

Proyecto de Grado Clima Organizacional de Grupo Réditos

Doris Eugenia Correa Narvaez

Asesor

Carlos Antonio Jimenez

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

(ECACEN)

Administración de Empresas

2024

Nombre Director de Trabajo de Grado

Jurado

Jurado

2024

Dedicatoria

Este trabajo es dedicado a mi familia por el gran apoyo y empuje que me motivaron para hacer realidad mis sueños, por esa perseverancia que día a día me inspiró a ser mejor.

Agradecimientos

A todos los entes de la universidad por la paciencia y por todos esos conocimientos que nos brindaron durante todo el proceso académico, que han sido la base para el día de mañana emprender en mejores proyectos

Resumen

La idea de este proyecto es realizar un estudio al área de bienestar de la empresa Grupo Réditos Empresariales, evaluar como se ve afectada el clima organizacional y productividad de sus empleados, buscando respuestas a su nivel de satisfacción y que sería importante para ellos como grupo empresarial, indagar sobre sus preferencias en cuanto a salario emocional, estabilidad laboral , productividad, nivel de satisfacción y ambiente laboral, para ello se realizará una encuesta tipo cuantitativa con una muestra del personal, donde nos apoyaremos en los resultados y se establecerá plan de acción para el mejoramiento del clima organizacional en el área de bienestar laboral de la compañía, se espera aumento de competitividad en el ser y el hacer, fortalecer la compañía con personal satisfecho, feliz, con sentido de pertenencia, motivado, con proyecciones de crecimiento personal y profesional, buscando siempre dentro de la organización fortalecer falencias, aumentar calidad de vida y crecimiento de la organización.

Palabras clave: Bienestar, reconocimiento, ser, actividades, fortalecimiento

Abstract

The idea of this project is to carry out a study of the well-being area of the company Grupo Réditos Empresariales, to evaluate how the organizational climate and productivity of its employees are affected, seeking answers to their level of satisfaction and what would be important for them as a business group. , inquire about their preferences in terms of emotional salary, job stability, productivity, level of satisfaction and work environment, for this a quantitative survey will be carried out with a sample of the staff, where we will rely on the results and an action plan will be established to the improvement of the organizational climate in the company's labor well-being area, an increase in competitiveness in being and doing is expected, strengthening the company with satisfied, happy personnel, with a sense of belonging, motivated, with projections of personal and professional growth , always seeking within the organization to strengthen shortcomings, increase quality of life and organization growth.

Keywords: Well-being, recognition, being, activities, strengthening

Tabla de Contenido

Introducción	12
Descripción del Problema	13
Planteamiento del Problema.....	13
Justificación	15
Objetivos.....	16
Objetivo General	16
Objetivos específicos.....	16
Marco de Referencia.....	17
Estado del arte	17
Marco contextual.....	18
Marco teórico	19
Marco conceptual	28
Marco normativo.....	29
Metodología	31
Método	31

Tipo de estudio	31
Recolección de datos	32
Resultados	34
Discusion de resultados	39
Conclusiones	41
Recomendaciones	42
Referencias bibliográficas.....	43
Apéndices.....	45

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Programa de Compensación e incentivos</i>	48
---	----

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Pregunta #1 sobre las funciones de trabajo</i>	34
Figura 2 <i>Pregunta #2 sobre las decisiones de jefes y supervisores</i>	34
Figura 3 <i>Pregunta #3 sobre la relación con los compañeros</i>	35
Figura 4 <i>Pregunta #4 sobre las oportunidades de crecimiento profesional</i>	36
Figura 5 <i>Pregunta #5 sobre retribución al esfuerzo</i>	36
Figura 6 <i>Pregunta #6 sobre objetivos de la empresa</i>	37
Figura 7 <i>Pregunta #7 sobre programa de incentivos</i>	37
Figura 8 <i>Pregunta #8 sobre condiciones de trabajo</i>	38
Figura 9 <i>Pregunta #9 sobre los beneficios</i>	38
Figura 10 <i>Pregunta #10 sobre la atención a las opiniones</i>	39

Lista de Apéndices

Apéndice A <i>Programa de Compensación e incentivos</i>	45
--	----

Introducción

El clima organizacional dentro de una empresa es parte primordial para el desempeño de los empleados, estos cada vez requieren más beneficios personales, por lo cual es considerable realizar proyectos de acción enfocadas al avance de la persona en relación a su liderazgo, el ámbito, eficacia, comunicación.

El área de desarrollo humano es indispensable para la compañía puesto que trabaja en procesos de formación personal y profesional de los empleados con el objetivo de hacer mejor calidad de vida, el fortalecimiento de sus competencias en el sector que desempeña, rendimientos laboral, optimización del tiempo, calidad de la labor que desempeña, no se puede desconocer que personal animado incrementa la eficacia, es más feliz, trabaja con dinamismo, minimiza los fallos en la operación, crea más utilidades, asistencia al desarrollo de la empresa y incremento de utilidades.

Un óptimo clima o mal clima organizacional va a tener secuelas positivas o negativas en una empresa más allá del tamaño grande o chiquita, un empleado que se sienta feliz va a realizar mejor la tarea que desempeña, predomina más y se evidenciará en el cumplimiento de sus propósitos y desarrollo de la organización.

Planteamiento del Problema

En el año 2006 un grupo de empresarios Antioqueños, caracterizados por tener una amplia experiencia en el ámbito comercial de la categoría de Juegos, decidieron integrar sus esfuerzos para consolidar una sola organización, más competitiva, con mejor infraestructura y enfocada en el servicio al cliente. Fue así como se dio inicio a un exitoso proceso de asociatividad que permitió crear la compañía Réditos Empresariales S.A., bajo la marca Gana y la cual se especializó en la comercialización de servicios transaccionales a través de una amplia red tecnológica presente en los 125 municipios del departamento de Antioquia (Grupo Réditos, 2021, p.16)

El clima Organizacional es un tema importante dentro de las empresas ya que estos definen las motivaciones en los trabajadores que tienden a influir demasiado en el crecimiento de una organización, este tema no es ajeno al Grupo Réditos, pues en estudios previos se identifican factores de mala convivencia roces entre compañeros que no facilitan la optimización de los procesos dentro de la organización, Se identifica un ambiente de bajo desempeño en servicio al cliente y desmotivación en situaciones que desatan una gran cantidad de errores en el momento de ejecutar su labor afectando el crecimiento de la organización.

El problema también se presenta porque el área de Clima Organizacional no alcanza a llegar a todo el personal de la compañía, es importante identificar estas falencias, se requiere un intervención óptima que permita optimizar la productividad de la compañía. (Grupo Réditos, 2021, p.16)

Descripción del Problema

Según los análisis e indagaciones que se realizaron previamente se evidencian empleados

con inconformidades frente a los beneficios que el momento tienen, problemas de compañerismo, no hay disponibilidad de personal para otorgar beneficios, desmotivación porque no se tiene en cuenta sus ideas.

Pregunta de Investigación general:

¿Cuáles son factores negativos que afectan el clima organizacional y productividad en empleados del Grupo Réditos?

Preguntas de Investigación Específicas

- ¿Cuál es la importancia del clima laboral dentro de la organización?
- ¿Las actividades de clima organizacional llegan a todos los empleados del departamentode Antioquia?
- ¿Es importante el clima laboral en el crecimiento de la organización?

Justificación

Hoy en día las empresas buscan invertir en clima organizacional ya que se ha identificado que este influye de manera importante en los resultados de una organización mediante un adecuado plan de acción diseñado con estrategias enfocadas a mejorar el clima organizacional en la compañía, fortaleciendo los comportamientos saludables en los empleados de la organización.

Después de haber realizado un análisis de información previa en Grupo Réditos se detecta una empresa con una gran cantidad de empleados en los cuales se presentan un margen de baja productividad en varios aspectos, es por ello que este trabajo se enfoca en investigar qué aspectos están desmejorando la productividad de la compañía y así dar presentar propuestas de mejora en el clima organizacional de la compañía, buscando mitigar estos problemas innovar y contribuir con su mejoramiento de la productividad y contar con personal motivado y calificado para laborar.

Se busca resolver la problemática con la ayuda de distintas fuentes e investigaciones que nos aporten conocimientos para tratar el clima organizacional dentro de una compañía. Para ello se eligió el instrumento de encuesta donde diseñamos distintas preguntas claves que nos permitirán abordar con precisión el comportamiento de los empleados. El resultado de nuestra investigación se basará en generar estrategias las cuales favorezcan a que el clima sea óptimo para todos los miembros de la organización.

Objetivos

Objetivo General

Detectar falencias que afectan negativamente la eficacia y llevar a cabo estrategias que contribuyan a una mejor ejecución del Clima Organizacional de la compañía Grupo Réditos.

Objetivos Específicos

Implementar tácticas para que los beneficios establecidos por el proceso de desarrollo humano lleguen a todos los empleados y que sean reflejadas en las acciones.

Realizar un estudio del clima organizacional que ejecuta la empresa el Grupo Réditos y la forma donde ayuda en la eficacia de sus empleados.

Conocer el proceso de desarrollo humano y como lideran para lograr los objetivos propuestos en la organización

Marco de Referencia

Estado del Arte

El área de bienestar y proyección dentro de la empresa es el proceso en el que se enfatiza y trabaja para el fortalecer el desarrollo integral del personal, con el fin de mejorar su nivel de vida y de su familia a partir del objetivo estratégico del aumento de la competitividad del ser y el hacer, se encarga de la planeación e implementación de programas que generen un ambiente de trabajo positivo, un sentido de orgullo por la empresa y oportunidades de crecimiento y desarrollo (Grupo créditos, 2021, p. 23)

En diversos estudios propuestos y ejecutados por investigadores interesados en abordar el clima organizacional, se ha encontrado que este actúa como un intermediario para entrelazar los aspectos tales como la estructura con la satisfacción o rendimiento en el trabajo.

El desempeño laboral como factor imperante dentro del ámbito empresarial, fue tomando forma al transcurrir de los años. Al comienzo los gerentes se conformaban con brindar las herramientas necesarias para la realización de sus actividades, pero no ofrecían los lineamientos de cómo realizar dichas actividades, es decir, todo lo dejaban a la buena voluntad de los empleados, otorgándoles incentivos por el esfuerzo realizado, de aquí es donde se origina el llamado trabajo por iniciativa e incentivo que vino a dominar a la administración en sus primeros años.

En el estudio realizado por Lickert, (citado por Brunet, 1992, p. 29), consideró el clima como una variable que influía en programas de capacitación o adiestramiento gerencial, el desempeño y la satisfacción gerenciales, Lickert concibe esta variable como el reflejo del estado interno de una empresa, por ejemplo, la motivación, las actitudes, los objetivos de rendimiento,

la eficacia de la comunicación y toma de decisiones. Esta variable constituye un proceso fundamental en las organizaciones de una empresa.

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

Marco Contextual

El Grupo Réditos, consolidado en 2006 por empresarios antioqueños con vasta experiencia en el sector de juegos, ha establecido una sólida presencia en los 125 municipios del departamento de Antioquia a través de su empresa Réditos Empresariales S.A., bajo la marca Gana. La organización se ha destacado por su enfoque en la asociatividad, mejor infraestructura y servicio al cliente. Sin embargo, estudios previos han identificado desafíos en el clima organizacional que impactan negativamente en la convivencia laboral y, por ende, en la eficiencia operativa.

El contexto laboral revela la existencia de factores de mala convivencia entre compañeros, afectando la optimización de procesos y generando un ambiente de bajo rendimiento en el servicio al cliente. Además, se ha detectado desmotivación entre los empleados, lo cual contribuye a la ocurrencia de errores durante la ejecución de sus labores,

afectando el crecimiento de la organización. La necesidad de intervenir de manera efectiva en el área de clima organizacional se destaca como imperativa para optimizar la productividad de la empresa.

Marco Teórico

El clima organizacional se concibe en un ambiente laboral interno , donde se comprende la instrucciones, los objetivos y valores de la empresa, capacitaciones, satisfacción laboral, ausentismo, aptitud para y actitudes ante el trabajo, la producción, la tecnología, el manejo al cliente, los servicios que son establecidos por la empresa, lo que implica una cultura organizacional que se crea en el personal (Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodriguez, Cañedo Andalia,2009, p.68); en estos múltiples factores se generan relaciones laborales e interpersonales que pueden intervenir en los resultados y ambiente de la organización, lo que significa que es una continua lucha contra los aspectos negativos que interfieran en el campo laboral sobre cada uno de los empleados, lo que puede llevar a la desmotivación, el quiebre de relaciones respetuosas y amables con el otro y la armonía que se generaba en la organización, Frente a esto, se deben generar diferentes acciones que promuevan la reconciliación e integración del personal para la recuperación del clima organizacional, el aumento de la motivación y argumentos para la continuación en la empresa.

El clima organizacional está compuesta por varios elementos: ambiente físico, características estructurales (tamaño y estilo de la institución), ambiente social (Compañerismo, convivencia), características personales de los sujeto (actitudes y aptitudes) y comportamiento organizacional (productividad, satisfacción, nivel de tensión, entre otros); por tanto, el clima organizacional es el producto de la percepción de estos componentes por sus miembros, siendo

un resultado de la interacción entre las características de las personas y de las organizaciones (Salazar Estrada et. al., 2009, p.70).

En este proceso teórico-práctico, se retoma como teoría general el desarrollo humano del autor Amartya Sen (2000), el enfoque de bienestar de Manfred Max Neef (1993) y la teoría de capacidades de Martha C. Nussbaum (2012), con estos referentes teóricos se busca obtener una comprensión amplia de la realidad social que se desea transformar desde el Trabajo Social, para realizar finalmente la gestión social mediante la realización operativa que contribuya al bienestar del personal y el desarrollo de sus habilidades y el fortalecimiento de sus relaciones con el entorno laboral.

El desarrollo humano, tomado desde el planteamiento del autor Sen, es visto “como un proceso de expansión de las libertades reales que disfrutan los individuos” (Sen, 2000, p.19) mediado por una serie de funcionamientos que le permite a los sujetos desde sus construcciones sociales mejorar la calidad de vida. Lo anterior se refleja en el campo de práctica, ya que en el área de bienestar y proyección social se tiene como objetivo “Propiciar condiciones de trabajo que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, buscando el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia” (Bienestar y Proyección Social, 2016, p. 7), de manera que generen libremente sus posibilidades de desarrollo en cada uno de sus aspectos de vida desde las oportunidades, beneficios y acciones que les brinda la empresa en sus diferentes procesos.

En la estrategia de bienestar se estructuran tres esferas (mi ser, mi trabajo y mi hogar) en los cuales se trabaja con el personal temas específicos que aporten a su mejoramiento integral como sujetos participantes de escoger libremente decisiones que proporcionen algún cambio en su realidad o situaciones cotidianas a nivel personal, familiar, social y laboral, obteniendo así bienestar. Para llevar a cabo dicho propósito, el autor Amartya Sen manifiesta la necesidad de la

renta y los bienes como material para el bienestar, puesto que “el uso que se le puede dar a determinada cesta de bienes o, en términos más generales, a un determinado nivel de renta depende fundamentalmente de algunas circunstancias contingentes, tanto personales como sociales” (Sen, 2000, p.94), en la parte personal, los sujetos tiene características particulares constituidas desde sus tradiciones, creencias y vivencias personales, contribuyendo que las necesidades sean diferente y que el uso de los bienes sean utilizados de manera singular.

Para la expansión de las libertades y generar el desarrollo humano, Amartya plantea una serie de libertades instrumentales que permite contribuir a la capacidad general de las personas para vivir libremente; entre estas libertades se encuentra las oportunidades sociales, se refiere: “A los sistemas de educación, sanidad, etc., que tiene la sociedad y que influye en la libertad fundamental del individuo para vivir mejor, Estos servicios son importantes no solo para la vida privada (como llevar una vida sana y evitar la morbilidad evitable y la muerte prematura), sino también para participar más eficazmente en las actividades económicas y políticas” (2000, p.58) Estas oportunidades no solo le posibilita a los sujetos tener desarrollo humano individual sino, que también un desarrollo humano en la interacción con la sociedad, lo que le permite desde la educación obtener conocimientos para la participación en espacios donde considere desde sus funcionamientos valioso sea pertinente para mejor su calidad de vida.

Por lo anterior, se parte de la importancia de que no solo la empresa fomente la adquisición de recursos materiales para el aumento de la motivación y productividad, sino que desde el área de bienestar y proyección social, específicamente en el área laboral se generen espacios para acompañar y transformar las diversas situaciones que se presentan en la vida de los sujetos, desde alternativas de apoyo psicosocial, espacios para la recreación e integración hasta el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y del clima organizacional.

Desde la mirada de Manfred Max Neef (1993) se parte de un desarrollo a escala humana en el que se considera necesario el aspecto personal, colectivo y económico, enfocado a los sujetos y no a los objetos; el autor manifiesta la existencia de unas necesidades básicas universales, las cuales se resuelven mediante unos satisfactores que varían o dependen del contexto, los sujetos y el espacio-tiempo, adquiriendo de esta forma el bienestar.

Clima Organizacional

Marchant (2005) el clima organizacional hace referencia al ambiente psicosocial en el que se desenvuelven los miembros de una organización, es decir la relación con el trabajo cotidiano y las metas estratégicas, aprovechando la oportunidad de utilizar una variable no económica para impactar sobre los resultados de la empresa o institución.

También se lo ha definido como: "El sistema predominante de valores de una Organización, combinando las diferentes características personales de los individuos, para hacer que una organización sea más efectiva" Méndez (2006) cita a Katz y Kahn (1966). (p. 32)

En tanto que, Martínez (2001) señaló que el clima organizacional "es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias para la organización (productividad, satisfacción, rotación, entre otros)". (p.25)

Lynch (1999) afirma que: el clima organizacional constituye un campo energético, producto principalmente de los sentimientos, pensamientos, palabras y actos de sus miembros, considerando la interacción entre los miembros de una organización con el medio ambiente. Es intangible, pero está siempre presente, envuelve y afecta todo cuanto ocurre en la organización. El clima de una empresa incide en gran medida en la visión de sí misma así también de su entorno, su visión y misión global.

Según Goncalves (2000) existen elementos que componen el clima organizacional, esto es fundamental, ya que permitirá tener una perspectiva más amplia sobre el tema. Uno de los aspectos cotidianos y que es de suma importancia en el clima de las organizaciones son las habilidades interpersonales, por eso ha surgido el concepto de “organizaciones inteligentes” (p.48) Figueroa (2004) habla de estas como las organizaciones donde todos sus miembros en todos los niveles, sobre la base de un clima emocional armónico, aprenden mediante el trabajo cooperativo, se involucran en el mejoramiento conjunto de los demás y de la organización.

Medición del Clima Organizacional.

Para Méndez (2006) la medición del clima organizacional a través de instrumentos, se orienta hacia la identificación y el análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el comportamiento de los colaboradores, a partir de las percepciones y actitudes que tienen sobre el clima de la organización y que influye en su motivación laboral.

Según García y Bedoya (1997) dentro de una organización existen tres estrategias para medir el clima organizacional: primera es observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajadores; la segunda, es hacer entrevistas directas a los colaboradores, la tercera y más utilizada es, realizar una encuesta a todos los colaboradores a través de uno de los cuestionarios diseñados para ello.

Existe una serie de cuestionarios aplicados en procesos de diagnóstico y medición de clima, a continuación se describen algunos: Según Brunet (1987) el instrumento de medida privilegiado para la evaluación de clima organizacional es el cuestionario escrito. Este tipo de instrumento, presenta al cuestionado, preguntas que describen hechos particulares de la organización, sobre los cuales deben indicar hasta qué punto están de acuerdo o no con esta descripción.

En general, en los cuestionarios se encuentran escalas de respuesta de tipo nominal o intervalo. Generalmente para cada pregunta se pide al encuestado que exprese cómo percibe la situación actual y como la percibirá idealmente, lo cual permite ver cuán a gusto se encuentra el interrogado con el clima en el que trabaja. Brunet (1987) define ciertas dimensiones que la mayoría de cuestionarios de clima organizacional poseen en común: Estructura Responsabilidad (empowerment) Recompensa y Desafío Relaciones Interpersonales Cooperación Calidad y servicio Conflicto laboral Identidad Organizacional Motivación Laboral

El clima organizacional se interpreta en un ámbito laboral de adentro , donde se comprende la normas, los objetivos y valores de la compañía, capacitaciones, agrado laboral, ausentismo, aptitud para y reacciones frente el trabajo, la producción, la tecnología, el manejo al cliente, los servicios que son establecidos por la compañía, lo que supone una cultura organizacional que se crea en el plantel (Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodriguez, Cañedo Andalia,2009, p.68); en estos múltiples componentes se desarrollan relaciones laborales e entre personas que tienen la posibilidad de intervenir en los resultados y ámbito de la organización, lo que supone que es una continua pelea contra los puntos negativos que interfieran en el campo laboral sobre todos los empleados, lo que puede conducir a la desmotivación, el quiebre de relaciones respetuosas y amables con el otro y la armonía que se generaba en la organización, Frente a esto, se tienen que crear diferentes acciones que promuevan la reconciliación e incorporación del personal para la rehabilitación del clima organizacional, el incremento de la razón y argumentos para la continuación en la compañía.

El clima organizacional se compone por numerosos elementos: ámbito físico, propiedades estructurales (tamaño y estilo de la institución), ámbito popular (Compañerismo, convivencia), propiedades personales de los sujeto (actitudes y aptitudes) y accionar

organizacional (productividad, agrado, nivel de tensión, entre otros); por consiguiente, el tiempo organizacional es el producto de la percepción de estos elementos por sus integrantes, siendo un resultado de la interacción entre las propiedades de la gente y de las organizaciones (Salazar Estrada et. al., 2009, p.70).

En este desarrollo teórico-práctico, se retoma como teoría general el avance humano del creador Amartya Sen (2000), el enfoque de confort de Manfred Max Neef (1993) y la teoría de habilidades de Martha C. Nussbaum (2012), con estos referentes teóricos se busca conseguir una comprensión extensa de la verdad popular que se quiere editar desde el Trabajo Popular, para hacer al final la administración popular por medio de la ejecución operativa que contribuya al confort del personal y el avance de sus capacidades y el fortalecimiento de sus relaciones con el ámbito laboral.

El avance humano, tomado desde el planteo del creador Sen, es visto “como un desarrollo de propagación de las libertades reales que la pasan bien los individuos” (Sen, 2000, p.19) mediado por una secuencia de funcionamientos que le facilita a los sujetos desde sus creaciones sociales hacer mejor la calidad de vida. Lo previo se refleja en el campo de costumbre, debido a que en el sector de confort y proyección popular se tiene como propósito “Propiciar condiciones de trabajo que favorezcan el avance integral del colaborador, intentando encontrar el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia” (Bienestar y Proyección Popular, 2016, p. 7), de forma que generen libremente sus opciones de avance en todos sus puntos de vida desde las oportunidades, provecho y acciones que les ofrece la compañía en sus diferentes procesos.

En la estrategia de confort se estructuran tres esferas (mi ser, mi trabajo y mi hogar) en los cuales se trabaja con el plantel temas particulares que aporten a su mejoramiento integral como sujetos competidores de elegir libremente elecciones que faciliten algún cambio en su

situación o ocasiones diarias a nivel personal, familiar, popular y laboral, consiguiendo de esta forma confort. Para realizar dicho propósito, el creador Amartya Sen manifiesta la necesidad de la renta y los bienes como material para el confort, ya que “el uso que se le puede ofrecer a cierta cesta de bienes o, en términos más en general, a un preciso nivel de renta es dependiente principalmente de algunas situaciones contingentes, tanto personales como sociales” (Sen, 2000, p.94), en la parte personal, los sujetos tienen propiedades particulares constituidas desde sus tradiciones, creencias y aventuras íntimas, ayudando que las pretensiones sean diferentes y que la utilización de los bienes sean usados de forma singular.

Para la propagación de las libertades y crear el avance humano, Amartya expone una secuencia de libertades instrumentales que facilita ayudar a la aptitud general de la gente para vivir libremente; entre estas libertades está las oportunidades sociales, se refiere: “A los sistemas de educación, sanidad, etc., que tiene la sociedad y que influye en la independencia primordial del sujeto para vivir mejor, Estos servicios importan no sólo para la vida privada (como transcurrir una vida sana y evadir la morbilidad evitable y la desaparición prematura), sino además para formar parte más eficazmente en las ocupaciones económicas y políticas” (2000, p.58), Estas oportunidades no solo le permite a los sujetos tener avance humano individual sino, que además un avance humano en la interacción con la sociedad, lo que le facilita desde la educación conseguir entendimientos para la participación en espacios donde considere desde sus funcionamiento apreciado sea pertinente para mejorar su calidad de vida.

Por lo anterior, se parte de la consideración de que no solo la compañía fomenta la compra de elementos materiales para el incremento de la razón y eficacia, sino que desde el sector de confort y proyección popular, especialmente en el sector laboral se generen espacios para acompañar y editar las distintas ocasiones que se muestran en la vida de los sujetos, desde

elecciones de acompañamiento psicosocial, espacios para la recreación e incorporación hasta el fortalecimiento de las relaciones entre personas y del clima organizacional.

Desde la mirada de Manfred Max Neef (1993) se parte de un avance a escala humana en el que se considera primordial el aspecto personal, colectivo y barato, enfocado a los sujetos y no a los objetos; el creador manifiesta la presencia de unas pretensiones simples universales, las cuales se resuelven por medio de unos satisfactores que varían o dependen del contexto, los sujetos y el espacio-tiempo, consiguiendo de esta manera el confort.

Clima Organizacional Marchant (2005) el tiempo organizacional se refiere al ámbito psicosocial en el que se desenvuelven los integrantes de una organización, oséa la relación con el trabajo diario y las misiones estratégicas, utilizando la posibilidad de usar una variable no económica para impactar sobre los resultados de la compañía o institución.

Además se lo definió como: “El sistema predominante de valores de una Organización, mezclando las distintas propiedades personales de los individuos, para lograr que una organización sea más efectiva” Méndez (2006) cita a Katz y Kahn (1966). (p. 32)

En tanto que, Martínez (2001) dijo que el tiempo organizacional "es un fenómeno interviniente que media entre los componentes del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un accionar que tiene secuelas para la organización (productividad, agrado, rotación, entre otros)". (p.25)

Lynch (1999) asegura que: el tiempo organizacional constituye un campo energético, producto primordialmente de los sentimientos, pensamientos, expresiones y actos de sus integrantes, teniendo en cuenta la interacción entre los integrantes de una organización con el medio ambiente. Es intangible, pero está siempre presente, envuelve y perjudica todo cuanto sucede en la organización.

Marco Conceptual

Clima Organizacional: El conjunto de condiciones psicológicas y sociales que caracterizan el ambiente interno de una organización, influyendo en la motivación, satisfacción laboral y desempeño de los empleados.

Motivación Laboral: El impulso interno que dirige el comportamiento de los empleados hacia el logro de metas y objetivos organizacionales, influyendo en su nivel de esfuerzo y compromiso.

Eficiencia Operativa: La capacidad de una organización para realizar sus procesos y tareas de manera efectiva y productiva, minimizando los recursos utilizados y maximizando los resultados.

Bienestar Laboral: El estado general de salud, satisfacción y comodidad de los empleados en el entorno de trabajo, considerando aspectos físicos, emocionales y sociales.

Compañerismo: La calidad de las relaciones interpersonales entre los miembros de un equipo o empresa, promoviendo la colaboración, la comunicación y la armonía en el ambiente laboral.

Satisfacción Laboral: El grado de contentamiento y gratificación que experimentan los empleados en relación con su trabajo, influenciando su compromiso y lealtad hacia la organización.

Desmotivación: La falta de interés, entusiasmo o motivación entre los empleados, que puede surgir debido a diversos factores como la falta de reconocimiento, oportunidades de crecimiento o condiciones laborales desfavorables.

Errores Laborales: Inexactitudes o fallos en la ejecución de tareas y responsabilidades laborales, que pueden derivar de la desmotivación, falta de capacitación o un clima

organizacional negativo.

Estrategias de Mejora del Clima Organizacional: Acciones planificadas y orientadas a modificar y optimizar aspectos del ambiente laboral con el objetivo de fortalecer la motivación, el rendimiento y la satisfacción de los empleados.

Marco Normativo

En el ámbito normativo, es esencial tener en cuenta las leyes y regulaciones relacionadas con el bienestar laboral y las condiciones de trabajo. En Colombia, la normativa laboral incluye el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1010 de 2006, que aborda el acoso laboral. Estas leyes establecen los derechos y deberes de los empleados y empleadores, promoviendo un ambiente laboral justo y respetuoso.

Además, se deben considerar las disposiciones sobre salud ocupacional contempladas en la Resolución 0312 de 2019, que establece los requisitos mínimos para el funcionamiento de los programas de salud ocupacional en las empresas. La comprensión y cumplimiento de estas normativas contribuirá a la creación de un entorno laboral que promueva el bienestar y la productividad en el Grupo Réditos.

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

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den

procesos de reforma organizacional.

3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.

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

5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos.

Con el fin de mantener niveles adecuados de la calidad de vida laboral, las entidades están en la obligación de medir el clima laboral cada dos años con el fin de definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, siendo este un programa de bienestar de calidad de vida laboral para los empleados de las entidades públicas. En este sentido dichas mediciones no contemplan incluir la aplicación de las encuestas de dichas mediciones a los contratistas de las mismas. Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link «Gestor Normativo» donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica. El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Metodología

Método

Para abordar los objetivos planteados y fundamentar la investigación sobre el clima organizacional en el Grupo Réditos, se llevará a cabo una encuesta de tipo cuantitativa. Este enfoque se elige debido a su capacidad para recopilar datos numéricos y estadísticos, proporcionando una visión cuantificable de las percepciones y opiniones de los empleados con respecto al clima organizacional. Con la técnica usada se van a dar brindar estrategias para el inconveniente del clima organizacional que se genera en la compañía, se va a determinar cómo se sienten, que les agradaría que cambiara y como creen que se logre hacer mejor el tiempo laboral para el incremento de la eficacia en la organización. Con esta intervención buscamos catalogar e investigar datos que argumentan la efectividad de algunas teorías.

Tipo de Estudio

El presente estudio se clasifica como descriptivo y exploratorio. La naturaleza descriptiva permitirá analizar y presentar de manera detallada las percepciones de los empleados sobre diversos aspectos relacionados con el clima organizacional en Réditos Empresariales. Al mismo tiempo, la metodología exploratoria permitirá identificar patrones, tendencias y posibles áreas de mejora que puedan no haber sido previamente identificadas.

La encuesta se enfoca en recolectar datos sobre inconformidades, eficacia laboral, ausencias injustificadas y comentarios negativos, brindando una visión integral de la situación actual del clima organizacional en la compañía.

Recolección de datos

Método de recolección de datos: Encuesta.

Para ofrecer respuesta al inconveniente planteado es fundamental tomar en cuenta el instrumento para la recolección de datos como encuesta, que va a ser la base de esta investigación. Realizaremos una encuesta a 30 empleados de la compañía, para juntar información en relación al porqué hay inconformidades, baja eficacia laboral, ausencias injustificadas y comentarios negativos en la empresa. Para más adelante tabular e investigar los resultados dando aporte importante a la investigación donde la compañía puede tomar como base para dar soluciones y la posibilidad de adoptar medidas para hacer mejor el clima organizacional aumente la producción de los empleados de la compañía que estos estén motivados y satisfechos.

La muestra: se llevó a cabo en la zona centro oriental de Medellín con un total de 150 asesoras de las cuales se encuestaron 30 trabajadores.

Población: Trabajadores de la compañía Réditos Empresariales

Fuentes primarias: La fuente de la cual recolectamos la información son los trabajadores de la compañía Réditos Empresariales y personal de avance humano.

Preguntas de la encuesta

1. Nombre
2. Edad
3. Cargo
4. ¿Tengo claro las funciones de su trabajo?
5. ¿Su supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?
6. ¿Considera que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa?

7. ¿Se relaciona bien con sus compañeros de trabajo?
8. ¿Mi esfuerzo ha tenido retribuciones justas?
9. ¿Los objetivos de mi empresa reflejan mis intereses?
10. ¿Se siente bien en su trabajo?
11. ¿Las condiciones de trabajo son las mejores?
12. ¿La compañía cuenta con programa de incentivos y reconocimiento?
13. ¿Aprovecha usted los beneficios de la compañía?
14. ¿Cuando usted necesita un beneficio la empresa lo otorga inmediatamente?
15. ¿compañeros de trabajo y jefes tienen en cuenta sus opiniones?

Resultados

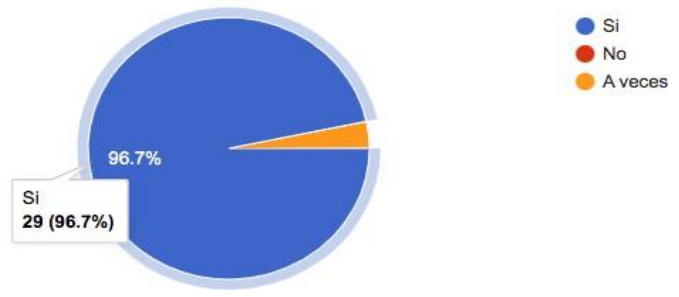
A continuación, se van a presentar los resultados de la encuesta realizada.

Figura 1

Pregunta #1 sobre las funciones de trabajo

¿Tiene claras las funciones de su trabajo?

30 respuestas



Fuente: Google Drive Resultados

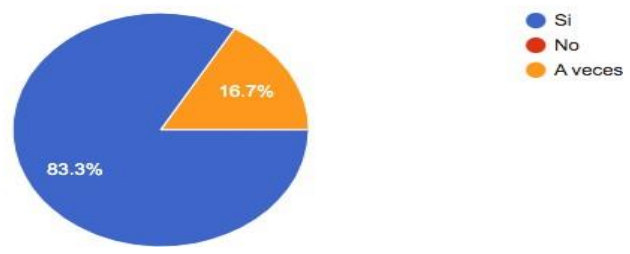
El 96.7% de los trabajadores manifiestan tener sus funciones claras, sin embargo hay quienes aun no las tienen por el tiempo que llevan.

Figura 2

Pregunta #2 sobre las decisiones de jefes y supervisores

¿Su supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones?

30 respuestas



Fuente: Google Drive Resultados

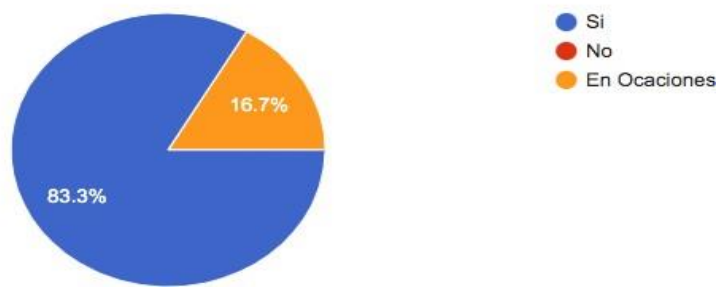
Según el resultado obtenido se evidencia que el jefe inmediato la mayoría de veces con un 83.3 % toma las decisiones justas para los colaboradores mientras que el 16,7% manifiestan que algunas veces, lo que refleja acertamiento en las decisiones con aspectos a mejorar.

Figura 3

Pregunta #3 sobre la relación con los compañeros

¿Se relaciona bien con sus compañeros de trabajo?

30 respuestas



Fuente: Google Drive Resultados

Se evidencia que 83.3 % mantiene buenas relaciones con los compañeros de trabajo, se evidencia un 16,7% quienes manifiestan que algunas veces, donde se evidencia aspectos por mejorar en las relaciones con otros compañeros de trabajo.

Figura 4

Pregunta #4 sobre las oportunidades de crecimiento profesional

¿Considera que tiene oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa?

30 respuestas



Fuente: Google Drive Resultados

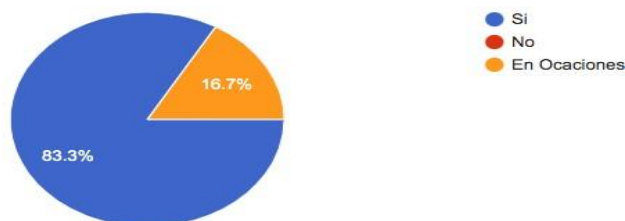
Se evidencia un 100% oportunidad de crecer dentro de la compañía lo que evidencia que esta ofrece estudio y capacitación continua a los trabajadores de grupo réditos.

Figura 5

Pregunta #5 sobre retribución al esfuerzo

¿Su esfuerzo ha tenido retribuciones justas?

30 respuestas



Fuente: Google Drive Resultados

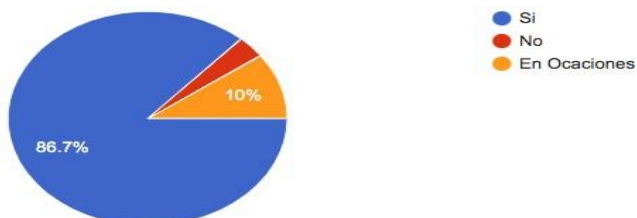
Se evidencia que 83.3 % se sienten conforme con su labor y ha sido justo lo en relación con lo que se hace y se evidencia un 16,7% quienes manifiestan que en ocasiones la retribución no es justa tiene aspectos a mejorar en cuanto a comisiones y conformismo.

Figura 6

Pregunta #6 sobre objetivos de la empresa

¿Los objetivos de la empresa reflejan sus intereses?

30 respuestas



Fuente: Google Drive Resultados

Se evidencia que 86.7 % sienten que los objetivos de la organización reflejan los interés de las asesoras, mientras un 10% en ocasiones y 1% manifiestan que los objetivos no reflejan sus intereses.

Figura 7

Pregunta #7 sobre programa de incentivos

¿La empresa cuenta con programa de incentivos y reconocimiento?

30 respuestas



Fuente: Google Drive Resultados

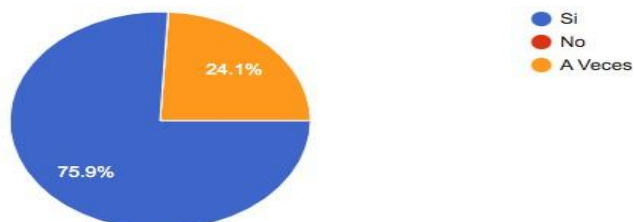
Se evidencia que la empresa pone en conocimiento a sus colaboradores de los incentivos que ésta ofrece.

Figura 8

Pregunta #8 sobre condiciones de trabajo

¿Las condiciones de trabajo son las mejores?

29 respuestas



Fuente: Google Drive Resultados

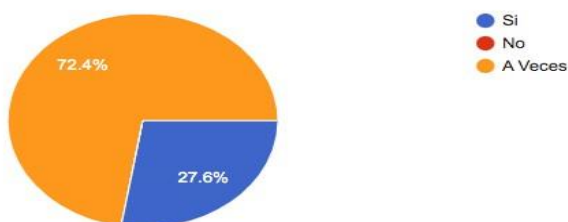
Se evidencia un 75,9% que manifiestan que laboran en muy buenas condiciones mientras el 24,1% manifiesta que a veces, tema importante para fortalecer las condiciones donde se desarrolla la labor del colaborador

Figura 9

Pregunta #9 sobre los beneficios

¿Cuando usted necesita un beneficio la empresa lo otorga inmediatamente?

29 respuestas



Fuente: Google Drive Resultados

Se evidencia fuerte deficiencia en cuanto al temas de los tiempos estipulados para otorgar los beneficios evidenciando un 72,,4%, frente a un 27,6% de conformidad y entrega de

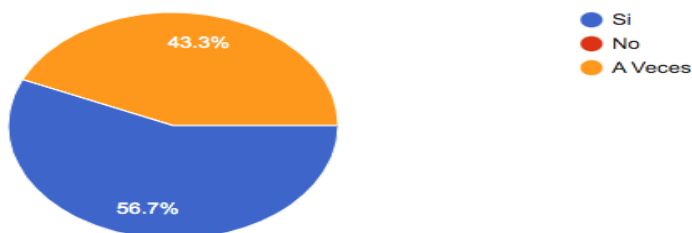
beneficios entregados oportunamente.

Figura 10

Pregunta #10 sobre la atención a las opiniones

¿Compañeros de trabajo y jefes tienen en cuenta sus opiniones?

30 respuestas



Fuente: Google Drive Resultados

El 56,7% de las personas encuestadas manifiestan que los jefes tienen sus opiniones mientras que el 43,3 % manifiestan que los jefes no tienen en cuenta sus opiniones lo que se interpreta como una falencia en los intereses de los colaboradores frente a sus gustos y opiniones.

Discusión de resultados

Según la investigación realizada se evidencian aspectos por mejorar en cuanto a los tiempos estipulados para el otorgamiento de beneficios de clima organizacional se debe tener personal disponible para cubrir permisos, beneficios, espacios familiares no deben de ser negados por temas de operación, ya que uno de los valores es la credibilidad y el compromiso con el colaborador y hacer que los beneficios e incentivos lleguen a todos los colaboradores del Grupo Réditos.

Fortalecer el tema de los empleados en cuanto a tener en cuenta sus opiniones y de ser productivas y beneficiosas para la organización llevarlas a cabo , es importante para los jefes inmediatos tener el liderazgo y ser coherentes al momento de conducir sus empleados al logro de los objetivos teniendo un personal 100% conforme dentro de la compañía.

lograr en los empleados alcanza sus metas en base a los objetivos de la organización fortalecer el vínculo del ser y el hacer , logrando cercanía del empleado a la organización de este forma obtendrá sentido de pertenencia y amor por los que realiza diariamente.

La comunicación es aspecto primordial para que permanezca un óptimo clima organizacional a todo nivel de la organización y considerar el cumplimiento de las misiones u objetivos, se aprecia que la comunicación entre los ayudantes jefe inmediato y camaradas hay que hacer mas fuerte muchísimo más, estando una comunicación más recurrente entre las dos partes, así como la presencia de una comunicación sana y dinámica entre camaradas de trabajo, evadiendo murmuraciones y pésimos entendidos, pésimos comentarios y reacciones de poco o nada de respeto.

Evaluar el tema de las condiciones laborales donde laboran nuestras asesoras, se evidencia alto porcentaje de personal no conforme con las condiciones donde están 8 horas diarias ya sea por lejanía del punto de recaudos, puntos estrechos, costos de transporte, sinbaños.

Conclusiones

El liderazgo favorece de manera significativa el cumplimiento de objetivos y de las funciones de un cargo, un buen jefe debe tener la capacidad de liderar bien a su equipo y saberlo guiar hasta el cumplimiento de sus objetivos.

Los incentivos dentro de las compañías juegan un papel muy indispensable para el buen desarrollo de los empleados, por consiguiente al recibir alguno por parte de la compañía los trabajadores se sienten en compromiso y los resultados son superiores.

La cultura organizacional es un campo que agrupa todo el ser de la organización y a todos los que en ella trabajan, lo que la gente hace en sus ocupaciones diarias se evidencia en valores, si la gente se compromete es porque las organización se los facilita y por consiguiente los climas organizacionales son favorables.

Recomendaciones

Es indispensable para el grupo Réditos tener los reemplazos correspondientes en los casos que aplique para fortalecer el cumplimiento de los incentivos a los colaboradores, ya que se debe tener compromiso e igualdad para que estos se han otorgado a todo el grupo empresarial.

Fortalecimiento de la comunicación clara con los empleados, gracias a que ellos son los únicos que tienen la posibilidad de manifestar el estado de sus condiciones laborales, entre ellas el suministro correcto de los materiales de trabajo, estabilidad emocional.

Revisar detenidamente las evaluaciones de desempeño con el fin de establecer las enfermedades de los puestos del trabajo, capacidad de adaptación de los empleados y entrega laboral.

Fortalecer el liderazgo y la igualdad en las condiciones.

Referencias Bibliográficas

- Baz Rodríguez, J. (2021). *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, big data*. Wolters Kluwer España. (pp.228- 267). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/176326?page=228>
- Bienestar y proyección social (2019). Estrategia de bienestar [Bien-estar, Bien-ser]. Recuperado en el correo corporativo de la organización del presente año.
<https://www.rankmi.com/blog/las-preguntas-indispensables-que-deben-estar-en-una-encuesta-de-clima-laboral>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill. (pp.296-298). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=296>
- Oltra Comorera, V. (2013). (pp.181-188). *Desarrollo del factor humano*. Editorial UOC.
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=181>
- Perdomo, S. (2020). *Estructura de la propuesta del proyecto de grado*. [Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. Repositorio Institucional UNAD.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/35483>.
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J.C., Machado Rodríguez, Y. B., Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Revista 2009*, 20 (4), p. 67-75. Recuperado el 12 de octubre de 2016 en la página web <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>

Toro A. (2001) El clima organizacional: Perfil de empresas colombianas. Medellín: Cincel. Toro, F (1992) Clima Organizacional y Productividad Laboral. Recuperado 20/04/2014.
<http://www.camaramedellin.com.co/site/Portals/0/Documentos/Biblioteca/herramientas/c>
lima-organizacional-productividad-herramientas.pdf Toro, F. (1992) Desempeño y Productividad. Segunda Edición. Colombia: CINCEL Varela, R. (1999) Innovación Empresarial: Un nuevo enfoque de desarrollo. Cali: ICESI

Apéndices

Apéndice A

Programa de Compensación e incentivos

Plan de Compensación

Diseñar un programa de Compensación e incentivos que crea conveniente para la empresa con la que vienen trabajando, teniendo en cuenta las acciones, responsable, recursos, tiempo de duración e indicadores de control.

Público a impactar

Administrativo: Hace referencia a los cargos que tienen responsabilidades de tipo corporativo en el Grupo Réditos y que laboran de lunes a viernes.

Administrativo Operativo: Hace referencia a los colaboradores administrativos cuyo horario incluye sábados y/o domingos, horarios rotativos o labor de campo.

Fuerza comercial: Hace referencia a los cargos que tienen responsabilidades en la prestación de servicio al cliente externo y que laboran desde los Gana Servicios, sitios de venta y rutas móviles.

Madres Gestantes: Hace referencia a todas las mujeres del Grupo que se encuentren embarazadas.

Todos los colaboradores: Hace referencia a todos los cargos vinculados a la organización. A excepción de aprendices y practicantes cuyo contrato es de aprendizaje y de personal en misión.

Administrativo: Hace referencia a los cargos que tienen responsabilidades de tipo corporativo en el Grupo Réditos y que laboran de lunes a viernes.

Administrativo Operativo: Hace referencia a los colaboradores administrativos cuyo horario incluye sábados y/o domingos, horarios rotativos o labor de campo.

Fuerza comercial: Hace referencia a los cargos que tienen responsabilidades en la prestación de servicio al cliente externo y que laboran desde los Gana Servicios, sitios de venta y rutas móviles.

Madres Gestantes: Hace referencia a todas las mujeres del Grupo que se encuentren embarazadas.

Todos los colaboradores: Hace referencia a todos los cargos vinculados a la organización.

A excepción de aprendices y practicantes cuyo contrato es de aprendizaje y de personal en misión.

Responsable de coordinar el beneficio: será el jefe inmediato, quien notificará el beneficio por medio del link autorizado al proceso de Calidad de Vida y siempre deberá adjuntar el formato de solicitud de beneficio diligenciado por el colaborador, además de los documentos requeridos de acuerdo a cada caso. Únicamente los cargos directivos solicitarán sus beneficios por sí mismos (Directores, Gerentes, Vicepresidentes)

Fechas de reporte: Los tiempos para registrar la solicitud del beneficio serán en cortes quincenales anticipados, así: beneficios que se disfrutarán en la primera quincena de cada mes serán registrados entre el 1 y 4 del mes y para la segunda quincena las fechas límites de reporte serán entre el 16 y 19 del mes. En los casos de beneficios por eventos fortuitos como calamidades o acompañamientos médicos el beneficio será reportado de inmediato a más tardar antes del próximo corte quincenal.

Anterioridad para petición del beneficio: Se recomienda a los colaboradores realizar la

petición del beneficio con mínimo 10 días de anticipación, esto, entendido que algunos beneficios pueden ser usados para atender casos fortuitos que requieren inmediatez de uso del tiempo.

Disfrute de varios beneficios: Podrán ser disfrutados hasta máximo dos beneficios en tiempo continuo, siempre y cuando la solicitud no afecte el desempeño de labores o logro de objetivos del rol que desempeña el colaborador.

Condiciones de redención: Los beneficios en tiempo no podrán redimirse en el intermedio de un periodo de vacaciones ni incapacidades dado que estos eventos no pueden ser interrumpidos por su carácter legal.

Legalización y soportes de los beneficios: Cada beneficio será solicitado por medio de un formato destinado por cada público a impactar y acorde a las condiciones de legalización se deberá presentar soporte al momento de la petición de este o posterior al disfrute

Tabla 1.*Programa de Compensación e incentivos*

Acciones	Descripción	Responsable	Recursos	Tiempo de duración	Indicadores de control
Permiso para notas escolares	Podrás acceder a 2 permisos al año de 2 horas de tu jornada laboral cada uno, para participar de las reuniones escolares de tus hijos.	Jefe inmediato	Según el recurso destinado por el proceso de Desarrollo Organizacional.	2 permisos al año cada uno de 2 horas.	Formato destinado y debidos soportes
Permiso para citas médicas	Disfruta de 3 permisos al año para citas médicas de dos horas de tu jornada laboral cada uno.	Jefe inmediato	Según el recurso destinado por el proceso de Desarrollo Organizacional.	3 veces al año	Formato destinado y debidos soportes

Medio día libre para ampliar tu finde	Amplía tu fin de semana disfrutando de medio día libre iniciando o terminando la semana.	Jefe inmediato	Según el recurso destinado por el proceso de Desarrollo Organizacional.	Puedes disfrutarlo 1 vez al año.	Formato destinado y debidos soportes
Medio día libre para cuidado de dependientes	Podrás disponer de medio día laboral para el cuidado a dependientes (Padres, hijos, cónyuges, hermanos, abuelos)	Jefe inmediato	Según el recurso destinado por el proceso de Desarrollo Organizacional.	Aplica hasta 2 veces al año.	Formato destinado y debidos soportes

Celebramos tu cumpleaños	Se otorga media jornada laboral libre por el día del cumpleaños. Tiene un mes de vigencia para su disfrute a partir de la fecha de cumpleaños.	Jefe inmediato	Según el recurso destinado por el proceso de Desarrollo Organizacional.	Cada evento	Formato destinado y debidos soportes
--------------------------	--	----------------	---	-------------	--------------------------------------

Descanso previo al nacimiento del bebé	Las colaboradoras gestantes podrán disponer de 7 días para descansar antes de la fecha de parto estimada por el médico de familia.	Jefe inmediato	Según el recurso destinado por el proceso de Desarrollo Organizacional.	Cada evento	Formato destinado y debidos soportes
Licencia por matrimonio:	Se otorga tres (3) días hábiles una única vez, al empleado que contraiga matrimonio por civil o religioso.	Jefe inmediato	Según el recurso destinado por el proceso de Desarrollo Organizacional.	Un evento	Formato destinado y debidos soportes
Día libre por mudanza:	Podrás disfrutar de 1 día libre hábil en el año por mudanza o trámites de compra de vivienda.	Jefe inmediato	Según el recurso destinado por el proceso de Desarrollo Organizacional.	1 evento al año	Formato destinado y debidos soportes

Tiempo libre	Tienes derecho a un día libre si	Jefe inmediato	Según el recurso	Cada 5 años	Formato
por	cumples quinquenios como años		destinado por el proceso		destinado y
antigüedad	servicio en la empresa, si cumples 5,		de Desarrollo		debidos soportes

	10, 15, o 20 años siendo parte del Grupo Réditos.		Organizacional.		
--	---	--	-----------------	--	--

Un día por calamidad mascotas	Los colaboradores podrán disponer de 1 día libre para atender cirugía de sus mascotas o en caso de fallecimiento. Aplica para mascotas: perros y gatos.	Jefe inmediato	Según el recurso destinado por el proceso de Desarrollo Organizacional.	1 evento 1 vez al año	Formato destinado y debidos soportes
-------------------------------	--	----------------	---	-----------------------	--------------------------------------

Día	Se brinda 1 día hábil por	Jefe inmediato	Según el recurso	1 evento 1 vez	Formato
remunerado	fallecimiento de familiares que no		destinado por el proceso	al año	destinado y
por	contempla la ley de luto (tíos, primos,		de Desarrollo		debidos soportes
fallecimiento	cuñados, pareja sentimental,		Organizacional.		
de familiar	bisnietos, bisabuelos, padres de				
no	crianza cuando no se tiene				
consanguíneo	documentación de adopción).				
o					

Día de la familia	Podrás disfrutar de 2 días al año para el disfrute de la vida familiar, un día en cada semestre del año.	Jefe inmediato	Según el recurso destinado por el proceso de Desarrollo Organizacional.	2 veces al año	Formato destinado y debidos soportes
Día libre por grados:	Disfruta de 1 día libre para participar de los grados por nivel de educación formal (desde programa técnico), aplica para el día de la ceremonia oficial.	Jefe inmediato	Según el recurso destinado por el proceso de Desarrollo Organizacional.	1 evento	Formato destinado y debidos soportes

Nota. Esta tabla muestra en detalle el Programa de Compensación e incentivos de la empresa Grupo Réditos Empresariales.