

**Análisis del clima organizacional en la empresa Constructora Ariguani para el año  
2023**

Diana Carolina Lara Pedroza

Maryluz Izquierdo Ramos

Karem Gisette Cataño Ramírez

Karen Maryoris Vega Moreno

Erika María Molina Díaz

Director

Andrés Felipe Pérez Saavedra

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

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

Administración de Empresas

2023

### **Dedicatoria**

Agradezco a Dios por su sabiduría. A mi hijo Emiliano, fuente de determinación. A mi esposo Cristian, por su apoyo incondicional. A mi madre Luz Marina, mi faro de persistencia. A la universidad y tutores, por su orientación. Este proyecto es fruto de fe y amor. Mi eterna gratitud y compromiso. Diana carolina Lara Pedroza.

Dedico este logro a mí amada familia, a mi madre por su amor inquebrantable, a mi padre por su constante apoyo, y a mis valientes hermanos. A mis tutores, agradezco su guía en mi aprendizaje. A mi universidad, por formar profesionales con dedicación. Mi corazón rebosa de gratitud hacia todos. Karen Maryoris Vega Moreno.

Dedico este proyecto de grado a mi familia, en especial a mi esposo Álvaro y mis hijos Samuel y Santiago, por su apoyo incondicional. A mi madre Cecilia, por su sacrificio y enseñanzas. A mis hermanos Nini y Jesús, por su constante motivación. A mis tutores, compañeros de clase, y a Dios, por su guía. Gracias por creer en mí. Este logro es gracias a su amor y apoyo. Maryluz Izquierdo Ramos.

Agradezco a Dios por esta etapa, respaldada por mi valiosa familia. Han sido mi apoyo inquebrantable, compartiendo risas y lágrimas. También, agradezco a quienes contribuyeron en mi carrera y a mi trabajo como asesora agropecuaria, superando miedos y ayudando a otros a lograr sus proyectos. Mi gratitud a quienes siempre creyeron en mí. Y un especial agradecimiento a los docentes de la UNAD. Karem Gisette Cataño Ramírez.

Agradezco a Dios por la oportunidad que me ha dado llegar hasta este punto de mi vida, que es de mucha importancia ya que es uno de mis grandes deseos graduarme también agradezco a mis familiares que han estado siempre ahí apoyándome y a los tutores por sus apoyos incondicional. Erika María Molina Díaz.

## **Agradecimientos**

En la culminación de este trayecto académico, deseamos expresar nuestra profunda gratitud a quienes hicieron posible la realización de este trabajo de grado, extendemos nuestro sincero reconocimiento a nuestros asesores, cuya guía experta y apoyo constante fueron fundamentales en la estructuración y desarrollo de este proyecto. Sus valiosos aportes y orientación nos enriquecieron en cada etapa.

Agradecemos a nuestros respetados profesores, cuyas enseñanzas moldearon nuestra comprensión y nos proporcionaron las herramientas necesarias para abordar los retos académicos y profesionales, nuestro agradecimiento se extiende a nuestras familias y amigos, cuyo inquebrantable apoyo emocional y motivación fueron un faro durante este proceso desafiante.

No podemos pasar por alto la contribución de nuestros compañeros de clase, quienes enriquecieron nuestras discusiones y debates, y a las fuentes de investigación que nutrieron nuestras bases teóricas. Cada colaboración, consejo y aliento dejó una huella indeleble en la consecución de este logro. A todos ustedes, nuestro más sincero agradecimiento por ser parte fundamental de este capítulo en nuestra formación académica.

## Resumen

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo analizar en profundidad el clima organizacional en Constructora Ariguani SAS, con un enfoque específico en la satisfacción y el rendimiento de los empleados. La importancia del clima laboral ha sido respaldada por investigaciones previas, destacando su influencia en el comportamiento y la productividad de los trabajadores. A través de una revisión exhaustiva de antecedentes, que abarca estudios clave de autores como Brancato y Juri (2011), Arteaga y Pilligua (2019) y Saavedra (2013), se establece un marco teórico sólido.

La investigación se fundamenta en la comprensión del clima organizacional como el ambiente psicológico y emocional en la organización, con la percepción compartida de los empleados sobre su entorno laboral. Las variables clave incluyen el clima organizacional como variable independiente y la satisfacción y el rendimiento de los empleados como variables dependientes. La hipótesis plantea que un clima laboral positivo se relacionará directamente con una mayor satisfacción y un rendimiento laboral mejorado.

Este estudio no solo busca identificar los desafíos en el clima organizacional de constructora Ariguani, sino también proponer estrategias de mejora basadas en las dimensiones clave como la comunicación interna, el liderazgo efectivo y el reconocimiento a los empleados. El análisis detallado de estas variables proporcionará información valiosa para la toma de decisiones estratégicas y la implementación de cambios significativos en constructora Ariguani SAS, promoviendo un entorno laboral más saludable y productivo.

**Palabras Clave:** Talento humano, satisfacción laboral, construcción, ambiente laboral, Comunicación interna.

## **Abstract**

The objective of this research project is to analyze in depth the organizational climate at Constructora Ariguani SAS, with a specific focus on employee satisfaction and performance. The importance of the work environment has been supported by previous research, highlighting its influence on the behavior and productivity of workers. Through an exhaustive background review, covering key studies by authors such as Brancato and Juri (2011), Arteaga and Pilligua (2019) and Saavedra (2013), a solid theoretical framework is established.

The research is based on the understanding of the organizational climate as the psychological and emotional environment in the organization, with the shared perception of employees about their work environment. Key variables include organizational climate as an independent variable and employee satisfaction and performance as dependent variables. The hypothesis states that a positive work environment will be directly related to greater satisfaction and improved work performance.

This study not only seeks to identify the challenges in the organizational climate of construction company Ariguani, but also to propose improvement strategies based on key dimensions such as internal communication, effective leadership and employee recognition. The detailed analysis of these variables will provide valuable information for making strategic decisions and implementing significant changes at Ariguani construction company s.a.s, promoting a healthier and more productive work environment.

**Keywords:** Human talent, job satisfaction, construction, work environment, internal communication.

## Tabla de contenido

Introducción.....	8
Planteamiento del Problema .....	9
Objetivos.....	11
Justificación .....	12
Marco teórico.....	13
Antecedentes.....	17
Marco Legal.....	19
Metodología de Investigación .....	22
Resultados.....	24
Análisis de los resultados .....	35
Recomendaciones .....	36
Conclusiones.....	38
Referencias bibliográficas .....	39

## Lista de figuras

Figura 1 Satisfacción del entorno de trabajo .....	24
Figura 2 Efectividad de la comunicación interna .....	25
Figura 3 Liderazgo y supervisión .....	26
Figura 4 Fomento de la comunicación abierta y transparente .....	27
Figura 5 Oportunidades de conocimiento.....	28
Figura 6 Reconocimiento y valoración laboral .....	29
Figura 7 Bienestar de empleados.....	30
Figura 8 Reconocimiento laboral .....	31
Figura 9 Equilibrio laboral y personal.....	32
Figura 10 Relaciones interpersonales y trabajo en equipo .....	33
Figura 11 Ambiente seguro y saludable .....	34

## Introducción

El clima organizacional es un factor crítico que influye en la eficiencia operativa, la satisfacción de los empleados y, en última instancia, el éxito de una organización. Constructora Ariguani, una empresa con una destacada presencia en la industria de la construcción, se enfrenta a desafíos internos relacionados con su clima organizacional que requieren una evaluación exhaustiva y un análisis detallado.

Este proyecto se enfoca en llevar a cabo un análisis completo del clima organizacional en Constructora Ariguani, con el propósito de comprender en profundidad su situación actual, identificar los desafíos que enfrenta y explorar las oportunidades para la mejora. A través de esta iniciativa, se busca proporcionar una base sólida para la toma de decisiones estratégicas y la implementación de cambios significativos en la cultura laboral de la empresa.

El análisis del clima organizacional abarcará una amplia gama de áreas, incluyendo la comunicación interna, el reconocimiento a los empleados, la satisfacción laboral, la gestión de conflictos y otros factores que influyen en la experiencia de trabajo de los colaboradores.

Este proyecto representa un esfuerzo colaborativo entre Constructora Ariguani y el equipo de investigación, con el propósito de fortalecer el entorno laboral, aumentar la satisfacción de los empleados y, en última instancia, contribuir al crecimiento y el éxito continuo de la organización en la industria de la construcción.

## **Planteamiento del Problema**

Este proyecto de investigación es realizado con la finalidad de analizar el clima organizacional de la empresa constructora Ariguaní S.A.S, esta es una empresa del sector privado establecida en Colombia y perteneciente al sector de la construcción, específicamente en la creación y desarrollo de autopistas, calles y puentes. Su enfoque principal está en la infraestructura vial, contribuyendo al desarrollo y mejora de la red de transporte en el país. Fue fundada el 04 de noviembre del año 2011 y actualmente se encuentra ejecutando un proyecto muy ambicioso en el departamento del cesar llamado Ruta del sol sector III con más de 3 mil empleados.

En el entorno empresarial, el clima organizacional desempeña un papel fundamental en el rendimiento, la productividad y la satisfacción de los empleados, un buen clima organizacional crea un ambiente propicio para la colaboración, la innovación y el compromiso, lo que a su vez contribuye al logro de los objetivos corporativos, por otro lado, un clima organizacional deficiente puede tener efectos adversos en todos los niveles de la empresa.

En este contexto, se aborda el caso de constructora Ariguaní SAS, una empresa que enfrenta desafíos significativos en términos de su clima organizacional, a pesar de su posición en el mercado y su historial en la industria de la construcción, la empresa ha experimentado dificultades en la creación de un ambiente de trabajo que promueva el bienestar de sus empleados y fomente la colaboración y la eficiencia.

Entre los principales síntomas que indican la existencia de un mal clima organizacional en constructora Ariguaní SAS se encuentra la baja moral y desmotivación de los empleados ya que estos muestran falta de entusiasmo y compromiso en sus funciones diarias, esto se refleja en la disminución de la calidad del trabajo y la falta de interés en la mejora continua.

La empresa enfrenta una rotación constante de empleados, lo que resulta en costos financieros y de tiempo asociados con la selección y entrenamiento de nuevos colaboradores.

Existe una falta de comunicación clara y transparente tanto de arriba hacia abajo como entre los distintos niveles jerárquicos, lo que genera confusión y malentendidos. Los logros y el esfuerzo de los empleados no son reconocidos ni recompensados de manera adecuada, lo que disminuye su sentido de pertenencia y motivación.

Ante esta problemática, es esencial realizar un análisis exhaustivo de los factores que contribuyen al clima organizacional negativo en constructora Ariguaní SAS. Esto implica identificar las causas subyacentes de los problemas mencionados anteriormente y comprender cómo se interrelacionan. Además, se requiere la implementación de estrategias y medidas concretas que puedan mejorar el clima organizacional y crear un entorno de trabajo más positivo y productivo.

En resumen, el problema central que enfrenta constructora Ariguaní SAS es la existencia de un clima organizacional deficiente que afecta negativamente la moral, la colaboración, la retención de empleados y, en última instancia, el desempeño general de la empresa. Resolver este problema no solo beneficiará a los empleados y su bienestar, sino que también contribuirá al crecimiento y éxito continuo de la organización en el competitivo mercado de la construcción.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar el clima organizacional en la empresa constructora Ariguani para el año 2023, identificando sus factores influyentes y definiendo estrategias de mejora para un entorno laboral saludable y productivo.

### **Objetivos específicos**

Identificar los factores específicos que influyen en el clima organizacional, incluyendo la comunicación interna, el reconocimiento a los empleados, la gestión de conflictos y otros aspectos relevantes.

Describir el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados y su influencia en la retención de talento.

Definir estrategias de mejora para el clima organizacional de la empresa Constructora Ariguani, evaluando la efectividad de estas a través de seguimiento continuo y ajustes según sea necesario.

## **Justificación**

Para las organizaciones el clima organizacional es de gran importancia teniendo en cuenta que un empleado que este motivado presenta un mejor desempeño, por lo que no es falso decir que de un ambiente laboral positivo depende la permanencia de las empresas a largo plazo. La investigación del clima organizacional en la empresa Constructora Ariguaní es de vital importancia, ya que el ambiente laboral tiene un impacto directo en el desempeño de los empleados y en los resultados de la organización en general. Lo anterior radica en varios aspectos. En primer lugar, el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los empleados, lo cual a su vez tiene un impacto en su compromiso, motivación y productividad. Un ambiente de trabajo positivo y saludable puede aumentar la retención de talento, reducir el ausentismo y mejorar la calidad del trabajo realizado.

Conforme a lo anterior, la investigación del clima organizacional en esta empresa permitirá identificar posibles problemas o áreas de mejora dentro de esta. Esto puede incluir conflictos internos, falta de comunicación efectiva, falta de reconocimiento o falta de oportunidades de desarrollo profesional. Al conocer estos aspectos, la empresa puede implementar estrategias y acciones para mejorar el clima laboral y promover un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo. Otro aspecto importante es que la investigación del clima organizacional puede ayudar a detectar posibles factores de riesgo para el bienestar y la salud de los empleados, como el estrés laboral o el acoso laboral. Esto permite a la empresa tomar medidas preventivas y promover un entorno laboral seguro y saludable.

## Marco teórico

Los orígenes del estudio del clima organizacional se remontan a la década de 1920, una época en la que las investigaciones iniciales se centraban en el ambiente laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. Pioneros en este campo, como Elton Mayo, destacaron la importancia de las condiciones sociales y psicológicas en el lugar de trabajo. En su famoso experimento de Hawthorne, Mayo observó que las mejoras en el entorno laboral y en las relaciones entre compañeros tenían un impacto positivo en la productividad, lo que marcó el inicio del interés en el clima organizacional (Mayo, 1933).

A lo largo de las décadas de 1950 y 1960, los académicos y expertos comenzaron a desarrollar un entendimiento más formal del clima organizacional. Kurt Lewin, un psicólogo social, fue uno de los primeros en explorar este campo. Lewin propuso que el clima organizacional era un factor crítico para la comprensión de la dinámica de grupos y organizaciones (Lewin, 1939).

El trabajo de Douglas McGregor en la década de 1960 sobre la Teoría X y la Teoría Y también influyó en la comprensión del clima laboral. McGregor argumentó que la forma en que se percibía a los empleados, ya sea como seres pasivos que requerían control (Teoría X) o como individuos intrínsecamente motivados (Teoría Y), tenía un impacto significativo en la cultura y el clima de una organización (McGregor, 1960).

A medida que el campo del clima organizacional continuó evolucionando en las décadas de 1970 y 1980, autores como Likert, Schein y Denison desarrollaron modelos y marcos conceptuales más estructurados para comprender y medir el clima organizacional.

Rensis Likert, en particular, propuso un enfoque de cuatro sistemas para comprender el comportamiento humano en las organizaciones, lo que incluye la cultura y el clima organizacional (Likert, 1967). Edgar Schein también enfocó su trabajo en la cultura organizacional y cómo esta influye en el clima dentro de las organizaciones (Schein, 1985).

Denison, por su parte, desarrolló un modelo que evaluaba el clima organizacional en términos de cuatro atributos principales: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión. Este modelo permitió una medición más precisa y una comprensión más profunda del clima en las organizaciones (Denison, 1990).

Según el autor David Ulrich, un experto en recursos humanos y gestión, el clima organizacional es fundamental para el éxito de las organizaciones. Ulrich enfatiza la importancia de una cultura organizacional que promueva la confianza, la colaboración y la innovación. Afirma que un clima positivo impulsa la satisfacción de los empleados y, en última instancia, impacta en los resultados financieros de la empresa.

En línea con la importancia de la cultura, John Kotter, un destacado autor en gestión del cambio, subraya que un clima organizacional saludable es esencial para lograr una transformación exitosa en las organizaciones. Él argumenta que el clima influye en la disposición de los empleados para abrazar el cambio y trabajar juntos hacia objetivos comunes.

En años más recientes, autores como Robbins y Judge (2017) han continuado desarrollando y ampliando el concepto del clima organizacional. Han identificado dimensiones adicionales, como la comunicación interna, el liderazgo, el reconocimiento de los empleados y la gestión de conflictos, como factores clave para evaluar y mejorar el clima organizacional.

Además de estos desarrollos históricos, se deben considerar enfoques contemporáneos, como la relación entre el clima organizacional y la diversidad, la sostenibilidad, la cultura virtual y la tecnología. La medición y evaluación del clima a través de encuestas periódicas es común, y se ha desarrollado software para facilitar este proceso. La gestión del cambio y la cultura de la empresa también están relacionadas con el clima organizacional, y se ha demostrado que un clima positivo tiene un impacto en el desempeño y la retención de empleados.

El clima organizacional su trabajo debe considerarse según Lewin, estipula que el comportamiento está en función de la persona y su entorno de factores específicos en el individuo tales como actitudes, características físicas psicológica es decir que la forma de comportarse de una Perona en su trabajo no depende solo en sus características personales si no de la forma en que este percibe su clima de trabajo y los componente de su organización un clima es muy importante en el desarrollo de una organización en su evolución y adaptación al medio exterior. Un clima demasiado rígido una estructura mal definida y no evolutiva harán que una empresa se hará aventajar rápidamente por sus competidores y entre en una fase de decrecimiento incontrolable,

Los seres humanos están continuamente implicados en la adaptación en una gran variedad de situación con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional esto se puede definir como un estado de adaptaciones tal adaptación no se refiere a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad sino también a la satisfacción de las necesidades de pertenencias la adaptación varia de una persona a otra en un mismo individuo.

Un estudio del clima organizacional y laboral permite conocer el estado de la empresa en cuanto al aspecto ambiente de trabajo, la cultura, estados de ánimo y factores similares, el diagnóstico del clima organizacional es una evolución integral que permite detectar las fortalezas y oportunidades, de mejora dentro de la organización. La evolución periódica del clima organizacional no solo será una herramienta para enfrentar cambios organizacionales, sino también una herramienta para reforzar la innovación y compromiso hacia el mejoramiento continuo de la organización.

## Antecedentes

Los antecedentes de esta investigación se basan en la relevancia del entorno laboral y su impacto en la salud tanto física como mental de los empleados, así como en su desempeño y grado de satisfacción en el contexto de Constructora Ariguani SAS. A lo largo de los años, se han realizado numerosos estudios e investigaciones sobre el ambiente de trabajo en las organizaciones, lo que ha dado lugar a la formulación de conceptos y herramientas de evaluación que contribuyen al fomento de un entorno laboral beneficioso.

En su estudio titulado "¿Puede el clima laboral influir en la productividad?", Brancato y Juri (2011) resaltan que el ambiente de trabajo dentro de una organización influye en las actitudes y comportamientos de los empleados, desempeñando un papel esencial en el éxito empresarial. En este contexto, hacen hincapié en la importancia de implementar métodos de evaluación regulares del clima organizacional. Además, sugieren la utilización de cuestionarios como una herramienta fundamental para analizar y evaluar el ambiente laboral.

El Estudio de Caso titulado "El impacto del ambiente de trabajo en el desempeño productivo de las empresas: Hardepex Cía. Ltda.," llevado a cabo en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador, por Arteaga y Pilligua (2019), plantea que un entorno laboral positivo ejerce una influencia significativa en los resultados y la productividad de las organizaciones, sin importar su tamaño o sector de actividad. En este contexto, destacan aspectos como la comunicación efectiva, la colaboración entre los empleados, la autonomía y un liderazgo sólido como factores cruciales para el éxito de cualquier empresa.

Finalmente, en su estudio titulado "Cohesión de equipos de trabajo y la percepción del clima laboral entre los empleados de la Universidad de Montemorelos," Saavedra (2013) identifica una relación positiva y significativa entre la cohesión de los equipos de trabajo y la

percepción del ambiente laboral. Este descubrimiento subraya la relevancia de la interacción y el entorno social entre los colaboradores como factores determinantes en la configuración del clima organizacional.

Estos antecedentes, basados en investigaciones previas, enfatizan la relevancia de abordar el clima laboral en constructora Ariguani SAS y cómo este puede afectar el desempeño y la satisfacción de sus empleados. Esta investigación busca adaptar estos principios a la realidad de la empresa para identificar oportunidades de mejora y promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

## **Marco Legal**

En el marco de legalidad colombiano en el clima organizacional es importante tener en cuenta las siguientes consideraciones legales, inicialmente la privacidad y confidencialidad, esto mediante el cumplimiento de las leyes de protección de datos y privacidad al recopilar y analizar la información del clima organizacional. Lo anterior garantiza que los datos se manejen de manera confidencial y solo se utilicen con fines legítimos. Del mismo modo la no discriminación, asegurándose que el análisis del clima organizacional se realice de manera imparcial y no discriminatoria. No se deben tomar decisiones basadas en características protegidas por ley, como la raza, el género, la religión o la discapacidad.

En lo que obedece al cumplimiento de algunas de las normas laborales más importantes en Colombia son; El Código Sustantivo del Trabajo en Colombia está regulado por la Ley 1450 de 2011, considerando como la principal norma laboral en Colombia y regula las relaciones laborales, los derechos y obligaciones de los empleados y empleadores, así como aspectos como el salario, jornada laboral, vacaciones, entre otros. Asó mismo la Ley de Contrato de Trabajo o Ley 789 de 2002. Esta ley establece las condiciones y modalidades de los contratos laborales, así como los derechos y obligaciones tanto de los empleados como de los empleadores. Regula aspectos como la duración del contrato, la jornada laboral, las prestaciones sociales, el salario mínimo, entre otros. Es una ley fundamental en el ámbito laboral en Colombia. Establece las condiciones y modalidades de los contratos laborales, incluyendo aspectos como la duración, terminación, indemnizaciones y prestaciones sociales.

Por otra parte la Ley 100 de 1993, la cual establece el Sistema General de seguridad social en Colombia, el cual comprende la afiliación obligatoria a salud, pensión y riesgos laborales. La ley 100 regula aspectos como la afiliación, los derechos y deberes de los afiliados, los beneficios y prestaciones, así como la administración y supervisión del sistema. Es una ley fundamental para garantizar la protección social de los trabajadores y sus familias en Colombia. Seguridad social: Colombia cuenta con un sistema de seguridad social que incluye la afiliación obligatoria a salud, pensión y riesgos laborales. Las empresas deben cumplir con las obligaciones de afiliar a sus empleados y realizar los aportes correspondientes.

Del mismo modo el artículo 49 de la Constitución Política de Colombia, establece que todas las personas tienen derecho a la salud y que el Estado debe garantizar su atención integral. Además, señala que el sistema de salud debe ser organizado de manera descentralizada, participativa y eficiente, y que se deben promover políticas de prevención, atención y rehabilitación. Por otra parte el Decreto 1072 del 2015 emitido por el Gobierno de Colombia que regula el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este decreto establece las normas y lineamientos para la prevención de riesgos laborales y la promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable. Incluye disposiciones sobre la identificación y evaluación de riesgos, la implementación de medidas de prevención, la capacitación de los trabajadores y la conformación de comités de seguridad y salud en el trabajo, entre otros aspectos. Otra es la Resolución 2646 de 2008, que como normativa emitida por el Ministerio de la Protección Social de Colombia, establece las disposiciones para la promoción de la salud mental, la prevención de los trastornos mentales y el manejo de la conducta suicida.

Esta resolución busca promover la salud mental en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, educativo y comunitario, así como establecer lineamientos para la detección temprana, el diagnóstico y el tratamiento de los trastornos mentales. Además, se enfoca en la prevención del suicidio, promoviendo estrategias de intervención y atención integral. Del mismo modo el Decreto 1477 de 2014 es una normativa emitida por el Gobierno de Colombia que regula el uso de la marca país "Colombia es Pasión". Este decreto establece las condiciones y requisitos para el uso de la marca en diferentes ámbitos, como el turismo, la promoción de productos y servicios, eventos culturales, entre otros. También define las responsabilidades de las entidades encargadas de la gestión y protección de la marca país.

## **Metodología de Investigación**

En este trabajo se analizarán los siguientes puntos: Tipos y métodos de investigación, recopilación y presentación de información, plan de actividades y eventos.

VARIABLES ANALIZADAS CON LA ENCUESTA: Información organizacional; satisfacción personal, desarrollo personal y profesional; condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y trabajo en equipo.

### **Tipo de estudio**

Esta investigación se realizó bajo el concepto de "investigación descriptiva" porque su propósito, es una característica identificativa que caracteriza los patrones de comportamiento y actitudes de un grupo en particular. Donde una conducta específica será evidente y permitirá encontrar y confirmar un cierto tipo de comportamiento. El método de realización de esta investigación será un enfoque deductivo ya que trata de explicar una situación específica con una situación general que la precede, por lo que la investigación estará sustentada en conocimientos teóricos sobre clima organizacional.

### **Descripción del método**

Para realizar esta encuesta, se enviará y la realizará cada empleado individual como base para obtener la información. El instrumento evalúa 7 variables, metas, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones, motivación, control, consta de 11 preguntas.

Su base teórica es la teoría interpersonal, donde su objetivo es que Constructora Ariguani mejore el clima organizacional a partir del diagnóstico y los resultados de la investigación, ya que esto nos ayudara a resolver problemas específicos detectados dentro de la empresa. Para su tabulación, se diseñará un formulario tipo encuesta donde será compartida a cada área de investigación a través del cual se podrán obtener los resultados propuestos y buscar la interpretación y análisis de los resultados. El desarrollo de este estudio estará a cargo de constructora Ariguani y la herramienta será aplicada a todos los funcionarios.

### **Población de muestra**

Las herramientas seleccionadas se aplicarán a los 300 empleados administrativos de Constructora Ariguani, desde la gerencia, administrativa hasta transacciones inmobiliarias y atención al cliente.

### **Técnicas de recolección - Fuentes primarias**

#### **Encuestas**

La información recopilada en la encuesta se realiza mediante tablas y es adecuada para preguntas que pueden investigarse con métodos de observación, análisis de datos documentales y otros sistemas de conocimiento. Las encuestas proporcionan información sobre la motivación, la actitud y las opiniones de un individuo en relación con la persona estudiada. (Méndez Álvarez, 2012). Generando confianza proporcionando explicaciones específicas sobre los resultados de las mediciones.

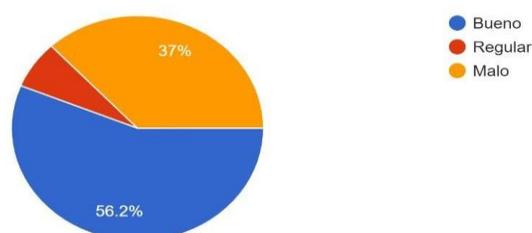
## Resultados

Los resultados de la encuesta proporcionan una valiosa visión de la percepción de los empleados en Constructora Ariguani. A continuación, se presenta un análisis detallado de las respuestas, destacando áreas de fortaleza y posibles oportunidades de mejora, este análisis servirá como base para implementar acciones que contribuyan a un entorno laboral más satisfactorio y productivo.

### Figura 1

#### *Satisfacción del entorno de trabajo*

¿Cómo califica usted su satisfacción general con el entorno de trabajo en Constructora Ariguani?  
73 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

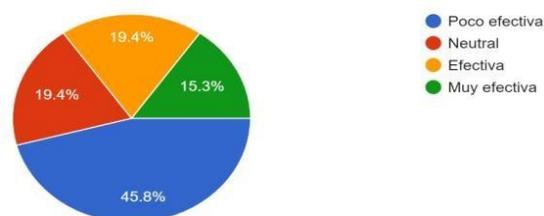
La satisfacción laboral en Constructora Ariguani es mixta: un 56.2% la considera positiva, mientras que un 37% la percibe como negativa. Evaluar esta satisfacción es crucial para comprender el bienestar de los empleados. Las respuestas proporcionarán información clave para identificar áreas fuertes y oportunidades de mejora en la calidad de vida laboral.

## Figura 2

### *Efectividad de la comunicación interna*

¿Qué tan efectiva considera la comunicación interna en la empresa para mantener a los empleados informados sobre los cambios y decisiones relevantes?

72 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

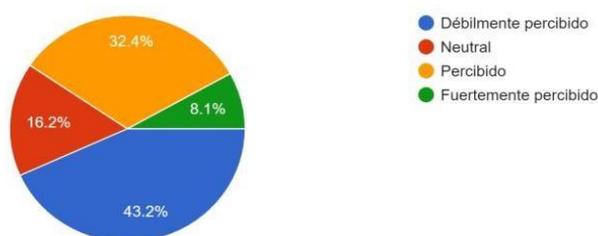
La comunicación interna es una preocupación: el 45.8% la ve como "poco efectiva", y solo el 15.3% la considera "muy efectiva". La eficacia en este aspecto es esencial para la cohesión y eficiencia organizacional. Esta pregunta busca evaluar la transparencia y claridad en la información sobre cambios y decisiones relevantes. Entender estas percepciones es crucial, ya que la comunicación efectiva fortalece la confianza y cohesión del equipo. Las respuestas revelarán áreas de mejora en las prácticas de comunicación interna, permitiendo optimizar la difusión de información en Constructora Ariguani.

### Figura 3

#### *Liderazgo y supervisión*

¿Cómo percibe usted el liderazgo y la supervisión en Constructora Ariguani en términos de apoyo, dirección y capacidad para resolver problemas?

74 respuestas



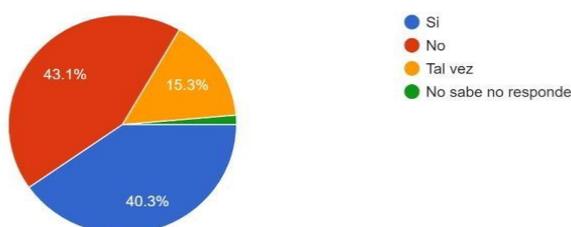
Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los empleados (43.2%) perciben el liderazgo como débilmente percibido con solo un 8.1% que lo clasifica como fuertemente percibido, El liderazgo en la industria de la construcción es fundamental, ya que no es lo mismo que gerenciar; sin suficiente liderazgo, aumenta notablemente la probabilidad de cometer errores, y la probabilidad de tener éxito disminuye proporcionalmente. Las habilidades interpersonales con las que debe contar un gerente de proyecto son liderazgo, trabajo en equipo, motivación, comunicación, capacidad para delegar tareas, calma bajo presión, habilidades para crear equipos y habilidades para resolver problemas.

Es importante considerar la implementación de programas de capacitación de liderazgo, medidas de seguridad laboral y planes de mejoramiento del clima organizacional para abordar las preocupaciones identificadas en el contexto de la constructora.

**Figura 4***Fomento de la comunicación abierta y transparente*

¿Cree usted que se fomenta la comunicación abierta y transparente dentro de la empresa?  
72 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

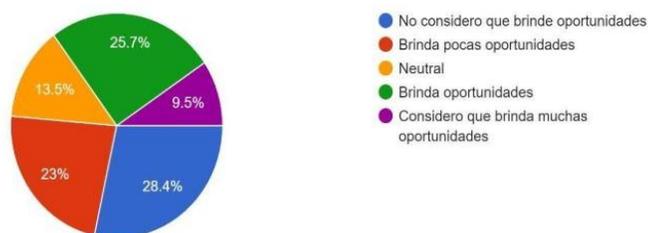
Hay una división notoria en cuanto a la percepción de la comunicación abierta y transparente, con un marcado 43.1% que siente que no se fomenta. Basado en los porcentajes, parece haber cierta falta de fomento de la comunicación abierta y transparente. El fomento de la comunicación abierta y transparente es crucial para un entorno laboral saludable y productivo, ya que permite que los empleados compartan ideas, resuelvan problemas y trabajen en equipo de manera más efectiva. Aquí sería útil explorar formas de mejorarla, como establecer canales de comunicación claros, fomentar la retroalimentación y promover una cultura de confianza y apertura.

## Figura 5

### *Oportunidades de crecimiento*

¿Considera usted que la empresa brinda oportunidades de desarrollo y crecimiento ?

74 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

Un inquietante 28.4% de los empleados no percibe oportunidades de desarrollo en la empresa. Este dato destaca la necesidad de revisar e implementar estrategias para impulsar el crecimiento profesional, crucial para la retención de talento. La pregunta busca evaluar si los empleados sienten que la compañía les brinda ocasiones para avanzar en sus carreras y adquirir nuevas habilidades. Este enfoque estratégico en el desarrollo profesional no solo fortalece la satisfacción laboral, sino también contribuye a mantener y nutrir el talento dentro de la organización, fomentando un entorno laboral más enriquecedor y motivador.

## Figura 6

### *Reconocimiento y valoración laboral*



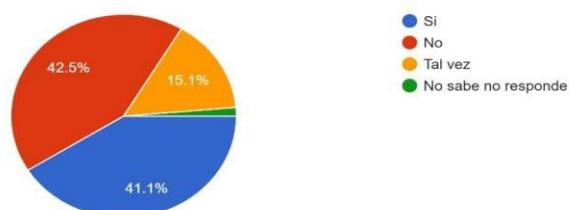
Fuente: Elaboración propia

La falta de valoración del trabajo es significativa, con un 40.3% de empleados que no sienten que su contribución sea reconocida. Aunque un alentador 36.1% percibe reconocimiento por sus logros, este hallazgo destaca la necesidad de fortalecer los programas de reconocimiento. El reconocimiento y la valoración del trabajo son fundamentales para la motivación y el compromiso. La respuesta proporcionará información sobre la cultura de reconocimiento dentro de la empresa.

## Figura 7

### *Bienestar de empleados*

¿Considera usted que la dirección de la empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados ?  
73 respuestas



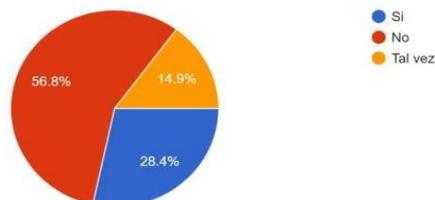
Fuente: Elaboración propia

La percepción acerca de si la dirección se preocupa por el bienestar de los empleados presenta una división, con un 41.1% de respuestas afirmativas y un 42.5% negativas. El bienestar de los empleados desempeña un papel fundamental en el rendimiento laboral y la retención del talento. Esta pregunta tiene como objetivo evaluar la percepción de los empleados respecto a si la dirección demuestra interés en su salud y felicidad en el entorno laboral. Reconocer y abordar estas inquietudes no solo impacta positivamente en el clima laboral, sino que también contribuye a fortalecer la relación entre la empresa y su equipo, promoviendo un ambiente laboral saludable y productivo.

## Figura 8

### *Reconocimiento laboral*

¿Recibe usted algún tipo de reconocimiento por su buen desempeño o por cumplimiento de metas en su trabajo?  
74 respuestas



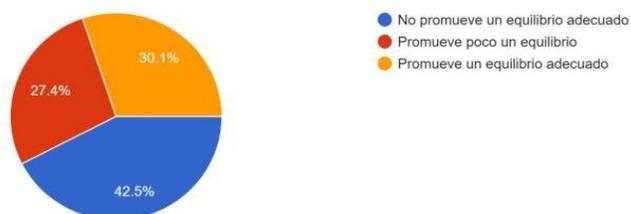
Fuente: Elaboración propia.

La carencia de reconocimiento por un buen desempeño es una preocupación, dado que la mayoría (56.8%) no experimenta aprecio. Este descubrimiento tiene el potencial de afectar la moral y la retención de empleados. El reconocimiento directo posee un impacto notable en la moral y motivación, siendo un componente clave para el compromiso laboral. La pregunta tiene como propósito discernir si la empresa implementa prácticas efectivas de reconocimiento. Al establecer sistemas que valoran y celebran los logros, se puede cultivar un ambiente laboral que estimule la excelencia y fomente la lealtad de los empleados, contribuyendo así a un entorno más gratificante y productivo.

## Figura 9

### *Equilibrio laboral y personal*

En su opinión, ¿en qué medida la empresa promueve un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal?  
73 respuestas



Fuente: Elaboración propia

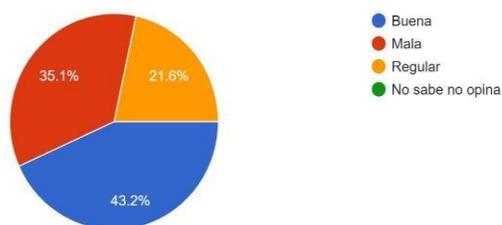
Una proporción sustancial (42.5%) de empleados manifiesta que la empresa no fomenta un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, resaltando la necesidad de revisar las políticas al respecto. Este resultado subraya la importancia crucial del equilibrio entre ambas esferas para la salud mental y la satisfacción laboral. La respuesta a esta pregunta proporcionará una evaluación clave sobre el compromiso de la empresa con el bienestar integral de sus empleados. Abordar eficazmente este aspecto no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también contribuye a un entorno laboral más saludable y sostenible, promoviendo así la retención y el rendimiento óptimo.

## Figura 10

### *Relaciones interpersonales y trabajo en equipo*

¿Cómo describirías la dinámica de relaciones interpersonales y trabajo en equipo en tu área o departamento en Constructora Ariguani?

74 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

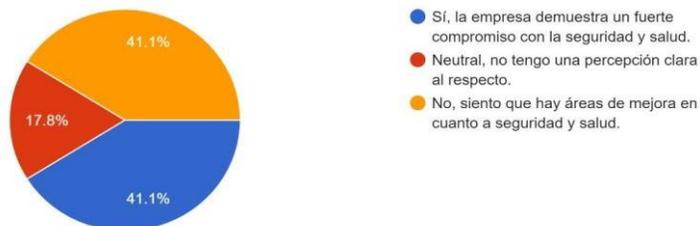
La percepción acerca de la dinámica de relaciones interpersonales y trabajo en equipo es variada, con un 43.2% la describiendo como buena y un 35.1% como mala. La calidad de las relaciones interpersonales y la colaboración en equipo son fundamentales para la eficiencia y el ambiente laboral positivo. La formulación de esta pregunta tiene como objetivo obtener insights sobre la dinámica social y de colaboración en unidades específicas de la empresa. Comprender la percepción de los empleados en este aspecto no solo proporciona información valiosa sobre el clima laboral, sino que también orienta hacia posibles áreas de mejora para fortalecer la cohesión y el rendimiento grupal.

## Figura 11

### *Ambiente seguro y saludable*

En relación con el mantenimiento de un ambiente seguro y saludable, elija la opción que mejor describa su percepción sobre los esfuerzos de Constructora Ariguani

73 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

La percepción sobre los esfuerzos en seguridad y salud está dividida, ya que un 41.1% siente un fuerte compromiso, mientras otro 41.1% identifica áreas de mejora. La salud y la seguridad ocupan un lugar fundamental en las prioridades laborales. La respuesta a esta pregunta ofrecerá una visión general sobre la efectividad de los esfuerzos de la empresa para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable. Evaluar estas percepciones no solo es crucial para el bienestar de los empleados, sino que también proporciona información valiosa para la implementación de medidas correctivas y el fortalecimiento de las políticas y prácticas de seguridad en el lugar de trabajo.

### **Análisis de los resultados**

La encuesta sobre el clima organizacional en constructora Ariguani revela una combinación de percepciones positivas y áreas de preocupación entre los empleados. Aunque un 56.8% reporta estar satisfecho con el entorno de trabajo, un notable 36.5% lo califica como malo. La comunicación interna surge como un punto crítico, con un 45.2% percibiendo que es poco efectiva.

En términos de liderazgo, el 43.2% lo percibe débilmente, sugiriendo la necesidad de fortalecer el apoyo y la dirección proporcionados por los líderes. La falta de comunicación abierta se destaca, ya que un 43.1% no siente que se fomente en la empresa. Además, el 40.3% no cree que su trabajo sea valorado, lo que puede afectar la moral y la productividad. Las oportunidades de desarrollo y crecimiento generan opiniones diversas, con un 28.4% considerando que no se brindan oportunidades suficientes. Aunque el 41.1% cree que la empresa se preocupa por el bienestar de los empleados, un 42.5% opina lo contrario.

La falta de reconocimiento por el buen desempeño es evidente, ya que un 56.8% afirma no recibir ningún tipo de reconocimiento. La percepción sobre el equilibrio entre vida laboral y personal muestra una división de opiniones, al igual que las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, donde un 35.1% lo califica como malo. En cuanto a seguridad y salud, un 41.1% siente que la empresa demuestra un fuerte compromiso, mientras que un 41.1% percibe áreas de mejora. Estos resultados sugieren la necesidad de acciones específicas para mejorar la comunicación, fortalecer el liderazgo, brindar reconocimiento y abordar la percepción de falta de valoración del trabajo.

## **Recomendaciones**

### **Mejora de la comunicación interna**

Implementar canales de comunicación más efectivos, como reuniones regulares, boletines informativos y plataformas digitales.

Fomentar la transparencia y la apertura en la comunicación, asegurándose de compartir información relevante y actualizada con todos los empleados.

### **Desarrollo del liderazgo**

Ofrecer programas de desarrollo de liderazgo para fortalecer las habilidades de supervisión y dirección.

Establecer un sistema de retroalimentación regular entre los líderes y los miembros del equipo para mejorar la comunicación y abordar las preocupaciones.

### **Reconocimiento y valoración del trabajo**

Implementar programas de reconocimiento del desempeño para destacar y recompensar los logros de los empleados.

Crear un entorno donde se celebren los éxitos y se reconozca el esfuerzo individual y colectivo.

### **Oportunidades de Desarrollo Profesional**

Evaluar y mejorar los programas de desarrollo profesional para ofrecer oportunidades de crecimiento claro y alcanzable.

Establecer planes de carrera individuales y proporcionar recursos para el desarrollo de habilidades.

**Fomentar un equilibrio entre vida laboral y personal**

Evaluar y ajustar las políticas de trabajo flexible o de teletrabajo si es posible.

Promover una cultura que valore el equilibrio entre vida laboral y personal, alentando a los empleados a utilizar sus días de descanso y vacaciones.

**Fortalecer las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo**

Implementar actividades de team building y programas para mejorar las relaciones interpersonales.

Facilitar la comunicación abierta y la colaboración entre los departamentos para fortalecer el trabajo en equipo.

**Enfoque en seguridad y salud**

Realizar evaluaciones periódicas de riesgos y garantizar que se implementen prácticas seguras en todos los niveles.

Proporcionar capacitación continua sobre seguridad y salud ocupacional y fomentar una cultura de bienestar.

**Encuestas de seguimiento**

Realizar encuestas periódicas para evaluar el impacto de las iniciativas de mejora y ajustar estrategias según los comentarios de los empleados.

Fomentar un diálogo abierto y continuo con los empleados para abordar problemas en tiempo real.

## Conclusiones

La evaluación del clima organizacional en Constructora Ariguani destaca tanto aspectos positivos como áreas críticas que requieren atención. Aunque existe una satisfacción general entre los empleados, la comunicación interna, el reconocimiento del trabajo y el equilibrio entre vida laboral y personal son aspectos que necesitan mejoras sustanciales.

La implementación de estrategias enfocadas en fortalecer la comunicación, desarrollar el liderazgo, reconocer el desempeño, y mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal son pasos cruciales. Además, es fundamental abordar las preocupaciones específicas relacionadas con la percepción del liderazgo y la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

La clave reside en un enfoque integral y sostenido que involucre a los empleados en el proceso de mejora continua. La retroalimentación periódica, la flexibilidad en la implementación de cambios y el compromiso de la alta dirección son elementos esenciales para transformar el clima organizacional en constructora Ariguani hacia uno más positivo, productivo y centrado en el bienestar de los empleados.

### Referencias bibliográficas

Arteaga, A., & Pilligua, R. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas*: Hardepex Cía. Ltda. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Brancato, G., & Juri, P. (2011). *¿Puede influir el clima laboral en la productividad?* Revista de Humanidades, 13(1), 39-53.

Código Sustantivo Del Trabajo. (s/f). Gobernador.co. Recuperado el 26 de octubre de 2023, de

<https://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

Decreto 1477 de 2014 Nivel Nacional. (s/f). Gobernador.co. Recuperado el 26 de octubre de 2023, de

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58849>

Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 Nivel Nacional. (s/f). Gobernador.co. Recuperado el 26 de octubre de 2023, de

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

Del Trabajo, C. S. (2004). Decreto 2663 de 1950. *Editorial Unión Ltda. Bogotá DC.*

Dolan, S. L., López Cabrales, A. y Valle Cabrera, R. (2014). (pp.107-130). *La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI*. McGrawHill.

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle. (Pp.70120).

Ley 100 de 1993 Congreso de la República de Colombia. (s/f). Gobernador.co. Recuperado el 26 de octubre de 2023, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>

Ley 789 de 2002 - SuperSubsidio. (s/f). Gobernador.co. Recuperado el 26 de octubre de 2023, de <https://ssf.gov.co/ley-789-de-2002>

Pueblo, EL, y Colombia, DE (s/f). *Constitución Política De Colombia 1991 PREAMBULO*. Georgetown.edu. Recuperado el 26 de octubre de 2023, de <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

Saavedra, M. (2013). *Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la Universidad de Montemorelos*. Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos.