

**Análisis del Clima Organizacional en la Sede de Medellín de Postobón S.A. durante el Año
2024 y Propuesta de Estrategias para Mejorar el Bienestar Laboral**

Presentado por:

Edgar Alejandro Canon Martinez

Cod: 79169001

Presentado a:

Lina Samaris Silva

Grupo: 101007_49

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD

Escuela de Ciencias Básicas, Tecnología e Ingeniería

Administración de empresas

Junio del 2025

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia, por su acompañamiento constante, su apoyo incondicional y por ser parte fundamental en cada paso de este proceso. Agradezco también a quienes me brindaron su tiempo, sus consejos y su disposición durante el desarrollo de esta propuesta, y a todas las personas que, desde su labor diaria, motivan la búsqueda de entornos de trabajo más humanos y saludables.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por darme la fortaleza para avanzar en este proceso académico, a mi familia por su apoyo incondicional y por creer siempre en mí, y a los docentes y tutores que, con su orientación y aportes, contribuyeron significativamente al desarrollo de este trabajo. También extiendo mi gratitud a los compañeros y personas que colaboraron directa o indirectamente en esta propuesta, y a los trabajadores de Postobón S.A., cuya experiencia inspira este tipo de investigaciones enfocadas en el bienestar laboral.

Resumen

Esta propuesta de investigación tiene como propósito analizar el clima organizacional en Postobón S.A., específicamente en las áreas operativas, con el fin de identificar los factores que influyen en la motivación, el bienestar y el compromiso de los colaboradores. Aunque la empresa es una de las más reconocidas del sector de bebidas en Colombia, estudios internos recientes revelan problemáticas relacionadas con la comunicación interna, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional, que podrían afectar el rendimiento organizacional.

El estudio se fundamenta en teorías de la administración y la psicología organizacional, abordando conceptos como motivación, liderazgo, comunicación, bienestar laboral y gestión del talento humano. La metodología empleada es cuantitativa, con un diseño no experimental, transversal y de alcance descriptivo. Se aplicará una encuesta estructurada a una muestra de trabajadores de áreas clave, utilizando escala tipo Likert para obtener datos objetivos sobre su percepción del entorno laboral.

Los resultados de esta investigación permitirán proponer estrategias prácticas y alineadas con los valores institucionales, enfocadas en fortalecer el clima laboral, aumentar el compromiso de los colaboradores y mejorar el desempeño general de la organización. Además, el estudio busca aportar una mirada útil al campo académico y a la gestión de talento en el sector empresarial colombiano.

Palabras clave: Clima, motivación, bienestar, liderazgo, comunicación.

Abstract

This research proposal aims to analyze the organizational climate at Postobón S.A., specifically in operational areas, in order to identify the factors that influence employee motivation, well-being, and commitment. Although the company is one of the most recognized in the beverage sector in Colombia, recent internal studies have revealed issues related to internal communication, recognition, and opportunities for professional development, which may negatively affect organizational performance.

The study is based on theories from management and organizational psychology, addressing key concepts such as motivation, leadership, communication, workplace well-being, and talent management. The methodological approach is quantitative, using a non-experimental, cross-sectional, and descriptive design. A structured survey will be applied to a sample of employees from key areas, using a Likert scale to collect objective data on their perception of the work environment.

The results of this research will make it possible to propose practical strategies aligned with the company's institutional values, aimed at strengthening the work environment, increasing employee engagement, and improving overall performance. Additionally, this study seeks to contribute valuable insights to the academic field and to talent management practices within the Colombian business context.

Keywords: Climate, motivation, well-being, leadership, communication.

Contenido

Introducción	7
Planteamiento del problema.....	8
Justificación	9
Objetivos.....	10
Objetivo general:	10
Objetivos específicos:.....	10
Antecedentes del problema.....	11
Marco teórico	12
Marco legal	15
Metodología de la investigación	16
Resultados	18
Conclusión	26
Recomendaciones	27
Referencias Bibliográficas	30
Anexos	31

Introducción

El ambiente laboral dentro de una organización desempeña un papel crucial en el desempeño y permanencia del talento humano. Factores como la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados están directamente relacionados con la percepción que estos tienen del clima organizacional. Por ello, comprender este aspecto se vuelve esencial para mejorar el funcionamiento interno de cualquier empresa.

En esta línea, el presente proyecto tiene como finalidad examinar el clima organizacional de Postobón S.A., empresa destacada en el sector de bebidas en Colombia, reconocida por su amplia presencia a nivel nacional y su contribución al crecimiento económico del país.

Aunque la compañía mantiene una posición sólida en el mercado, se han identificado retos importantes respecto a la percepción del entorno laboral, especialmente en áreas operativas como plantas de producción y centros logísticos. Diversos estudios sugieren que existen problemáticas relacionadas con la comunicación interna, el reconocimiento al esfuerzo del personal y la falta de motivación, lo que puede repercutir negativamente en el rendimiento general y en la fidelización del talento humano.

Este trabajo busca analizar las causas que afectan la percepción del clima organizacional en la empresa, con el fin de diseñar estrategias que contribuyan al fortalecimiento de un ambiente de trabajo saludable, participativo y alineado con los valores institucionales.

Planteamiento del problema

¿Cómo influye el clima organizacional en la motivación, el desempeño y el bienestar de los colaboradores de Postobón S.A., particularmente en las áreas operativas, y qué estrategias pueden implementarse para su mejora?

El clima organizacional es un factor determinante en el desempeño, la motivación y el bienestar de los colaboradores dentro de cualquier empresa. Diversos estudios han demostrado que un ambiente laboral saludable contribuye significativamente al compromiso y la productividad de los empleados, mientras que un clima negativo puede generar desmotivación, ausentismo, rotación de personal y bajo rendimiento general. En el caso de Postobón S.A., una de las compañías más reconocidas del sector de bebidas en Colombia, se han identificado señales de alerta en relación con la percepción del clima laboral, especialmente en áreas operativas como plantas de producción y centros logísticos.

A pesar de su trayectoria empresarial y liderazgo en el mercado, encuestas internas realizadas por la compañía en 2023 revelaron que un 41% de los trabajadores expresó bajos niveles de motivación y reconocimiento, mientras que un 36% manifestó insatisfacción con la comunicación organizacional. Estas cifras, sumadas a datos del Observatorio Laboral de Colombia (2022), que indican que cerca del 38% de los empleados del sector industrial enfrentan ambientes laborales poco saludables, evidencian una problemática que podría estar afectando no solo el bienestar de los trabajadores, sino también la eficiencia operativa y la retención del talento humano en la organización.

Justificación

Esta investigación cobra relevancia al abordar la necesidad de comprender, desde una perspectiva amplia y profunda, los elementos que influyen en el clima organizacional de Postobón S.A., así como su impacto directo en la motivación, el compromiso laboral y la productividad de sus trabajadores. Aunque la empresa mantiene una posición de liderazgo en el mercado colombiano de bebidas, diversos estudios y experiencias internas evidencian ciertas debilidades en áreas clave como el bienestar percibido por los empleados, la comunicación institucional, el reconocimiento al desempeño y las oportunidades de crecimiento profesional.

Analizar estas situaciones permitirá desarrollar estrategias efectivas orientadas a fortalecer la gestión del talento humano y a consolidar una cultura organizacional coherente con los principios de la compañía y con los estándares actuales en ambientes laborales saludables.

El aporte de este estudio se destaca por su enfoque propositivo, al diseñar un modelo de intervención que no solo se ajusta a las particularidades de Postobón, sino que también puede ser adaptado por otras organizaciones del sector industrial que enfrentan retos similares. Esta propuesta tiene valor tanto en el ámbito académico, especialmente en el campo de la psicología organizacional, como en la práctica empresarial, al ofrecer soluciones aplicables y contextualizadas.

Objetivos

Objetivo general:

- Examinar el clima organizacional en la empresa Postobón S.A. con el propósito de reconocer los factores que afectan el entorno laboral y diseñar estrategias que fortalezcan el bienestar y el compromiso del personal.

Objetivos específicos:

- Evaluar la percepción del ambiente organizacional por parte de los empleados, con énfasis en las áreas operativas como producción y logística.
- Detectar los principales elementos internos que inciden de forma negativa en la motivación, la comunicación y el reconocimiento del equipo de trabajo.
- Diseñar propuestas de mejora enfocadas en optimizar el ambiente laboral, en concordancia con los valores corporativos y orientadas al desarrollo integral del talento humano.

Antecedentes del problema

El clima organizacional ha sido objeto de estudio en disciplinas como la administración, la psicología organizacional y la gestión del talento humano, debido a su impacto directo en la productividad, la motivación y la permanencia del personal dentro de las organizaciones.

Autores como Chiavenato (2020) y Luna Arocas (2018) coinciden en que un ambiente laboral positivo fortalece el compromiso de los colaboradores, incrementa la eficiencia de los procesos internos y mejora la retención del talento humano.

En Colombia, el sector de bebidas representa una industria estratégica que, pese a su consolidación, enfrenta importantes retos en términos de clima laboral. Empresas como Postobón S.A., con más de 110 años de trayectoria, presencia en todo el territorio nacional y cerca de 9.000 empleados, han sido reconocidas por su liderazgo, pero también han sido objeto de observación interna en relación con su ambiente laboral. De acuerdo con una encuesta interna realizada por la compañía en 2023, el 41% de los colaboradores en áreas operativas manifestaron bajos niveles de motivación y reconocimiento, mientras que un 36% expresó insatisfacción con la comunicación organizacional. Además, informes del Observatorio Laboral de Colombia (2022) evidencian que cerca del 38% de los trabajadores del sector industrial experimentan climas laborales poco saludables, especialmente en plantas de producción y centros logísticos.

Estas problemáticas, como la desmotivación, la falta de reconocimiento, la comunicación ineficaz y la escasa promoción del desarrollo profesional, pueden incidir negativamente en el bienestar de los empleados y, por consiguiente, en el desempeño organizacional.

Marco teórico

Clima Organizacional

El clima organizacional hace referencia a la manera en que los empleados perciben el ambiente en el que desarrollan sus funciones, incluyendo aspectos como la comunicación, el estilo de liderazgo, la motivación, el reconocimiento y el nivel de participación en las decisiones. De acuerdo con Chiavenato (2020), este clima abarca tanto el entorno físico como el componente humano del trabajo, los cuales influyen de forma directa en la conducta, el rendimiento y la satisfacción de los colaboradores. Por su parte, Robbins y Judge (2019) destacan que un entorno organizacional positivo favorece el compromiso laboral, incrementa la productividad y disminuye la rotación del personal; en cambio, un clima desfavorable puede generar desmotivación, ausentismo, conflictos internos y bajo desempeño.

Bienestar Laboral

El bienestar en el trabajo se comprende como un estado de equilibrio entre lo físico, emocional y profesional que experimentan los trabajadores dentro del contexto laboral. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), este concepto engloba condiciones seguras en el lugar de trabajo, relaciones sociales positivas, valoración del esfuerzo y posibilidades de desarrollo profesional. Lina Ariocas (2018) amplía esta idea al afirmar que el bienestar no se limita únicamente a la ausencia de enfermedades, sino que también abarca factores como el sentido de pertenencia, el crecimiento personal y profesional, y una adecuada armonía entre la vida laboral y personal.

Comunicación Organizacional

La comunicación interna es clave para la construcción de un clima laboral positivo. Una comunicación fluida, abierta y bidireccional permite que los trabajadores se sientan escuchados, comprendidos y alineados con los objetivos de la organización. Según Robbins y Judge (2019), las fallas en este aspecto pueden deteriorar la percepción del clima organizacional, generando desconfianza, malentendidos y baja moral entre los empleados.

Motivación y Reconocimiento

Herzberg (1968), a través de su teoría de los dos factores, plantea que los elementos motivacionales como el reconocimiento, el logro y la responsabilidad son esenciales para la satisfacción laboral. Las organizaciones que carecen de sistemas efectivos de motivación tienden a presentar niveles bajos de compromiso y disposición en sus colaboradores, lo cual incide directamente en el clima organizacional.

Estudios Previos Relevantes

Investigaciones como la de García y Ramírez (2019) sobre empresas manufactureras en Medellín concluyen que un clima organizacional favorable está estrechamente relacionado con una comunicación interna efectiva y programas sólidos de reconocimiento laboral. De igual forma, el estudio de Ríos y Herrera (2021) en una planta industrial del sector alimentos evidenció que el 45 % del personal atribuía su bajo compromiso a la falta de oportunidades de crecimiento y retroalimentación.

En el caso específico de Postobón S.A., aunque es reconocida por su trayectoria y liderazgo en el sector de bebidas, encuestas internas recientes (Postobón, 2023) revelan que un 41 % de los colaboradores en áreas operativas reportaron baja motivación y un 36 % expresaron insatisfacción con la comunicación organizacional. Estos datos reflejan que la problemática no es aislada, sino que se alinea con patrones identificados en otras organizaciones del mismo sector, lo que refuerza la pertinencia de esta investigación.

Marco legal

la gestión del talento humano y la promoción del bienestar laboral se rigen por un conjunto de normativas diseñadas para asegurar condiciones dignas, seguras y justas para los trabajadores.

Constitución Política de Colombia (1991)

- **Artículo 25:** Reconoce el trabajo como un derecho fundamental y una responsabilidad social, el cual debe ser protegido especialmente por el Estado.
- **Artículo 53:** Establece principios fundamentales del derecho laboral, como la estabilidad en el empleo y la garantía de la dignidad humana en el entorno de trabajo.

Código Sustantivo del Trabajo

Este código regula las relaciones laborales en el país, estableciendo los derechos y deberes tanto de empleadores como de trabajadores, y promoviendo un ambiente de respeto, equidad y condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades laborales.

- **Ley 1010 de 2006:** Tiene como objetivo prevenir, corregir y sancionar conductas de acoso laboral, fomentando espacios laborales libres de violencia psicológica y promoviendo relaciones basadas en el respeto mutuo.
- **Resolución 0312 de 2019 (Ministerio de Trabajo):** Establece los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo acciones orientadas al cuidado del bienestar físico y psicosocial de los empleados en sus lugares de trabajo.

Metodología de la investigación

Enfoque de la Investigación

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, ya que busca medir de manera objetiva y sistemática la percepción del clima organizacional entre los trabajadores de Postobón S.A., sede Medellín. Para ello, se diseñó y aplicó una encuesta estructurada que permitió recopilar datos numéricos, facilitando el análisis estadístico y la identificación de patrones en el ambiente laboral.

Tipo y Diseño de Investigación

El estudio es de tipo descriptivo, pues se orienta a caracterizar el estado actual del clima organizacional en las áreas operativas de producción y logística. El diseño de investigación es no experimental y de corte transversal, dado que los datos fueron recolectados en un único momento del tiempo, sin manipulación de variables, observando la situación en su contexto real.

Población y Muestra

La población objetivo estuvo conformada por los colaboradores de las áreas de producción y logística de la sede de Medellín, compuesta por aproximadamente 250 empleados (según datos internos de 2023). La muestra fue de 30 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, con base en la disponibilidad y accesibilidad de los participantes.

Variables de Investigación

- **Variable principal:** Clima organizacional
- **Variables secundarias:** Motivación, comunicación, liderazgo, reconocimiento, satisfacción laboral y condiciones físicas del entorno.

Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Información

Se utilizó como instrumento una encuesta estructurada compuesta por 12 ítems en escala tipo Likert (de 1 a 4), donde 1 es "Totalmente en desacuerdo" y 4 es "Totalmente de acuerdo". Las preguntas evaluaron dimensiones como ambiente físico, relaciones interpersonales, oportunidades de crecimiento, liderazgo, comunicación y bienestar general. La encuesta fue validada mediante una prueba piloto.

Análisis de Datos

Los datos fueron procesados usando herramientas estadísticas descriptivas como frecuencias y porcentajes, y se presentaron gráficamente con el apoyo de Excel. Este análisis permitió visualizar tendencias, identificar fortalezas y debilidades percibidas por los trabajadores, y fundamentar estrategias de mejora.

Resultados

Link de la encuesta:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScjUGft5D4SbQVftfRdCDMh1K0dgN4pRZwDy4nSldegtvLVRA/viewform?hl=es&hl=es>

En la primera sección sobre el ambiente físico y relaciones interpersonales, se evidenció que el 63.3% de los colaboradores considera que el ambiente físico en su lugar de trabajo es totalmente adecuado para desarrollar sus funciones, mientras que un 23.3% está simplemente de acuerdo. Sin embargo, un 10% manifestó estar en desacuerdo, y un 3.3% totalmente en desacuerdo, lo que indica que aún existen aspectos que podrían mejorarse en términos de infraestructura o condiciones físicas. En cuanto al respeto entre compañeros, aunque un 53.3% indicó estar totalmente de acuerdo con la existencia de un ambiente de respeto, un 23.3% expresó su desacuerdo y un preocupante 13.3% se manifestó totalmente en desacuerdo, revelando posibles tensiones o falta de cohesión entre algunos equipos.

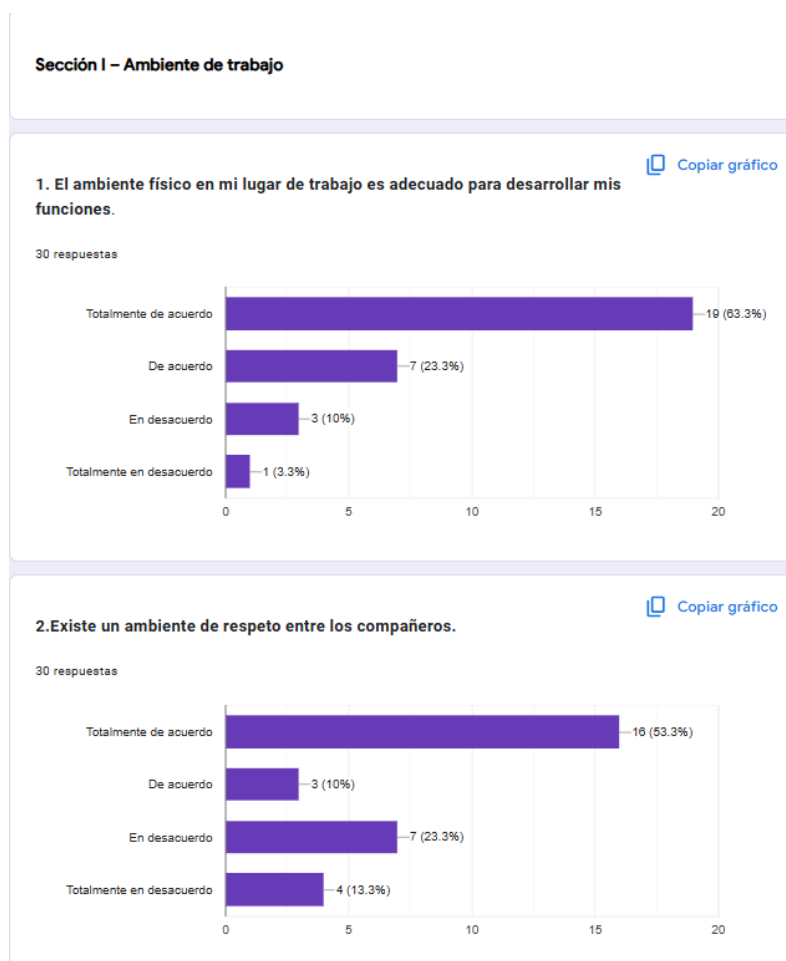
Respecto a las condiciones de limpieza y seguridad en planta, un 44.8% manifestó estar totalmente de acuerdo con sentirse cómodo, y un 24.1% estuvo de acuerdo, lo que suma un 68.9% de percepción positiva. Sin embargo, un 31% expresó desacuerdo, lo que sugiere que casi un tercio de los colaboradores no se sienten completamente satisfechos con estas condiciones, siendo un aspecto a atender por el área de seguridad y salud en el trabajo.

En la segunda sección, relacionada con la motivación y el reconocimiento, se observó que el 63.3% de los encuestados se siente totalmente motivado para dar lo mejor de sí en su labor diaria, y un 26.7% adicional indicó estar de acuerdo. Esto indica una buena disposición general hacia el trabajo. No obstante, en cuanto al reconocimiento del esfuerzo, si bien un 53.3% está totalmente de acuerdo con que la empresa valora su desempeño, un 26.7% (entre desacuerdo y total desacuerdo) siente que este reconocimiento no es suficiente, lo cual podría impactar negativamente la moral si no se atiende. Además, aunque el 46.7% percibe que existen oportunidades reales de crecimiento dentro de la organización, un 26.7% no está del todo convencido y un 10% lo niega abiertamente, reflejando una percepción desigual sobre el desarrollo profesional.

En el ámbito de la comunicación y liderazgo, un 50% de los colaboradores manifestó estar totalmente de acuerdo con que la comunicación con sus superiores es clara y efectiva, y un 26.7% adicional estuvo de acuerdo. Sin embargo, un 23.3% expresó desacuerdo o fuerte desacuerdo, lo cual muestra un área de mejora en los flujos comunicativos internos. Similarmente, la información oportuna sobre decisiones laborales muestra una percepción positiva del 76.7% (entre totalmente de acuerdo y de acuerdo), pero aún con una franja crítica del 23.3% que considera inadecuada la manera en que se comunican asuntos que les afectan directamente. En cuanto a la confianza en el liderazgo, el 58.6% expresó estar totalmente de acuerdo o de acuerdo con la capacidad de sus jefes inmediatos, pero un 41.4% mostró alguna forma de desconfianza, lo cual podría reflejar falta de liderazgo participativo o dificultades en la relación jerárquica.

Finalmente, en la sección de bienestar y satisfacción general, el 66.7% de los encuestados se siente valorado como persona dentro de la empresa, y un 23.3% adicional lo reafirma, sumando un 90% de percepción positiva en este aspecto. En relación con la satisfacción general con el trabajo actual, el 48.3% está totalmente satisfecho y el 41.4% de acuerdo, mostrando un balance favorable. Por último, un 80% de los colaboradores recomendaría trabajar en Postobón S.A., lo que refleja un alto nivel de identificación y orgullo por pertenecer a la empresa, aunque el 20% restante sugiere que aún hay aspectos por mejorar para lograr una satisfacción plena.

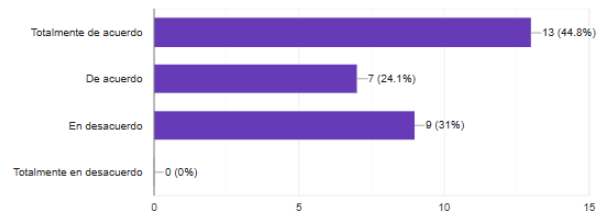
Analisis grafico:



3. Me siento cómodo/a con las condiciones de limpieza y seguridad en la planta.

[Copiar gráfico](#)

29 respuestas

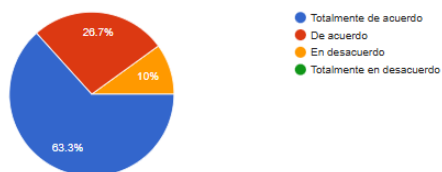


Sección II – Motivación y reconocimiento

2.1. Me siento motivado/a para dar lo mejor de mí en mi trabajo diario.

[Copiar gráfico](#)

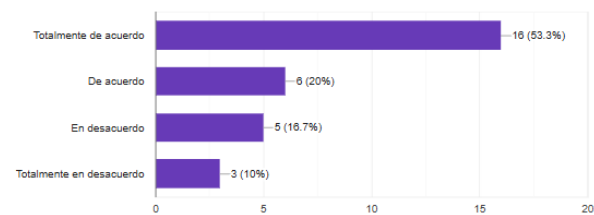
30 respuestas



2.2. La empresa reconoce adecuadamente mi esfuerzo y desempeño.

[Copiar gráfico](#)

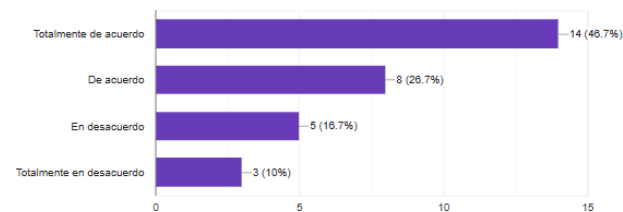
30 respuestas



2.3. Siento que tengo oportunidades reales de crecimiento dentro de la organización.

[Copiar gráfico](#)

30 respuestas

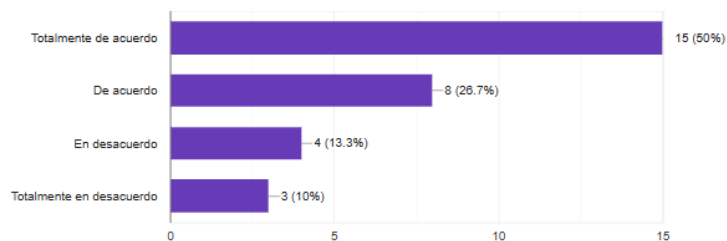


Sección III – Comunicación y liderazgo

[Copiar gráfico](#)

3.1. La comunicación con mis superiores es clara y efectiva.

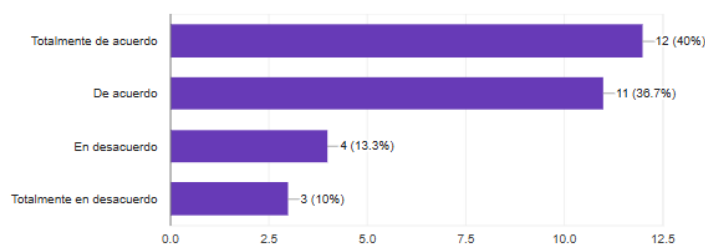
30 respuestas



[Copiar gráfico](#)

3.2. Recibo información oportuna sobre decisiones que me afectan laboralmente.

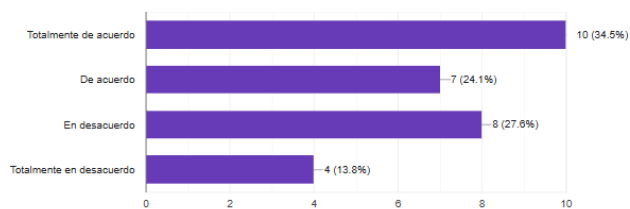
30 respuestas



[Copiar gráfico](#)

3.3. Confo en la capacidad de liderazgo de mis jefes inmediatos.

29 respuestas

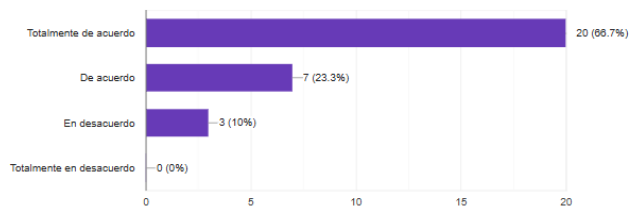


Sección IV – Bienestar y satisfacción general

[Copiar gráfico](#)

4.1. Me siento valorado/a como persona dentro de la empresa.

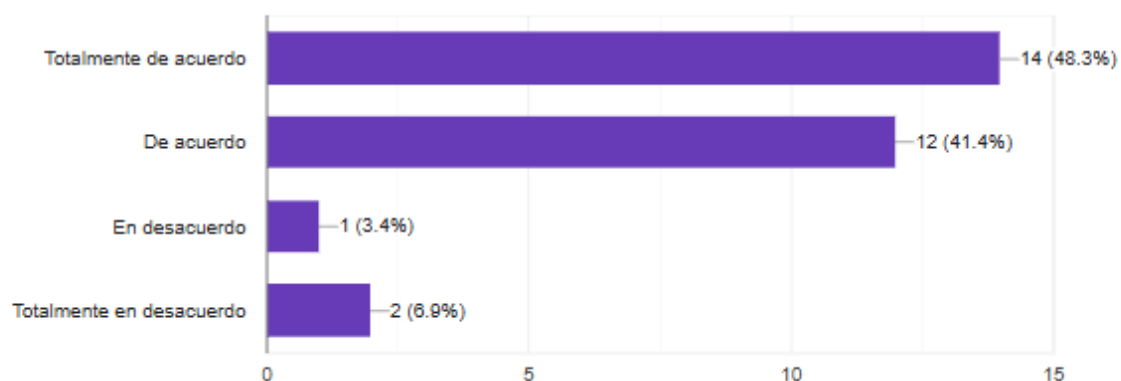
30 respuestas



4.2. Estoy satisfecho/a con mi trabajo actual.

 Copiar gráfico

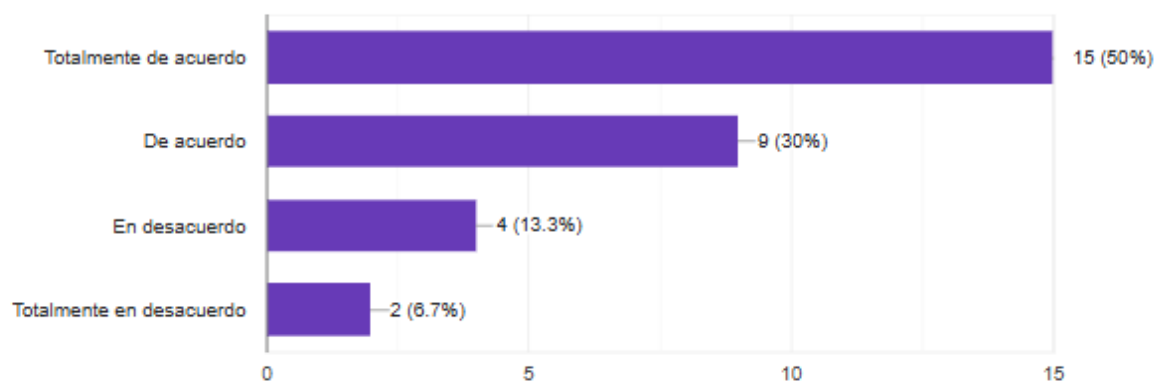
29 respuestas



4.3. Recomendaría a otra persona trabajar en Postobón S.A.

 Copiar gráfico

30 respuestas



Datos de los encuestados:

Nº	Nombre completo	Correo electrónico	Edad	Cargo	Sexo
1	Laura Martínez	laumtz.inbox@gmail.com	27	Auxiliar de producción	F
2	Carlos Gómez	c.gomezwk@gmail.com	34	Operario de línea	M
3	María Camila Torres	mctorres.cali@gmail.com	29	Técnica en empaque	F

4	Andrés Ramírez	ramirez.andresbg@gmail.com	38	Operario de maquinaria	M
5	Diana López	dian.lopez.mail@gmail.com	32	Auxiliar de calidad	F
6	Juan Esteban Salazar	juanes.srzco@gmail.com	26	Operario de planta	M
7	Carolina Herrera	caroh.workplace@gmail.com	31	Técnica de producción	F
8	Sebastián Ruiz	seb.ruizlab@gmail.com	30	Operario de logística	M
9	Vanessa Ortiz	vanessao.contacto@gmail.com	28	Auxiliar de empaque	F
10	Alejandro Castaño	alej.castanojob@gmail.com	41	Auxiliar de mantenimiento	M
11	Juliana Ríos	jrios.envios@gmail.com	24	Operaria de línea	F
12	Felipe Mejía	fmejia.empl@gmail.com	35	Técnico mecánico	M
13	Natalia Vargas	nat.vargasrrhh@gmail.com	33	Auxiliar de calidad	F
14	Diego Quintero	diegq.informe@gmail.com	37	Operario de empaque	M
15	Andrea Pineda	andreapd.oper@gmail.com	30	Auxiliar operativa	F
16	Jorge Muñoz	jorgemun.admin@gmail.com	39	Técnico de planta	M
17	Sofía Morales	sofi.m.contact@gmail.com	27	Auxiliar de producción	F
18	Cristian Beltrán	cbeltran.cargo@gmail.com	25	Operario de turno	M

19	Lina Paola Zapata	linap.zapataco@gmail.com	31	Técnica operativa	F
20	Kevin Rojas	k.rojasplant@gmail.com	29	Operario de bodega	M
21	Mónica Sánchez	monis.work@gmail.com	36	Auxiliar de logística	F
22	Luis Fernando Torres	lftorres.ope@gmail.com	40	Operario de producción	M
23	Daniela Peña	danipena.rp@gmail.com	28	Auxiliar de línea	F
24	Nicolás Herrera	n.herrerajob@gmail.com	33	Operario de mantenimiento	M
25	Paola Andrea Molina	p.a.molinagp@gmail.com	35	Técnica de calidad	F
26	Manuel Rodríguez	manuel.rdzmail@gmail.com	42	Técnico en refrigeración	M
27	Karen Castro	karencastrolab@gmail.com	26	Auxiliar de maquinaria	F
28	Julián Vélez	julvez.produccion@gmail.com	31	Operario de planta	M
29	Tatiana Gómez	tgomez.corp@gmail.com	30	Operaria de línea	F
30	Edwin Parra	edwparra.admin@gmail.com	34	Técnico en procesos	M

Conclusión

La presente investigación permitió identificar y analizar la percepción del clima organizacional en la sede de Medellín de Postobón S.A., específicamente en las áreas operativas de producción y logística. A través de un enfoque cuantitativo y el uso de encuestas estructuradas aplicadas a 30 colaboradores, se recolectaron datos clave sobre variables como motivación, comunicación, liderazgo, reconocimiento, satisfacción y condiciones laborales.

Los resultados evidenciaron que, si bien existe un nivel aceptable de satisfacción general y se destaca una alta disposición de los trabajadores a recomendar la empresa como un buen lugar para laborar, también se identificaron áreas críticas. Entre ellas, sobresalen la percepción de falta de valoración personal, la necesidad de fortalecer las oportunidades de crecimiento profesional y la mejora en los canales de comunicación con superiores.

Estos hallazgos confirman que el clima organizacional es un factor determinante en el bienestar y compromiso de los trabajadores, y que su mejora requiere intervenciones estratégicas alineadas con la cultura institucional. En este sentido, se proponen acciones concretas como el fortalecimiento del reconocimiento laboral, la implementación de programas de formación y crecimiento, y el diseño de espacios para una comunicación más horizontal y efectiva.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos obtenidos en la presente investigación sobre el clima organizacional en la sede Medellín de Postobón S.A., se identifican áreas críticas que requieren atención prioritaria. En primer lugar, es fundamental fortalecer los programas de reconocimiento laboral. Se recomienda implementar estrategias sistemáticas que valoren el esfuerzo, la innovación y el compromiso de los colaboradores, tanto en espacios formales como informales. Acciones como menciones en reuniones, incentivos simbólicos, bonos de productividad y campañas internas pueden fomentar una cultura organizacional basada en la gratitud y el reconocimiento constante, lo cual incrementa la motivación y mejora la percepción del ambiente de trabajo.

Asimismo, es necesario diseñar e implementar planes de desarrollo profesional para los empleados operativos. La creación de rutas de crecimiento interno, acompañadas de capacitaciones técnicas, retroalimentación periódica, mentorías y oportunidades de ascenso, no solo mejora la motivación, sino que también refuerza el sentido de pertenencia y compromiso hacia la organización. La percepción de falta de oportunidades de crecimiento fue una de las debilidades más marcadas en los resultados, por lo cual su atención debe ser prioritaria.

Otro aspecto crítico identificado fue la comunicación organizacional. En este sentido, se recomienda mejorar los canales y dinámicas de comunicación interna, estableciendo espacios bidireccionales donde los colaboradores puedan expresar inquietudes, proponer ideas y recibir información clara y oportuna. Herramientas como buzones de sugerencias, reuniones periódicas

entre jefaturas y equipos de trabajo, así como plataformas digitales internas, pueden contribuir significativamente a una comunicación más horizontal y efectiva, reduciendo malentendidos y fortaleciendo la confianza interna.

Además, se sugiere capacitar a los líderes intermedios en habilidades de liderazgo participativo, empatía, comunicación asertiva y gestión de equipos. Los resultados reflejan una percepción negativa respecto al liderazgo, por lo cual se requiere una intervención que transforme las dinámicas de supervisión. Un liderazgo más humano y cercano puede contribuir notablemente a mejorar la moral de los trabajadores y a fortalecer el clima organizacional general.

Es importante promover actividades que fortalezcan el bienestar integral del talento humano. La organización podría implementar programas de pausas activas, jornadas de salud, actividades deportivas, espacios culturales y talleres de bienestar emocional, como parte de una estrategia para cuidar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estas iniciativas permiten reducir el estrés, fortalecer la cohesión grupal y mejorar el desempeño.

También se recomienda establecer un sistema de seguimiento y evaluación del clima organizacional mediante encuestas periódicas, al menos semestrales, que permitan medir avances, identificar nuevas áreas de mejora y ajustar las estrategias implementadas según la evolución del entorno laboral. Este monitoreo continuo permitirá tomar decisiones basadas en evidencia y garantizar una mejora sostenida.

Se propone fomentar una cultura organizacional basada en la participación, donde los trabajadores sean incluidos en la toma de decisiones que afectan sus labores cotidianas. La creación de comités de mejora, grupos de innovación o espacios colaborativos puede generar mayor compromiso, empoderamiento y sentido de pertenencia, lo cual impactará positivamente en la dinámica organizacional y en la calidad de vida laboral.

Referencias Bibliográficas

Luna Arocas, R. (2018). Gestión del talento . Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. (pp.373-407).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=373>

García Solarte, M., Murillo Vargas, G. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana . Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.56-65).<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=56>

Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. (pp.107-140).
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>

Alles, M. A. (2016). Selección por competencias . (2a. ed.). Ediciones Granica. (pp.20-74).
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/114189?page=20>

Leal Afanador, J. A. (2023). Trabajo inteligente productivo . Sello Editorial UNAD. (pp.25-38).<https://doi.org/10.22490/9789584975096>

Iglesias Álvarez, I. (2019). Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento . FC Editorial. (pp. 57-103). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>

Anexos

Preguntas orientadas a la investigación:

<p align="center">Instrumento de Medición del Clima Organizacional en Postobón S.A. – Plantas y Centros Logísticos</p> <p align="center">Logísticos</p> <p>Instrucciones: A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con su experiencia laboral en Postobón S.A. Por favor, marque con una "X" la opción que mejor refleje su grado de acuerdo con cada afirmación, según la siguiente escala:</p> <p>Datos generales (opcional y anónimos):</p> <p>Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Otro</p> <p>Edad: _____</p> <p>Antigüedad en la empresa: <input type="checkbox"/> Menos de 1 año <input type="checkbox"/> 1–3 años <input type="checkbox"/> 4–6 años <input type="checkbox"/> Más de 6 años</p> <p>Cargo: <input type="checkbox"/> Operario/a <input type="checkbox"/> Técnico/a <input type="checkbox"/> Coordinador/a <input type="checkbox"/> Otro: _____</p> <p>Sección I – Ambiente de trabajo</p> <p>1. El ambiente físico en mi lugar de trabajo es adecuado para desarrollar mis funciones.</p> <p><input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. Existe un ambiente de respeto entre los compañeros.</p> <p><input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo</p> <p>3. Me siento cómodo/a con las condiciones de limpieza y seguridad en la planta.</p> <p><input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo <input type="checkbox"/> De acuerdo <input type="checkbox"/> En desacuerdo <input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo</p> <p>Sección II – Motivación y reconocimiento</p>
--

2.1. Me siento motivado/a para dar lo mejor de mí en mi trabajo diario.

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

2.3. La empresa reconoce adecuadamente mi esfuerzo y desempeño.

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

2.3. Siento que tengo oportunidades reales de crecimiento dentro de la organización.

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

Sección III – Comunicación y liderazgo

3.1. La comunicación con mis superiores es clara y efectiva.

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

3.2. Recibo información oportuna sobre decisiones que me afectan laboralmente.

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

3.3. Confío en la capacidad de liderazgo de mis jefes inmediatos.

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

Sección IV – Bienestar y satisfacción general

4.1. Me siento valorado/a como persona dentro de la empresa.

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

4.2. Estoy satisfecho/a con mi trabajo actual.

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

4.3. Recomendaría a otra persona trabajar en Postobón S.A.

Totalmente de acuerdo De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

Agradecemos sinceramente su participación en esta encuesta. Su opinión es fundamental para comprender mejor el clima organizacional en Postobón S.A. y proponer estrategias que fortalezcan el bienestar, la motivación y la calidad del ambiente laboral.

¡Gracias por su tiempo y compromiso!

Evidencias fotográficas: