienten que su ambiente laboral es sano y saludable, también que cumplen con el reglamento de seguridad y salud en el trabajo, lo cual es muy importante para que ningún empleado tenga algún accidente. El 45% de los empleados no consideran que sea.

¿Considera que existe un trato respetuoso y de colaboración en su grupo de trabajo? El buen trato entre los trabajadores es clave para tener un buen ambiente laboral, y acá apreciamos que es aceptable con un 90% de los empleados que tienen un buen trato y de colaboración con su grupo de trabajo. Se debe analizar el por qué el otro 10% no está teniendo un buen trato con sus trabajadores y trabajar en ello.

¿La empresa reconoce sus logros y le permite crecer de manera personal y profesional? Esto es muy importante para la empresa ya que los trabajadores tienen que estar siempre bien para que la empresa este bien, y si no reconoce los logros o a veces si como lo vemos en este resultado, es preocupante que un 50% de los trabajadores no sienta el reconocimiento de parte de la empresa con la cual trabaja con tanta dedicación y amor, un 20% la empresa les reconozca algunas veces y un 30% si les reconozcan, todos los trabajadores se les debe de reconocer por

igual siempre los logros que obtienen y al que no tiene logros motivarlos para que así puedan crecer de manera personal y profesional.

¿Desde su vinculación laboral ha recibido alguna compensación o incentivo por su labor?

Los incentivos son claves y fundamentales para los empleados ya que esto los motiva a ser más productivos y le conviene a la empresa tener bien a los trabajadores, es complicado que un 95% no allá recibido ningún incentivo desde que está laborando en la empresa, si ellos sienten esforzarse y cumplir metas. Solamente un 5% a recibido incentivo desde su vinculación, todos los empleados deben recibir su respectiva bonificación así se aun porcentaje por igual según las metas de cada persona, pero que ellos se motiven con algo siempre.

¿La empresa cuenta con un Programa de compensación e incentivos? Se debe implementar un programa el cual compense a los empleados con los incentivos mensuales, porque este porcentaje debe ser igual para todos y ya según las metas de cada trabajador sería diferente el incentivo. Pero que ninguno se quede sin su incentivo, como podemos ver que solo un 5% sabe que la empresa tiene programa de compensación e incentivos y un 95% de los empleados no lo saben.

Conclusiones

Finalmente mediante la realización de este trabajo de investigación se pudieron cumplir los objetivos propuestos gracias a la colaboración e información suministrada por la empresa confecciones y textiles Dysmor, con lo que se logró analizar el clima organizacional como factor de desempeño de la empresa para el segundo periodo 2023, esto permitió enriquecer nuestros conocimientos a nivel personal y profesional, entendiendo que el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido directa o indirectamente por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamiento.

En primer lugar, se analizó el estado actual del clima organizacional de la empresa mediante la información suministrada por los funcionarios de la misma y la aplicación de la encuesta identificando que la empresa Dysmor tiene muchas falencias en cuanto al clima laboral con sus empleados. Si bien es cierto es muy difícil lograr que todos los funcionarios se sientan a gusto y satisfecho con lo que están realizando, con las funciones, la remuneración, con el horario entre otras, se debe generar un plan de mejora continua para lograr que este clima laboral mejore para el beneficio de los trabajadores y de la empresa, permitiendo el cumplimiento de los objetivos y las metas establecidas y esto se puede lograr implementando un plan de incentivos que logre una mayor motivación en todos los empleados, de forma que todos puedan ser partícipes y se logre un nivel de satisfacción mayor, ya que pudimos identificar en la encuesta que algunos si han recibido alguna motivación y otros no y esto no es bueno para la empresa porque lo que se busca es que todos los empleados se sientan a gusto en las labores que realizan, ya que esto va permitir una mayor productividad.

En segundo lugar, gracias a la aplicación de la encuesta a los 20 trabajadores de la empresa, se conoció el sistema de incentivos que utiliza la empresa, teniendo como resultado que la empresa no cuenta con un programa de incentivos y compensaciones, además más del 90% de los empleados desde el ingreso de la empresa no han recibido ninguna compensación, incentivo o reconocimiento por su labor, estos factores son de gran importancia para que los trabajadores tengan una motivación y de esta manera haya un compromiso, mayor productividad y eficiencia en los resultados.

Por último, se diseñaron algunas estrategias para que la empresa las tenga en cuenta y las aplique con el fin de contribuir a la mejora del clima laboral, entendiendo que genera un buen ambiente de trabajo es el propósito de toda entidad, es decir unos empleados se encuentran satisfechos con su puesto de trabajo y que de la misma manera desempeñen su labor con interés y motivación. Un clima laboral óptimo, es tan beneficioso para los integrantes de la compañía como para la misma, y su productividad. Estas estrategias permitirán a la organización incrementar la motivación en los trabajadores, aumentar el compromiso, promover el trabajo en equipo, facilitar la comunicación interna y externa con una excelente fidelización.

Recomendaciones

En cuanto a las recomendaciones se considera que se deben tomar medidas de manera inmediata, correctivas y preventivas, teniendo en cuenta el resultado del estudio realizado.

Es indispensable generar estrategias para lograr un nivel de satisfacción mayor para todos los empleados de confecciones y textiles Dysmor.

Se requiere implementar el plan de incentivos, donde se beneficie no solo al funcionario sino también a su núcleo familiar, generando espacios como son tardes de cine, beneficio de descuentos a los parques de atracciones, obras de teatro y comedias. Establecer el día de la familia. Definir los incentivos relacionados con bonificaciones, bonos de restaurantes, plan de carrera que permita incentivar a la formación y preparación técnica y/o profesional de tal manera que el trabajador tenga un crecimiento personal y profesional que le permite aplicar sus conocimientos en la empresa y ascender a cargos de alto nivel.

Se recomienda implementar la evaluación de desempeño, que permita establecer los objetivos en cada uno de los cargos de la empresa, así mismo tener un control de las metas y que el cumplimiento y la satisfacción de las mismas le permita acceder a incentivos de la empresa.

Es importante dentro del proceso de inducción, familiarizar al trabajador con las políticas de la empresa.

Crear el plan de capacitación y formación, que les permitirá a los trabajadores fortalecer sus conocimientos y habilidades en el área asignada.

Revisar y/o ajustar el manual de funciones y/o procedimientos, para establecer los rangos salariales, así como las labores específicas en cada uno de los cargos.

Implementar dentro del plan de bienestar el cronograma de actividades de integración que permitan identificar la importancia del trabajo en equipo, con la vinculación de todo el personal

directivo, técnico, operativo y/o administrativo, así como capacitaciones donde se reconozca la importancia de los valores y el respecto en el entorno laboral.

Se recomienda al profesional responsable del SG- SST revisar los puestos de trabajo, así como las herramientas asignadas para las labores diarias de los trabajadores a fin de tomar las correcciones correspondientes para crear un ambiente sano y saludable en la empresa, suministrando los elementos de protección y herramientas necesarias a cada uno de ellos para el desarrollo de las actividades diarias.

Referencias Bibliográficas

- Agudelo, C. M. (21 de Septiembre de 2015). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*.
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- ANDI. (2022). *Balance y perspectivas de la industria textilera*.
<https://www.andi.com.co/Home/Camara/3-moda-y-textiles>
- Artículo 24 del Decreto-ley 1567 . (1998). *Programas que debe ejercer la Función Pública De conformidad con el Departamento Administrativo .*
- Cummings T, G., & Worley C, G. (2014). Organization development and change. *Cengage learning*.
- Decreto 1572 . (1998). *Términos de movitacion y de incentivos, programas de bienestar*.
- Decreto 2504 . (1998). *Otras disposiciones sobre planes e incentivos*.
- Decreto 614 De 1984 (2023). *Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1357#:~:text=El%20presente%20Decreto%20determina%20las,el%20del%20mejoramiento%20de%20las>
- Función Pública. (2023). *Concepto 71951 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=94960#:~:text=De%20conformidad%20con%20el%20art%C3%ADculo,y%20evaluar%20estrategias%20de%20intervenci%C3%B3n>
- Función Pública. (2023). *Decreto 2504 de 1998*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3346>

Función Pública. (2023). *Decreto Ley 1567 de 1998*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Función Pública. (2023). *Ley 909 de 2004*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,ejercicio%20de%20la%20gerencia%20p%C3%BAblica.>

Group, BMA. (2015). *Cultura Organizacional*. <https://bmagroupglobal.com/blog/tag/cultura-organizacional/page/3/>

Grueso, D. V. (2020). *Análisis del clima laboral*.

Ley 100 . (1993). *Sistema de seguridad social integral*.

Ley 1010 de 2006 [Congreso de Colombia] (2023). *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*.

https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf

Litwin G, H., & Stringer R, A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2023). *Ley numero 100 de 1993* .

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-100-de-1993.pdf>

Moreno C, et. al. (2018). *Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-*

Confección1. <https://www.redalyc.org/journal/290/29056115009/29056115009.pdf>

Nadler D, A., & Tushman M, L. (1980). A model for diagnosing organizational behavior.

Organizational Dynamics, 35-51.

- Patterson, M., West , M., Lawthom, R., & Nickell, S. (1997). *Impact of people management practices on business performance*. . Institute of Personnel and Development.
- Perez, J. A. (2022). *Cultura organizacional y liderazgo: caso oriental y occidental*. Universidad la Plata. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/373/3733082003/>
- Perez, O. (2021). *¿Qué es la gestión del talento humano?*
- Robbins, S. (2015). *Comportamiento organizacional*.
http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014510/014510_01.pdf
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational behaviour*. Pearson.
- Romero, P. (2018). *Importancia de la Cultura Organizacional en las empresas*.
<https://ruizhealytimes.com/economia-y-negocios/importancia-de-la-cultura-organizacional-en-las-empresas/>
- Santos, A. C. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay 1. *Personnel psychology*.
- Schneider, B., Salvaggio, A., & Subirats, M. (2022). *Climate Strength: A New Direction for Climate Research*.
https://www.researchgate.net/publication/11367967_Climate_Strength_A_New_Direction_for_Climate_Research

Apéndices

Apéndice A

Modelo de encuesta

Análisis Clima Organizacional Confecciones y Textiles Dysmor.

Apreciado colaborador. Esta encuesta es con fines investigativos para trabajo académico, cuyo objetivo es realizar el análisis y diagnóstico del clima organizacional de la compañía.

¿Cuándo se vinculó a la empresa, recibió la capacitación e inducción al cargo que ocupa?

Si

No

¿Conoce las políticas de la empresa Confecciones y Textiles Dysmor?

Si

No

¿Conoce las funciones relacionadas con su cargo?

Si

No

¿Considera que la remuneración para la cual ha sido contratado(a) es adecuada?

Si

No

Considera que la relación con su jefe superior inmediato es:

Excelente

Buena

Regular

Mala

¿Su jefe inmediato superior, proporciona retroalimentación, cuando se ha implementado una nueva estrategia o procedimiento?

Si

No

Algunas veces

¿Cuenta usted con las herramientas y elementos necesarios para ejercer su labor?

Si

No

Tal vez

¿Considera que su puesto de trabajo cumple con un ambiente sano y saludable acorde al reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo?

Si

No

¿Considera que existe un trato respetuoso y de colaboración en su grupo de trabajo?

Si

No

¿La empresa reconoce sus logros, y le permite crecer de manera personal y profesional?

Si

No

Tal vez

¿Desde su vinculación laboral ha recibido alguna compensación o incentivo por su labor?

Si

No

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

Si

No

Apéndice B

Estrategias para mejora del clima laboral



Fuente: Elaboración propia