

**Papel del clima organizacional en el desarrollo productivo de la empresa RAJJY S.A.S  
durante el primer semestre de los años 2023**

Lina María Salazar Saldarriaga

Asesor

Adriana Maribel Romero

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Administración de Empresas

2024

### **Dedicatoria**

Con mucho esfuerzo y dedicación, expreso todo mi agradecimiento durante la construcción de este trabajo de grado a todos mis seres queridos, quienes me han apoyado constantemente y se han convertido en mi motor de vida y mi inspiración para la búsqueda continua durante mi crecimiento tanto como personal y a su vez profesional.

### **Agradecimientos**

En la elaboración del presente proyecto se dio gracias a mi esfuerzo y dedicación y del asesor del proyecto, por esta razón nos permitir extender mi agradecimiento a: Dios por permitirme continuar con la elaboración del proyecto.

El más sincero agradecimiento a la Doctora Adriana Maribel Romero, por sus permanentes asesorías para el diseño del proyecto y culminación con éxito.

A todas las directivas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, por su permanente colaboración por el apoyo y seguimiento durante el desarrollo de esta investigación.

A nuestras familias por su apoyo incondicional, paciencia y comprensión.

## Resumen

Desde esta perspectiva, se busca hacer un proyecto aplicado de desarrollo tecnológico, considerando que el “objetivo principal es la creación o mejora de procesos productivos y/o productos concretos mediante la aplicación de desarrollo tecnológicos de carácter innovador” (UNAD, Acuerdo 006, 2014). La línea de investigación es gestión de innovación y crecimiento, y la sub-línea es pensamiento prospectivo y estrategia, y la disciplina es la planeación estratégica, ya que mediante esta disciplina las empresas plantean objetivos de acuerdo con la situación actual de la empresa para que sea más competitiva en corto, mediano y largo plazo (López, 2018). Como resultado, se ha establecido como una herramienta que ha modificado de manera progresiva que le permita a las Compañías establecer políticas que sean referencia para que los colaboradores representen un sistema organizacional enfocado hacia un modelo organizacional. En este orden de ideas, se concluye que las organizaciones constantemente deben estimular y proyectar sus objetivos enfocados en un crecimiento corporativo, además de la posibilidad de establecer protocolos que beneficien en la estructura organizacional en lograr un mayor fortalecimiento institucional.

***Palabras clave:*** Calidad de vida laboral, Motivación, Sentido de pertenencia y Cultura organizacional.

### **Abstract**

This document is built through the experiences and needs that the Company identifies and recognizes through its organizational structure. Taking into account the perception of employees about the quality of working life through the application of a survey and through observation. When having it, the following factors are counted: quality of work life, motivation, sense of belonging, culture and organizational climate, to evaluate how this organizational strategy impacts favorably or unfavorably based on the collaborators. As a consequence, according to the information obtained, the activities are defined and what are the needs that can be determined and that involve the collaborators and their families. It is recognized that it is necessary to differentiate the information, which is a tool that is based on the parameters that correspond to the situations that are developing, likewise, it is aimed at meeting the needs of collaborators and achieving innovative policies reflected in the increased productivity focused on the indications represented by the organizational models within the Company's processes and policies.

**Keywords:** Quality of work life, Motivation, Sense of belonging and Organizational culture.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	8
Selección de la Empresa .....	9
Planteamiento del Problema .....	13
Formulación del Problema.....	14
Antecedentes del Problema.....	15
Justificación .....	16
Objetivos.....	18
Marco Legal.....	19
Marco Teórico.....	21
Metodología de la Investigación.....	24
Referencias Bibliográficas.....	33

## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b> <i>Logo de la empresa</i> .....	9
<b>Figura 2</b> <i>Organigrama de la Empresa Rajjy S.A.S</i> .....	12
<b>Figura 3</b> <i>Síntesis de la Metodología</i> .....	26
<b>Figura 4</b> <i>Encuesta diagnóstica</i> .....	27
<b>Figura 5</b> <i>El clima organizacional influye en el desarrollo productivo de la empresa</i> .....	28
<b>Figura 6</b> <i>La empresa debería implementar catálogo de ventas virtuales para mejorar los índices de rentabilidad</i> .....	29
<b>Figura 7</b> <i>Producto además de los vestidos de baño debería comercializarse desde la empresa, el cual genere ventas efectivas</i> .....	30
<b>Figura 8</b> <i>Factor que genera mayor interés al momento de realizar una compra</i> .....	31
<b>Figura 9</b> <i>Indicadores de la empresa que cambian según el clima organizacional de la misma</i> .	32

## **Introducción**

Partiendo de la base que el clima organizacional es un grupo de características que influyen en el comportamiento y los niveles de productividad de los empleados y que a su vez se pueden medir de forma directa o indirectamente, es importante la implementación de modelos organizacionales que puedan realizar un aporte significativo a las empresas en Colombia.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente proyecto está enfocado en realizar la presentación de una propuesta de implementación de una Política Clima Organizacional en la empresa RAJJY S.A.S, en donde a partir de esta se puedan establecer y medir los niveles de satisfacción de los empleados y realizar el planteamiento de las posibles soluciones para incrementar la productividad.

## Selección de la Empresa

### Figura 1

*Logo de la empresa.*



*Fuente:* Autoría Propia

La empresa seleccionada de acuerdo con la consolidación grupal es: RAJY S.A.S NIT 900932217-5 (Régimen Común), la cual distribuye sus productos bajo la marca brisa marina.

La empresa pertenece al sector textil, cuyo objeto es la fabricación y comercialización de vestidos de baño, empresa del sector productivo secundario que tiene dos tiendas físicas, que se encuentran ubicadas en el municipio de Riosucio Caldas y en la ciudad de Medellín, ambas en el barrio Laureles, zona en donde se ubican la mayor cantidad de empresas de manufactura, puesta en funcionamiento desde hace aproximadamente 16 años. Cabe resaltar que Riosucio Caldas es uno de los municipios líderes en fabricación y confección de los vestidos de baño a nivel nacional. La fábrica, actualmente cuenta con dos canales de distribución de ventas, al por mayor y por detal.

La empresa tiene una planta física de producción, donde actualmente se originan 6.000

unidades al mes y los distribuye bajo la marca Brisa Marina. RAJJY S.A.S, tuvo sus inicios en el primer piso de uno de los socios, actualmente, se ha convertido en la planta de producción, con una extensión de 1.700 m<sup>2</sup>, ubicación ideal para la adquisición de los materiales y distribución del producto, con dos vías principales de acceso y/o salida, estas vías conducen al municipio de Supia Caldas, municipio que conecta con diversas localidades. Hacia el norte con: la Pintada Antioquia y Medellín Sur: Manizales Oriente: Supia Occidente: Quinchía Risaralda, Guática Risaralda, Anserma Caldas Viterbo Caldas, la Virginia Risaralda, Pereira Risaralda, todo el valle del Cauca entre ellos Cali Valle.

Por lo anterior, la empresa realiza envíos a nivel nacional, cumpliendo con la necesidad de cada uno de los clientes. Por ellos actualmente cuenta con 60 empleados entre administrativos y operarios. RAJJY S.A.S enfoca sus operaciones en el desarrollo sostenible, destacando aspectos influyentes como lo son: los socios culturales, políticos, económicos y tecnológicos.

Culturalmente, el municipio de Riosucio es una potencia a nivel nacional e internacional en la elaboración de vestidos de baño, por ende, la mayoría de sus habitantes tienen como emprendimiento la realización de estos, creando empresas reconocidas con un excelente crecimiento y éxito, generando ventajas para toda la población. ¿Por qué? Por la generación de empleo y aumento del turismo, ya que las fábricas y el municipio realizan alianzas con distintas entidades para el ingreso de personas que quieren conocer las instalaciones y la producción de los diferentes productos.

A nivel social, para la empresa lo más importante es la comodidad y satisfacción del cliente, por esta razón se tiene como estrategias que las personas personalicen sus prendas para generar confianza, lo pueden hacer de la manera que deseen y de la referencia que quiera, es decir: enterizo, trikini, bikini, tanga para mujeres y pantaloneta para los hombres; esta estrategia

se hace por medio del uso de las Tics, por medio del sitio web, u otras redes sociales, con el fin de generar impacto, inclusión y recordación por parte de los clientes que elijan la marca.

Por el lado político, RAJY S.A.S, empresa dedicada a la confección de vestidos de baño se encuentra legalmente constituida, cuenta con la legalización actual del mercado, la cual es de suma importancia para los convenios internacionales que actualmente están constituidos por la misma; tiene los requerimientos políticos y legales que así solicitan las entidades regulatorias. Es importante mencionar que, políticamente hablando, los conflictos nacionales y el incremento del precio de materias primas entorpecen y afectan la producción y la distribución del producto. Incrementando en valor de la prenda y disminuyendo la contratación de empleados.

Dentro de la misión de la empresa RAJY S.A.S, se encuentra impulsar la económica del municipio, por medio de la generación de empleo, debido a que se requiere un aproximado de 60 personas para realizar el proceso de producción, desde la llegada de la materia prima, hasta su comercialización.

Los procesos industriales de manufactura utilizados en la empresa RAJY S.A.S, ha tenido un crecimiento positivo, ya que se cuenta con máquinas importadas que ayudan a tener una capacidad amplia de producción y de buena durabilidad, de esta manera el tejido que se confecciona minimiza costos en su realización y de consumo de energía.

La empresa, cuenta con herramientas tecnológicas basadas en el uso de las TICS para dar a conocer el producto en todos los niveles: regional, nacional e internacional, además por medio de las redes sociales, servicios de mensajería, correos electrónicos, entre otros, es posible difundir promociones o catálogos del producto, logrando el aumento de ventas, nuevos clientes, optimización de recursos en la publicidad y garantizando que la información llegue a más personas.

Por todo lo antes expuesto, la empresa RAJJY S.A.S, es líder en innovación y desarrollo de vestidos de baño en la región, está entre los mejores fabricantes, brindando nuevos estilos y productos de excelente calidad, destinados al mercado interno y externo, caracterizándose por oportunas entregas, lo cual la convierte en ejemplo a seguir por su excelencia en las operaciones, la empresa se vislumbra por mejorar continuamente en los procesos y cuidado del medio ambiente con el fin de contribuir a la naturaleza, se interesa por el crecimiento y bienestar de los clientes, empleados, accionistas, proveedores y sociedad en general para impactar positivamente en el desarrollo económico del país.

## Figura 2

*Organigrama de la Empresa Rajjy S.A.S*



*Fuente: Autoría Propia*

## **Planteamiento del Problema**

El estudio y análisis de las motivaciones y comportamientos de los integrantes de una entidad, es responsabilidad del clima organizacional, teniendo como raíz la sociología, cuyo concepto se basa en la teoría de las relaciones humanas, logrando determinar la significación que rige a través de su participación en un sistema social.

De manera similar, cómo los individuos forman organizaciones, las personas que permanecen en entornos complejos y dinámicos, exhiben una variedad de comportamientos que pueden afectar el funcionamiento de los sistemas, lo que resulta en la división de tareas entre grupos y equipos de trabajo. Esta interacción de los medios en el entorno es lo que da origen a la cultura organizacional.

Cabe señalar que dentro de los estudios realizados sobre el clima organizacional (CLIO) se observa la percepción de los empleados hacia su ambiente laboral, partiendo desde la gestión de los recursos humanos, la cual debe ser apoyada por el área de talento humano, cuyo objetivo es identificar y proyectar los objetivos que faciliten el establecimiento de relaciones laborales amigables y un mecanismo útil de retroalimentación, buscando una mayor productividad y ambientes agradables.

¿Cómo entonces podemos relacionar el clima organizacional, dado que se define como “las percepciones compartidas por un grupo de individuos sobre su ambiente de trabajo: estilo de supervisión, calidad de la capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas de comunicación, procedimientos administrativos y trabajo ambiente en general, los trabajadores de RAJJY S.A ya no están motivados para trabajar, al no cumplir con los indicadores, aumentando el índice de rotación y ausentismo del personal.

**Formulación del Problema**

¿Qué papel y función representa el clima organizacional en el desarrollo productivo como un instrumento para medir el nivel de desempeño de los colaboradores de la Compañía RAJY S.A.S.?

### **Antecedentes del Problema**

Conforme a las perspectivas que comprende la necesidad de integrar el desarrollo sostenible con un enfoque humano en donde predominen situaciones en las cuales se concentran teorías basadas en un enfoque humanístico que comparten a través de sus conocimientos o experiencias relacionadas con los lineamientos que encamina un desarrollo sostenible y un desarrollo humano que proporcionen nuevos conceptos para diseñar una iniciativa empresarial, por consiguiente dentro de las transformaciones que embarcan las técnicas y métodos que efectivamente se construyan estrategias que logren ser acertadas y que a su vez interpreten el significado de los modelos organizacionales donde faciliten estos procesos, toda vez que se pueda determinar que el desarrollo organizacional está ligado con la administración que conlleva a una gestión efectiva de las personas donde participan las implementaciones de nuevas tendencias tecnológicas con el acompañamiento de un crecimiento corporativo

### **Justificación**

Teniendo en cuenta las iniciativas se proponen conforme a la necesidad de construir las temáticas que conforman estrategias, que contenga incentivos para construir un desarrollo humano donde se logre ser enfatizado y entendido como un proceso de implementación que direcciona a los individuos para construir los modelos pertinentes que articulan definir los tipos de estructura organizacional que indique las habilidades planteadas en los escenarios de cada organización. Por consiguiente, se afirma que un desarrollo sostenible comprende un enfoque humano donde se promueve a partir de criterios y conocimientos que se consoliden sobre las nuevas experiencias que originan que se priorizar la producción de recursos donde se concentre una adecuada distribución de los medios tecnológicos. Así mismo, se contribuyen con el propósito de que se mejoren los índices y los niveles de desarrollo donde se impacte directamente en conformar nuevas estructuras que aumenten los niveles de productividad gracias a la implementación de nuevas estrategias.

En este orden de ideas, se concierne que actualmente es de vital importancia que en las empresas se proporcionen en capacitar y fomentar estrategias en el desarrollo del talento humano, por consiguiente se involucran directamente los resultados de la misma, para lo cual se enfoca la optimización de los procesos y la imagen que esta proyecta lo que garantiza un aprendizaje en cuanto a un mejoramiento continuo, enfocado hacia un direccionamiento estratégico que genera cambios lo cual garantice evaluar las necesidades en una organización donde se pretende iniciar con nuevas temáticas sociales económicas y culturales que faciliten cambios administrativos y presupuestales conforme en dar solución en la toma de decisiones en cumplimiento a las condiciones laborales que se pretenden a los respectivos sucesos, por ende se da inicio de nuevas perspectivas donde han permitido que se dejen de cuestionar cuáles han sido

los lineamientos fundamentales en un desarrollo ideal en función de encontrar el significado que pretende conseguir un desarrollo humano sostenible. Por tal razón, dentro de las posibilidades es necesario aunar esfuerzos que han predominado la idea de un desarrollo constante que ha requerido iniciar con planes de contingencia en pro de establecer las alternativas que faciliten a las organizaciones en encaminar procesos productivos que incidan en alcanzar mecanismos que sean instrumento en la gestión de recursos económicos que permitan brindar apoyo en relacionar diferentes actividades tales como: capacitaciones, talleres de comunicación y sensibilización en obtener un direccionamiento estratégico que comprenda un aprendizaje organizacional, por lo cual hacen parte los aspectos que más se destacan dentro del enfoque de la gestión por competencias y a su vez se demuestra claramente que sólo las organizaciones aprenden a través de los aportes de cada integrante de una organización; puesto que se concluye que no existe un aprendizaje organizacional sin antes iniciar con un aprendizaje individual.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Reconocer en que consiste el clima organizacional sobre el nivel de desempeño de los colaboradores para el desarrollo productivo de la Compañía RAJY S.A.S.

### **Objetivos Específicos**

Relacionar cuales son las necesidades que afrontan los colaboradores en función de construir un mejor clima organizacional al interior de la Compañía.

Establecer políticas enfocadas donde se cuente con el acompañamiento del Área de Gestión del Talento Humano.

Promocionar un plan de capacitaciones en donde se sensibilice sobre la importancia en generar programar, talleres y seminarios que permitan fortalecer institucionalmente los procesos en la Compañía.

## Marco Legal

Dentro de los aspectos que se evalúan se comienza con los antecedentes que resaltan el Desarrollo Humano Sostenible en Colombia donde se comprenden situaciones que generan expectativas que pretenden renovar los nuevos conceptos mediados del siglo XVIII en concordancia con las incorporaciones de ampliar nuevos horizontes que establecen mayores acciones que favorecen a los individuos por el incremento del capital humano o por lo menos los factores que participan en su crecimiento como la acumulación, la productividad laboral, la división y especialización del trabajo, la eficiencia en la utilización de los factores de producción y recursos, puesto que se reflejan nuevos esquemas que priman de acuerdo a las ventajas relativas en producción y en el desarrollo técnico, como lo afirma el Autor Adam Smith en su libro “Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones” esto a su vez consta en reconocer los tipos de sociedades económicas que interceden en optimizar los recursos económicos dentro de una estructura organizacional.

Sin embargo, se toma como referencia los lineamientos que abarcan las circunstancias que conformar el marco teórico, en este caso en particular se establecen parámetros que asocian conceptos que afirman de manera subjetiva que el Desarrollo Humano Sostenible lleva a cabo la integración de conceder un enfoque que se enfoque en establecer directrices encaminadas a las teorías, según lo afirman los Autores Anand y Sen: “Es así, como el desarrollo humano y sostenible han sido participes de nuevos aprendizajes que hacen parte fundamental para que las organizaciones tengan razón para pensar que necesariamente coincidirán, ni incluso para pensar que serán consistentes entre sí el día de mañana”. En este orden de ideas, dentro de las posibilidades en las cuales se considera importante definir el significado de dos conceptos (desarrollo humano y sostenible) los cuales se derivan de un mismo significado en

donde es necesario revisar que cada aspecto revela una conceptualización diferente, pero esto hace coherente que los autores proponen encontrar un solo significado en cuanto a que se complemente el desarrollo de varios elementos que encaminen una sostenibilidad que contribuyan en que el pensamiento de un individuo se perfeccione en obtener mayores alternativas en donde se analicen las principales corrientes metodológicas que contribuyan en un determinado contexto.

Posteriormente en la actualidad se define que en las empresas se proporcionen en capacitar y fomentar estrategias en el desarrollo del talento humano, por consiguiente se involucran directamente los resultados de la misma, para lo cual se enfoca la optimización de los procesos y la imagen que esta proyecta lo que garantiza un aprendizaje en cuanto a un mejoramiento continuo, enfocado hacia un direccionamiento estratégico que genera cambios lo cual garantice evaluar las necesidades en una organización donde se pretende iniciar con nuevas temáticas sociales económicas y culturales que faciliten cambios administrativos y presupuestales conforme en dar solución en la toma de decisiones en cumplimiento a las condiciones laborales que se pretenden a los respectivos sucesos, por ende se da inicio de nuevas perspectivas donde han permitido que se dejen de cuestionar cuáles han sido los lineamientos fundamentales en un desarrollo ideal en función de encontrar el significado que pretende conseguir un desarrollo humano sostenible.

## Marco Teórico

Conforme a las perspectivas que comprende la necesidad de integrar el desarrollo sostenible con un enfoque humano en donde predominen situaciones en las cuales se concentran teorías basadas en un enfoque humanístico que comparten los autores antes mencionados a través de sus conocimientos o experiencias relacionados con los lineamientos que encamina un desarrollo sostenible y un desarrollo humano que proporcionen nuevos conceptos para diseñar una iniciativa empresarial, por consiguiente dentro de las transformaciones que embarcan las técnicas y métodos que efectivamente se construyan estrategias que logren ser efectivas y que a su vez interpreten el significado de los modelos organizacionales donde faciliten estos procesos, toda vez que se pueda determinar que el desarrollo organizacional está ligado con la administración que conlleva a una gestión efectiva hacia los colaboradores donde predomine implementar nuevas tendencias tecnológicas con el acompañamiento de un crecimiento corporativo, o en un caso particular esto permite que se fortalezcan los procesos y cómo contribuyen los programas de capacitación en mejorar la calidad que ofrece el capital humano en las organizaciones, en consecuencia para mejorar los resultados es factible contar con los efectos que favorece reconocer que el desarrollo sostenible y desarrollo humano, en donde se reconozcan nuevas perspectivas económicas y sociales en fortalecer mecanismos que contribuyan a un mejoramiento continuo en las estructuras organizacionales direccionadas hacia los aspectos productivos donde se tengan presente en asociar nuevos procesos que faciliten el debido funcionamiento que constantemente requieren las Compañías en Colombia.

Cabe resaltar, es necesario que se compartan las iniciativas que proponen enfatizar la necesidad de construir las temáticas que conforman estrategias, participan en fomentar un desarrollo humano, lograr ser coherente y participativo en un proceso de implementación que

valore a sus colaboradores para construir los modelos pertinentes que articulan definir el tipo de estructura organizacional que favorezca demostrar las habilidades planteadas en los escenarios de cada organización, puesto que se garantiza un cambio donde intervengan factores que relacionen beneficios hacia la sociedad y a su vez se establezcan condiciones para que los colaboradores se desarrollen de manera integral donde adquieran los conocimientos básicas y generales de aprendizaje, para lo cual dichos lineamientos aportan en constituir la manera en romper paradigmas que en ocasiones detienen que fluyan los procesos que suelen ser sometidos a situaciones que generen riesgo.

Así mismo, es necesario que se compartan las iniciativas que proponen enfatizar la necesidad en construir las temáticas que conforman estrategias, que contenga incentivos para construir un desarrollo humano donde se logre ser enfatizado y entendido como un proceso de implementación que dirija a los individuos para construir los modelos pertinentes que articulen definir qué tipos de estructura organizacional permita orientar las habilidades planteadas en los escenarios de cada organización. Por consiguiente, se afirma que un desarrollo sostenible comprende un enfoque humano donde se promueve a partir de criterios y conocimientos que se consoliden sobre las nuevas experiencias que originan que se priorizar la producción de recursos donde se concentre una adecuada distribución de los medios tecnológicos, en donde a su vez se contribuya con el propósito de que se mejoren los índices y los niveles de desarrollo donde se impacte directamente en conformar nuevas estructuras que aumenten su calidad de vida.

Es así, como en Colombia desde una perspectiva competitiva en donde es de vital importancia revisar las razones del aumento en los niveles de productividad y teniendo en cuenta una mayor iniciativa económica de acuerdo con lo que afirma el Autor Lombana, J., & Rozas

Gutiérrez, S. (2009)

“La prosperidad de una nación depende de su competitividad, la cual se basa en la productividad con la cual esta produce bienes y servicios. Políticas macroeconómicas e instituciones legales sólidas y políticas estables, son condiciones necesarias, pero no suficientes para asegurar una economía próspera. La competitividad está fundamentada en las bases microeconómicas de una nación: la sofisticación de las operaciones y estrategias de una compañía y la calidad del ambiente microeconómico de los negocios en la cual las compañías compiten. Entender los fundamentos microeconómicos de la competitividad es vital para la política económica nacional”

## **Metodología de la Investigación**

Lo primero a tener en cuenta es que los objetivos de la investigación son de carácter exploratorio y por consiguiente la metodología de investigación es cualitativa, por lo tanto, los métodos de recolección de datos se pueden llevar a cabo mediante entrevistas.

La investigación cualitativa se encarga de recopilar y analizar las palabras y datos textuales. En nuestro proyecto de investigación se desea conocer una percepción sobre el papel que desempeña el clima laboral, en el desarrollo productivo de la empresa RAJJY S.A.S durante el primer semestre del año 2023.

Así como en relaciona a las iniciativas se contempla la necesidad de construir las temáticas que conforman estrategias que hacen parte de construir la participación en fomentar un desarrollo humano, donde a su vez se logre enfatizar y entender como un proceso de implementación que direcciona a los individuos para construir los modelos pertinentes que articulan definir los el tipo de estructura organizacional que indique las habilidades planteadas en los escenarios de cada organización, puesto que se garantiza un cambio donde intervengan factores que relacionen beneficios hacia la sociedad, este suceso conlleva a que se establezcan condiciones para que los individuos donde se desarrollen de manera integral donde adquieran capacidades básicas de subsistencia, para lo cual dichos lineamientos aportan en constituir la manera de rompan las cadenas que en ocasiones detienen que fluyan los procesos que suelen ser sometidos a las situaciones que generen un riesgo. Por consiguiente se afirma un desarrollo sostenible con un enfoque humano donde se promueve a partir de criterios y conocimientos que se consoliden sobre las nuevas experiencias que originan que no se requiera continuar por parte de la producción de recursos que puedan incrementar el aumento del PIB y sobre las ganancias en los fondos monetarios; sin embargo se hace necesario que se priorice a partir de la producción

de recursos, una adecuada distribución de los medios tecnológicos y el cuidado del ambiente, así mismo contribuyen con el propósito de que se mejoren los índices y los niveles de desarrollo donde se impacte directamente en conformar nuevas estructuras que aumenten los niveles de productividad permite que se fortalezcan los procesos y cómo contribuyen los programas de capacitación en mejorar la calidad que ofrece el capital humano en las organizaciones, como resultado se desea mejorar los resultados donde a su vez sea factible contar con los efectos que favorece reconocer que el desarrollo sostenible y desarrollo humano amplíen nuevas perspectivas ya sean de carácter económicas y sociales donde busquen fortalecer un mecanismo que contribuyan a un mejoramiento continuo en las estructuras organizacionales direccionadas hacia los aspectos productivos donde se tengan en cuenta en vincular nuevos procesos que faciliten el debido funcionamiento que constantemente requieren las Compañía en nuestro país.

Como resultado, es necesario que se compartan las iniciativas que proponen enfatizar la necesidad de construir las temáticas que conforman estrategias, participan en fomentar un desarrollo humano, lograr ser coherente y participativo en un proceso de implementación que valore a la totalidad de sus colaboradores para construir los modelos pertinentes que definan el tipo de estructura organizacional que favorezca demostrar las habilidades planteadas en los escenarios de cada organización, puesto que se garantiza un cambio donde intervengan factores que relacionen beneficios acordes a las necesidades de una sociedad y esto permita que se mejoren las condiciones para que los colaboradores se desarrollen de manera integral, a través de lo cual puedan adquirir capacidades básicas de aprendizaje, para lo cual dichos lineamientos aportan en constituir nuevos procesos donde con la ayuda de aportes individuales y colectivos puedan los equipos de trabajo buscar minimizar situaciones que generen posibles riesgo al interior de cada área y/o dependencia dependencia de la Compañía.

### Figura 3

#### *Síntesis de la Metodología.*

Tipo de investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicada</li> </ul>
Nivel de investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descriptivo</li> </ul>
Diseño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teoría fundamentada.</li> </ul>
Población y muestra	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboradores suscritos a la Compañía</li> </ul>
Muestra	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 70 Colaboradores de la Compañía</li> </ul>
Instrumentos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta digital, Recopilación documental e información.</li> </ul>
Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Sistematización y análisis Encuesta Digital.</li> <li><input type="checkbox"/> Codificación abierta.</li> <li><input type="checkbox"/> Codificación axial.</li> <li><input type="checkbox"/> Codificación selectiva.</li> <li>• Triangulación entre datos y teoría.</li> </ul>


*Fuente:* Autoría Propia

### Instrumentos de Diagnóstico

Encuesta realizada a través de Formulario de Google, a la que se puede acceder por medio del siguiente enlace: <https://forms.gle/pDavdMzeuZaPCRK46>

## Figura 4

### Encuesta diagnóstica.



### Clima Organizacional

Identificar si el clima organizacional influye directamente en el desempeño de los trabajadores para el desarrollo productivo de la empresa RAJJY S.A.S, la cual distribuye sus productos bajo la marca Brisa Marina (Dedicada a la fabricación y comercialización de vestidos de baño).

kellycadavid07@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

No compartido

\* Indica que la pregunta es obligatoria

Cree usted que el clima organizacional influye en el desarrollo productivo de la empresa? \*

Sí

No

Considera que la empresa debería implementar catálogo de ventas virtuales para mejorar los índices de rentabilidad? \*

Sí

No

Que otro producto además de los vestidos de baño debería comercializarse desde la empresa, el cual genere ventas efectivas? \*

Zapatos acuáticos

Caretas de Buceo

Accesorios acuático

Todas las anteriores

Que factor genera mayor interés al momento de realizar una compra? \*

Precio

Calidad

Esta de acuerdo con que los indicadores de venta de la empresa cambien según el clima organizacional de la misma? \*

Sí

No

Tal vez

[Enviar](#) [Borrar formulario](#)

Fuente: (Encuesta Clima Organizacional, 2023)

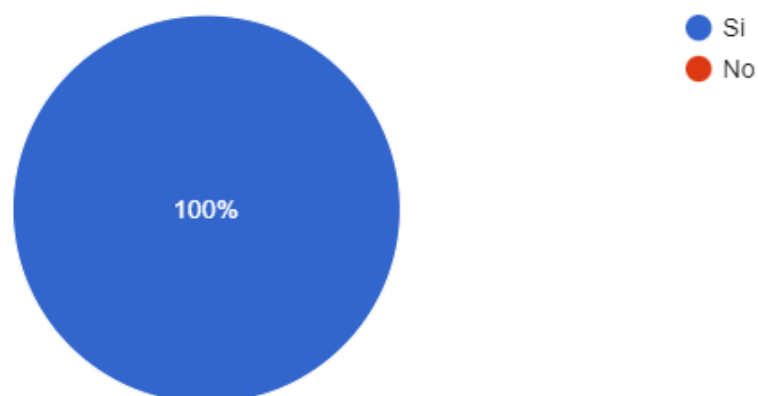
## Resultados de la Aplicación del Instrumento

### Figura 5

*El clima organizacional influye en el desarrollo productivo de la empresa.*

Cree usted que el clima organizacional influye en el desarrollo productivo de la empresa?

28 respuestas



*Fuente: (Encuesta Clima Organizacional, 2023)*

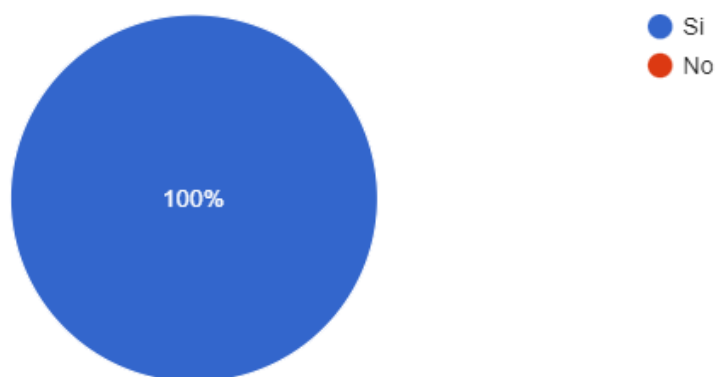
El 100% de los encuestados creen que el clima organizacional si influye en el desarrollo productivo de la empresa. Por este motivo es indispensable tener un ambiente laboral tranquilo donde se puedan dar solución de manera óptima a las situaciones presentadas, aumentando de este modo no sólo la productividad si no también la estabilidad de los empleados.

**Figura 6**

*La empresa debería implementar catálogo de ventas virtuales para mejorar los índices de rentabilidad.*

Considera que la empresa debería implementar catálogo de ventas virtuales para mejorar los índices de rentabilidad?

28 respuestas



*Fuente: (Encuesta Clima Organizacional, 2023)*

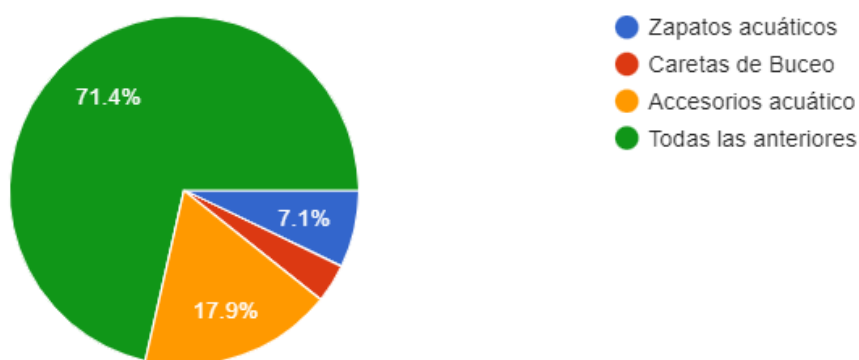
El 100% considera que se debería implementar catálogo en ventas para mejorar los índices de rentabilidad. En la actualidad el tema de las redes sociales y el comercio virtual han tomado mucho auge; ya que le permite a los compradores acceder fácilmente a los productos sin necesidad de desplazamiento y desde la comodidad del lugar en el que se encuentren, optimizando tiempo que en la mayoría de personas es tan limitado.

**Figura 7**

*Producto además de los vestidos de baño debería comercializarse desde la empresa, el cual genere ventas efectivas.*

Que otro producto además de los vestidos de baño debería comercializarse desde la empresa, el cual genere ventas efectivas?

28 respuestas



*Fuente: (Encuesta Clima Organizacional, 2023)*

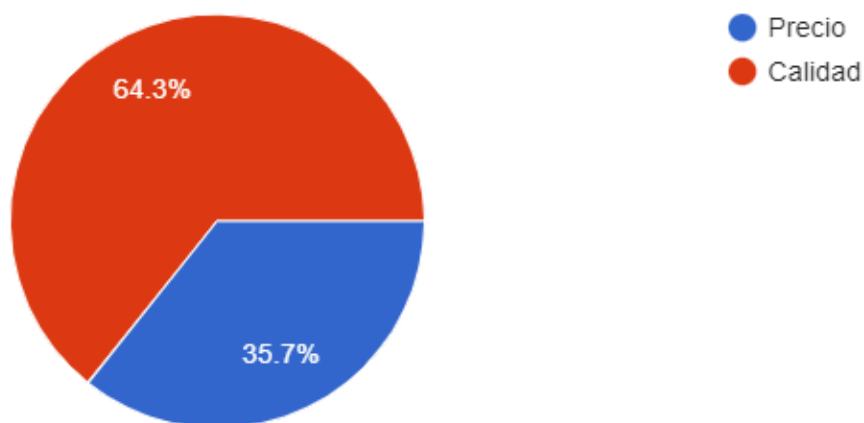
El 71.4% de los entrevistados considera que aparte de los vestidos o trajes de baño, se debería comercializar desde la empresa, también otros productos, como los enlistados en las opciones de respuesta con el fin de generar ventas más efectivas y que comercialmente potencialice la marca y sus productos en general.

**Figura 8**

*Factor que genera mayor interés al momento de realizar una compra.*

Que factor genera mayor interés al momento de realizar una compra?

28 respuestas



*Fuente: (Encuesta Clima Organizacional, 2023)*

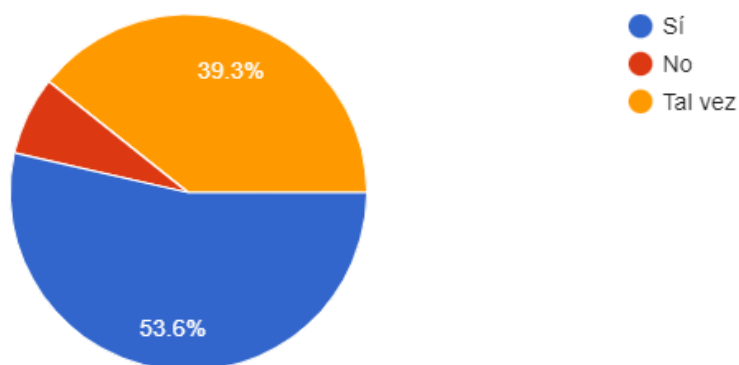
Como se puede observar en la gráfica, un 64.3% decide que la calidad Vs el precio es de mayor interés, a su vez es importante también conocer las necesidades de los compradores y los fines para los cuales realizan sus compras, toda vez que según esto es que se deciden a realizar una compra bien sea por calidad o por precio, conocer la necesidad del cliente es fundamental.

## Figura 9

*Indicadores de la empresa que cambian según el clima organizacional de la misma.*

Esta de acuerdo con que los indicadores de venta de la empresa cambien según el clima organizacional de la misma?

28 respuestas



*Fuente: (Encuesta Clima Organizacional, 2023)*

En esta gráfica evidenciamos un porcentaje del 53.6% que nos dan las votaciones por el “sí” con respecto a la pregunta en mención, es claro para muchos que el clima organizacional es uno de los factores que puede o no potenciar la efectividad y eficacia de los colaboradores de una empresa, siendo de esta manera cooperadores con las necesidades de los empleados y ayudando de alguna forma a brindar un buen clima organizacional, se brindaría a los empleados mayor comodidad y sentido de pertenencia para con la compañía, lo cual se resume en ventas y atenciones proactivas y efectivas.

### Referencias Bibliográficas

- Acosta, J. A., Rodríguez, L. F., & Jiménez, J. (2018). El capital humano como factor clave en la productividad empresarial. *Revista Científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 4(2), 97-110.
- Arango, L. G., González, M. A. R., & Martínez, C. R. (2019). Innovación y productividad empresarial en Colombia: revisión de la literatura. *Revista Científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 5(1), 57-69.
- Botero, I. C., Arango, S. L., & Ruiz, V. M. (2015). Clima organizacional y su influencia en la productividad en empresas del sector de servicios en Colombia. *Revista Científica Visión de Futuro*, 19(1), 139-158.
- Cardozo, N. A., Pérez, C. A., & Hernández, C. L. (2020). Relación entre capital humano y productividad en Colombia: revisión de la literatura. *Revista Científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 6(1), 67-79.
- Carrillo, J. (2018). La medición de la productividad empresarial. *Pensamiento & Gestión*, (44), 59-77.
- Carvajal, L. A. (2017). Clima laboral y su relación con la productividad en empresas colombianas. *Revista científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 2(2), 33-47.
- Ceballos, D. A., Henao, J. A., & Rueda, J. L. (2018). Clima laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en empresas del sector servicios de Caldas. *Pensamiento & Gestión*, (45), 49-76.
- Cheng, J. M., Wang, C. W., & Chang, Y. Y. (2020). Transformational leadership and employee well-being: the mediating role of leader-member exchange and the moderating role of

- perceived organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 3876.
- Corredor, P., & Melo, J. (2017). Análisis de productividad en una empresa del sector de servicios mediante la metodología DEA. *DYNA*, 84(202), 181-186.
- Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1010-de-2006.pdf>
- Clima organizacional como influencia en la productividad de La empresa Salmón Clothing de la ciudad de Tuluá, valle del Cauca  
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/21406/Clima-Organizacional-Influencia-Castellanos-Natalia-3845-C348c.pdf?sequence=1>
- Dialnet. (s/f). Dialnet. Recuperado el 24 de marzo de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es>
- Echavarría, J. J. (2017). Tecnología e innovación en la productividad empresarial en Colombia. Banco de la República, Documentos CEDE, (15), 1-33.
- Forehand, G. A., & Gilmer, B. V. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.
- García, L. F., Martínez, J. A., & Díaz, M. J. (2018). Medición de la productividad multifactorial de las empresas colombianas. Universidad del Norte, Documentos de Trabajo CEDE, (36), 1-28.
- 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 de Valle.

(pp.30-35). <https://elibro.net/bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30>.

García, A., Castro, J., & Toloza, L. (2017). El clima laboral y su relación con la productividad en el sector de la construcción en Colombia. *Revista de Economía y Administración*, 10(2), 54-68.

González, R. (2018). Clima laboral positivo y productividad en las pequeñas y medianas empresas del sector turístico en Colombia. *Gestión & Desarrollo*, 25(2), 145-163.

Gómez, D., Escobar, L., & Muñoz, J. (2019). Análisis de la relación entre productividad y competitividad empresarial. *Revista Científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 5(2), 79-87.

Guzmán, L. F., Ramírez, A. C., & Romero, L. E. (2016). Clima laboral y su impacto en la productividad empresarial en Caldas. *Perspectivas empresariales*, 12(2), 59-69.

He, X., Liu, H., & Yang, J. (2021). The Impact of Positive Work Climate on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1639.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph18041639>

Hernández, L. F. (2016). La productividad en la empresa: conceptos básicos y factores clave. *Revista de Ciencias Sociales (VE)*, 22(2), 186-195.

Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F. y Muñoz Rojas, D. (2017). Cultura De Prevencion Para La Seguridad Y Salud en El Trabajo en El Ámbito Colombiano. *Advocatus*, 14(28). (pp.1-15). <https://doi-org.bibliotecavirtual.unad.edu.co/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>.

Herrero Blasco, A., Perello Marín, M. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos

- humanos: gestión de personas. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. (pp. 21-29). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>.
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Medina, C. A., & Parra, L. F. (2018). Clima laboral y su influencia en la productividad en una empresa colombiana del sector textil. *Revista Científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 3(1), 12-28.
- (S/f). Redalyc.org. Recuperado el 24 de marzo de 2023, de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Ministerio de Trabajo. (2019). Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de <https://www.MINTRABAJO.gov.co/web/guest/normatividad/codigos-y-estatutos/codigo-sustantivo-del-trabajo>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y se dictan otras disposiciones. Recuperado de [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%202646%20de%202008.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%202646%20de%202008.pdf)
- Mora, C. E., & Vásquez, L. (2019). Medición de la productividad en la industria manufacturera

- colombiana: una revisión de literatura. *Semestre Económico*, 22(48), 75-95.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339.
- Murillo Vargas, G., García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.18-51). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=18>.
- Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp. 201-240). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>
- Organización internacional del trabajo. (2019). Productividad. Recuperado el 16 de abril de 2023, de <https://www.ilo.org/global/topics/productivity/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_114565/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_114565/lang--es/index.htm)
- Ordóñez, J., Londoño, M., & Toro, H. (2019). Clima laboral y su impacto en la satisfacción del cliente, calidad del producto y desempeño laboral en una empresa de producción de alimentos en Colombia. *Revista de Investigación Académica*, 46, 1-15.
- Pérez, E. A., Gutiérrez, L. E., & Torres, J. A. (2020). Políticas públicas y productividad empresarial en Colombia. *Revista Científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 6(2), 53-65.
- Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Decreto+1072+de+2015.pdf/9c3e3ea3-fa5d-ae53-626c-57f6985ef1fc>

Ramírez, M. A., Jiménez, L. A., & Gómez, L. A. (2019). El clima laboral y su relación con la motivación, satisfacción y compromiso de los empleados en empresas del departamento de Caldas. *Semestre Económico*, 22(47), 139-150.

Ramos Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos (2a.ed.)*. Editorial ICB. (pp.44-55).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>.

Ramos Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos (2a. ed.)*. Editorial ICB.(pp.142188).<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional (17.a ed.)*. Pearson.

Rodríguez, M. A., Fernández, J. J., & Sánchez, M. A. (2010). *Comportamiento organizacional (3a ed.)*. Pearson Educación.

Rodríguez, E. M. (2021). Clima laboral y su impacto en el desarrollo productivo de las empresas colombianas. *Revista de Investigación y Desarrollo*, 3(1), 10-25.

Sánchez, A. C., Álvarez, J. L. G., & Gallego, J. A. R. (2017). Innovación y productividad empresarial en Colombia. *Revista Científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 3(2), 105-116.

Trabajo de investigación previo a la obtención de título de economista “El clima laboral y la satisfacción del cliente en la empresa textiles Jhonatex de la ciudad de Ambato.<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/18010/1/T3193e.pdf>

Torres Laborde, J. L. y Jaramillo Naranjo, O. L. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo:*

herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte. (pp.21- 40).

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69929?page=21>.

Velasco, J. (2019). Derecho laboral: Conceptos y regulación en Colombia. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.