

Plan de mejoramiento del clima organizacional de la empresa Variedades Corozal Sucre

Ana Lucia Sinning Larios

María Margarita Suárez Suárez

Yois Lenis Meza Acosta

Wendy Paola Carmona Ramirez

Director

Andres Felipe Perez Saavedra

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Administración de empresas

2023

Dedicatoria

A Dios por ser nuestro guía en este proceso y por permitirnos llegar hasta este punto
A nuestras familias por estar siempre hay para nosotros apoyándonos, motivándonos día tras día
y por creer que si podemos lograrlo. A nuestro tutor, por todo el apoyo que nos brinda para la
realización de este proyecto, así como por su dirección, paciencia y dedicación durante todo el
proceso. A nuestros compañeros, por su dedicación y desempeño para lograr juntos esta gran
meta, por compartir momentos gratos, momentos de tensión y de felicidad.

Agradecimientos

Para comenzar, queremos ofrecer las gracias a Dios por darnos la visión y el entendimiento para llegar a esta etapa, y además por establecer los sistemas adecuados que nos permitieron iniciar con este proyecto. A la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD y a todo su cuerpo de docentes, los cuales contribuyeron y nos permitieron realizar este proyecto. También queremos expresar nuestro agradecimiento a nuestro tutor, Andrés Felipe Pérez Saavedra, por su inquebrantable apoyo y guía, absolutamente necesarios para lograr los resultados deseados. Para finalizar, quisiéramos agradecer a nuestras familias por su ayuda incondicional, así como a nuestros compañeros y docentes por su persistencia y devoción para hacer que esto fuera posible.

Resumen

Variedades Corozal es una empresa con un alto posicionamiento de calidad dentro del mercado local, donde ofrece servicios de ventas de electrodomésticos y accesorios para el hogar; asimismo el interés por el bienestar de sus empleados, donde su eje principal radica a partir de la implementación de alternativas de seguridad y confort como medio significativo para la organización, es por ello, que, Variedades Corozal mediante un SST tiene la capacidad de obtener beneficios con una excelente gestión laboral, clima organizacional y así lograr el éxito empresarial. Con la creación del plan de mejoramiento, se aplicaron las técnicas de investigación (Entrevista y Observación directa), lo cual permitió garantizar mejoras evidentes, favorables y exitosas para obtener a corto plazo un buen funcionamiento de productividad y una adecuada optimización de los recursos. Los resultados permitieron obtener una visión completa de ña problemática y los indicadores necesarios para poder crear el plan de mejoramiento.

Palabras clave: Plan de Mejoramiento, empleados, clima organizacional, gestión laboral y recursos humanos.

Abstract

Variedades Corozal is a company with a high-quality positioning within the local market, where it offers services for the sale of household appliances and home accessories. Likewise, the company is committed to the well-being of its employees, with its main focus on the implementation of safety and comfort alternatives as a significant means for the organization. Therefore, Variedades Corozal, through an Occupational Health and Safety (SST) program, has the ability to reap benefits through excellent labor management and organizational climate, thus achieving business success.

Keywords: Improvement Plan, employees, organizational climate, labor management and human resources.

Tabla de Contenido

Introducción	8
Planteamiento del problema.....	10
Justificación	11
Objetivos.....	12
Antecedentes.....	13
Marco teórico	14
Metodología	25
Resultados.....	27
Plan de mejoramiento del Clima organizacional para Variedades Corozal.....	30
Conclusiones.....	33
Recomendaciones	34
Referencias bibliográficas.....	37
Apéndices.....	40

Lista de tablas

Tabla 1 Triangulación de la información.....	28
--	----

Introducción

Este análisis destaca la importancia de un entorno laboral positivo en una organización. Con este fin, se ha elaborado un plan de mejora que contribuye al adecuado desarrollo de las actividades y al clima laboral en la empresa Variedades Corozal. Esta empresa se dedica principalmente a ofrecer a la sociedad la venta de electrodomésticos y accesorios para el hogar, proporcionando productos de alta calidad, variados y respaldados por garantías para satisfacer las necesidades de los clientes. Este enfoque busca generar lealtad y aumentar el nivel de fidelidad tanto de los clientes actuales como de los potenciales.

Por esta razón, se ha decidido llevar a cabo un análisis que facilite la implementación de una innovación destinada a identificar la causa que actualmente afecta el ambiente de trabajo en la empresa Variedades Corozal. Esto se debe a que la presencia de un clima laboral desfavorable puede dar lugar a disputas en la comunicación, estabilidad emocional, productividad laboral, motivación, relaciones tanto interpersonales como intrapersonales, y la atención al cliente.

Es de vital importancia conocer que el entorno laboral es un contenido de mucha relevancia dentro de la compañía, ya que éste se fija en el ejercicio laboral, el bienestar y el rendimiento que cada trabajador ofrece mediante el deber y ejecución de su rol, enfatizando la validez como entidad dirigente que repercute en conservar un excelente clima organizacional.

Entre los aspectos más destacados del ambiente laboral, se encuentra la colaboración en equipo y las relaciones efectivas, ya que son fundamentales para lograr los objetivos establecidos por la entidad. Un entorno de trabajo agradable posibilita que los empleados pongan en práctica sus habilidades y capacidades, contribuyendo así al crecimiento tanto personal como organizacional.

Empresa seleccionada: Variedades Corozal.

Tema seleccionado: clima organizacional.

Variedades corozal: Es un almacén ubicado en la Cr 21h # 37-45, en la plaza de mercado, barrio la macarena, corozal sucre, esta empresa cuenta con un amplio portafolio de productos, algunos de los cuales incluyen; electrodoméstico, calzado, muebles, colchones, y todo lo relacionado para el hogar en general.

Misión

“Satisfacer las necesidades de todos nuestros clientes de clase media y baja mediante la venta de electrodomésticos, calzado y otros productos de alta calidad, respetando las garantías ofrecidas y ofreciendo facilidades de compra” (Variedades Corozal, 2023). De esta manera, la tienda busca elevar la calidad de vida de la comunidad.

Visión

“Fortalecer nuestra participación a nivel regional en la comercialización de nuestros artículos con una expansión en la combinación y calidad correspondiente a diferentes proveedores, convirtiéndonos en la opción más idónea y ampliando así la inclusión para llegar a nuevos clientes a través de la productividad en la ayuda, siendo una ilustración de grandeza y manteniendo una cultura de mejora continua con respuestas creativas para los hogares” (Variedades Corozal, 2023).

Planteamiento del problema

Variedades Corozal, es una organización, creada en el año 2010, donde su dedicación principal es la venta de electrodomésticos y accesorios para el hogar, teniendo como misión ofrecer a los clientes un mejor servicio, variedad en los productos, una amplia garantía y diversos accesos de compras basados en la innovación.

Para la organización es vital el clima organizacional, debido a que se considera como la actualización de los factores reales en los que los trabajadores de una desempeñan el trabajo día a día, aludiendo a la idea impactada elaborada por la organización, pero además las particularidades individuales de los trabajadores. En consecuencia, se debe tener en cuenta que, si se conserva un excelente clima laboral, se crea un sentimiento de dominio, responsabilidad, eficacia y la producción de una cultura de trabajo ideal.

Se busca obtener un conocimiento preciso sobre el estado actual del ambiente laboral, con el objetivo de evaluar los progresos en el entorno laboral de la organización. Esto se hace con la intención de implementar cambios positivos que fomenten la presencia de representantes competentes, leales y satisfechos.

Con este estudio buscamos detectar las deficiencias en la planificación del personal para el plan de servicios, por la forma en que existe una ausencia de confianza en los empleados, la cual se refleja en las actividades que realizan.

Se pretende identificar las fallas a partir de los síntomas descritos de la empresa y así consolidar una estrategia para prevenir que la organización presente situaciones que perjudiquen la percepción de sus clientes y resulten en pérdidas.

Justificación

Este estudio está encaminado en el conocimiento del clima organizacional de la organización “Variedades Corozal”, teniendo en cuenta que este punto es muy importante para lograr un excelente ambiente laboral y una buena relación con los compañeros de trabajo.

Asimismo, a través de la realización de este proyecto, se logra exponer la manera en que se implementa el ambiente laboral en la compañía “Variedades Corozal” y qué se puede realizar para el fortalecimiento de esta, donde en conjunto todos los integrantes de la empresa puedan aportar y consolidar un excelente clima laboral, con el fin de que todos se sientan a gusto y con ánimo de llegar a la empresa en un entorno armonioso.

Asimismo, esta investigación permitió ampliar las habilidades durante la ejecución de un proceso de enseñanza-aprendizaje, llevando así un proceso de formación donde logramos mejorar los conocimientos y desarrollo de competencias, a través del progreso completo tanto a nivel individual como grupal en cada proceso de investigación que se lleve a cabo.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un plan de mejoramiento del clima organizacional de la empresa Variedades Corozal, con el fin de optimizar el contexto interno de trabajo.

Objetivos Específicos

Realizar un diagnóstico a la empresa Variedades Corozal para la ejecución de un estudio del clima organizacional.

Establecer los elementos que incurren en el clima organizacional de la empresa Variedades Corozal.

Definir las estrategias para el plan de mejoramiento a la empresa Variedades Corozal que acceda un contexto laboral más eficiente para los trabajadores.

Antecedentes

En el transcurso del proceso de las diferentes actividades del entorno laboral que se efectúan en la organización “Variedades Coroza” se ha evidenciado un Clima Organizacional donde se busca fortalecer este, con el fin de mejorar la afinidad con los empleados y así obtener mejores resultados y corregir las fallas en los diferentes procesos que estén implicado en cada empleado de la empresa, contribuyendo a la mejora de los inconvenientes presentados en cada una de las actividades propias de la empresa “Variedades Coroza”. De este modo con lo anteriormente expuesto se busca mejorar el nivel de competitividad y producción de la empresa.

Marco teórico

Modelo principal de la administración

El campo de la administración ha evolucionado a lo largo del tiempo y ha sido influenciado por diversas teorías y enfoques. Sin embargo, algunas teorías y modelos han sido especialmente influyentes en la administración y se consideran fundamentales (Tovar y Mota, 2007).

A continuación, se presentan algunos de los modelos principales de la administración:

Teoría Clásica de la Administración: Representantes clave: Henri Fayol y Frederick Taylor. Principios: Fayol propuso catorce principios de administración, mientras que Taylor desarrolló los principios de la administración científica, centrándose en la eficiencia y la productividad.

Teoría de las Relaciones Humanas: Representantes clave: Elton Mayo y sus colaboradores. Principios: Destaca la importancia de las relaciones sociales en el entorno laboral y cómo influyen en la productividad y la satisfacción laboral.

Teoría de la Burocracia: Representante clave: Max Weber. Principios: Weber describió la burocracia como una forma eficiente de organización caracterizada por la jerarquía, reglas y procedimientos estandarizados.

Enfoque de Sistemas: Principios: Considera que una organización es un sistema compuesto por partes interrelacionadas y que las decisiones deben tomarse teniendo en cuenta el impacto en todo el sistema.

Enfoque Contingencial: Principios: Sostiene que no hay un enfoque único que funcione para todas las organizaciones o situaciones. La eficacia de las prácticas de gestión depende de la contingencia del entorno y la estructura organizativa.

Teoría de la Excelencia: Representantes clave: Tom Peters y Robert Waterman.

Principios: Destaca la importancia de la excelencia en la gestión y la búsqueda de prácticas que lleven a un rendimiento excepcional.

Estos modelos representan diferentes perspectivas sobre la administración, y muchos gerentes combinan elementos de varias teorías para adaptarse a las circunstancias específicas de sus organizaciones. La administración es un campo dinámico, y las teorías evolucionan con el tiempo para reflejar los cambios en el entorno empresarial y las prácticas de gestión.

Teoría clima organizacional

Desarrollada en la década de 1960, se centra en cómo las características del ambiente organizacional influyen en el comportamiento de los empleados. Rensis Likert, a través de su investigación, identificó cuatro sistemas organizacionales diferentes, cada uno con características distintivas. Estos sistemas están relacionados con la toma de decisiones, la comunicación y las relaciones entre líderes y subordinados. Likert sugiere que el clima organizacional, influenciado por estas características, afecta directamente el comportamiento de los empleados (Pont, 2016).

Aquí hay una breve descripción de los cuatro sistemas organizacionales según Likert:

Sistema 1 - Autoritario Coercitivo: La toma de decisiones es centralizada, la comunicación es descendente y limitada, las decisiones se toman sin la participación de los subordinados, se utiliza la coerción para lograr la conformidad.

Sistema 2 - Autoritario Benevolente: La toma de decisiones es centralizada, pero se permite cierta retroalimentación, hay una comunicación descendente, pero se permite cierta comunicación ascendente, se ofrece recompensa para obtener conformidad.

Sistema 3 - Consultivo: La toma de decisiones es más descentralizada, existe una comunicación bidireccional, los líderes consultan a los subordinados antes de tomar decisiones.

Sistema 4 - Participativo: La toma de decisiones es altamente descentralizada, la comunicación es abierta en ambas direcciones, se fomenta la participación activa de los subordinados en la toma de decisiones.

Likert sostiene que el sistema participativo es el más efectivo para lograr altos niveles de productividad y satisfacción laboral. Además, en su teoría, sugiere que el clima organizacional resultante de estos sistemas afecta directamente el comportamiento de los empleados y, por lo tanto, la eficacia organizacional.

Cultura organizacional

Hace referencia a los conjuntos de comportamientos simultáneos que definen a una organización, de manera que la cultura influye en la forma en que los colaboradores interactúan entre sí, toman decisiones y se adaptan al entorno empresarial. No obstante, la importancia de la cultura organizacional en su impacto en el éxito empresarial es innegable, desempeñando un papel fundamental en el rendimiento y la eficacia de una empresa (Cordero et al., 2022).

Adicionalmente, la cultura organizacional debe ser adaptable y apropiada a medida que la organización progresa y se enfrenta a nuevos desafíos. La cultura existente debe considerarse y fusionarse en la gestión del cambio. Si la cultura va a expandirse, debe ser creada de manera

planificada y significativa, poniendo énfasis en las necesidades de los empleados a medida que evoluciona y asegurándose de que estén informados sobre los cambios propuestos. En última instancia, el ADN de una empresa exitosa radica en su cultura organizativa.

Clima organizacional

El éxito de una empresa en el actual mundo empresarial no solo se basa en tener una distribución sólida y eficiente, sino también en crear un entorno laboral saludable y motivador para sus empleados (Sumba et al., 2022). El clima organizacional, entendido como el ambiente mental y emocional que prevalece en una organización en la presentación y prosperidad de sus trabajadores.

Modelo de medición de clima organizacional

A continuación, se presentan algunos ejemplos de distintos modelos de medidas que pueden utilizarse para realizar un análisis del entorno de trabajo: Entrevistas. Observación directa.

Se llevará a cabo una combinación de entrevistas y observación, ya que nos permite interactuar directamente con las personas, obtener información precisa para el análisis de datos y obtener resultados satisfactorios en todo el trabajo en curso.

Las entrevistas proporcionan flexibilidad, utilizando preguntas abiertas que permiten a los participantes expresar sus opiniones de manera amplia, y preguntas cerradas que pueden

emplearse para obtener respuestas cuantificables y fáciles de analizar, dependiendo de los objetivos de la investigación.

Marco legal

A nivel jurisprudencial en Colombia, es esencial que Variedades Corozal cumpla con las normativas laborales vigentes y tenga en cuenta las decisiones judiciales relevantes. A nivel comercial y legal, las empresas en Colombia Deben satisfacer ciertos criterios y obtener diversos registros y permisos para operar legalmente.

A continuación, se realiza un análisis exhaustivo de los aspectos mencionados en el contexto legal de la empresa:

Registro Mercantil: La compañía Variedades Corozal debe registrarse ante la Cámara de Comercio de su jurisdicción, lo que le permitirá obtener un Registro Mercantil. Este registro es esencial para demostrar la existencia y la legalidad de la empresa.

RUT (Registro Único Tributario): El RUT es un registro fiscal que deben obtener todas las empresas en Colombia. A través del RUT, Variedades Corozal declarará sus impuestos y cumplirá con sus obligaciones tributarias. También será necesario para realizar transacciones comerciales con otras empresas.

Licencia de Funcionamiento: Dependiendo de la ubicación de Variedades Corozal, es posible que necesite obtener una licencia de funcionamiento municipal. Esta licencia es otorgada por la autoridad local y permite operar el negocio de acuerdo con las regulaciones locales.

Permisos Especiales: Si Variedades Corozal vende productos o servicios específicos, como alimentos o productos sujetos a regulaciones especiales, puede requerir permisos adicionales.

Contratación Laboral: En Colombia, las normativas laborales regulan asuntos como la extensión de la jornada de trabajo y los acuerdos laborales, los salarios mínimos, las vacaciones, entre otros. Es importante garantizar que los contratos laborales en Variedades Corozal cumplan con la legislación vigente y que los empleados estén informados sobre sus derechos y deberes.

La contratación laboral debe cumplir con las leyes laborales, como el Código Sustantivo del Trabajo CST, para avalar los derechos de los empleados. Variedades Corozal debe asegurarse de que los contratos de trabajo sean claros y estén en conformidad con la ley. Además, deben proporcionar información completa sobre los salarios mínimos, la extensión de la jornada de trabajo, los periodos de descanso, y los beneficios sociales, y los períodos de prueba. Es importante mantener registros actualizados de los contratos laborales y cumplir con las obligaciones relacionadas con la seguridad social.

La contratación de empleados en Colombia está sujeta a las disposiciones del CST y otras regulaciones adicionales. Algunos aspectos que se deben tener en cuenta al momento de contratar a un trabajador son: El formato del contrato puede ser de duración determinada, indefinida, por obra o labor, ocasional, accidental o transitorio, o de aprendizaje. Cada uno tiene sus propias características, requisitos y beneficios. La extensión de la jornada de trabajo no puede superar las 8 horas diarias ni las 48 horas semanales, excepto en casos específicos. Además, se deben respetar los descansos y las vacaciones. El salario: debe ser pactado libremente entre las partes, pero no puede ser menor al estipulado. También se deben pagar las prestaciones sociales y Las contribuciones a la seguridad social y aportes parafiscales.

Las obligaciones y prohibiciones: tanto el empleador como el trabajador deben cumplir con sus deberes y abstenerse de realizar conductas que afecten la relación laboral. La terminación del contrato: puede ser por mutuo acuerdo, por vencimiento del plazo, por culminación de obra, por justa causa, o por otros aspectos contemplados legalmente. En algunos casos, se debe pagar una indemnización al trabajador.

Algunos artículos y leyes a considerar en la Contratación Laboral

Ley 50 de 1990 (diciembre 28): “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. El Congreso de Colombia.”

“Ley 1280 de 2009, por el cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece Licencia de Luto.”

Artículo 23 del CST: Este artículo regula el contrato de trabajo en Colombia, estableciendo las condiciones esenciales de un contrato laboral, como duración, salario, funciones, y derechos y deberes del empleador y el empleado (Función Pública, 1990).

Artículo 57 del CST: “El artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 24 del Decreto-ley 2351 de 1965, quedará así: Artículo 406. Trabajadores amparados por el fuero sindical” (Función Pública, 1990).

Artículo 129 del CST: se refiere al salario en especie, que es la parte de la remuneración que el trabajador recibe en bienes o servicios, como alimentación, habitación o vestuario (deabogado.com, SF).

Artículo 210 del Código Sustantivo del Trabajo: refiere a la aplicación de la tabla de incapacidades laborales. “Este artículo establece que cuando un trabajador sufre varias lesiones

debido a un accidente, y estas lesiones no están clasificadas conjuntamente en ninguno de los grupos de la tabla, se pueden acumular las prestaciones” (Expertolaboral, SF).

Seguridad y Salud en el trabajo SGSST: La empresa debe verificar las normativas, proporcionando un entorno seguro para los empleados. Esto incluye la implementación de protocolos de seguridad, Entrenamiento en la prevención de riesgos y la observancia de las normativas establecidas. La empresa Variedades Corozal debe cumplir con las normativas de seguridad y salud en el trabajo, como la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015. Esto implica la implementación de protocolos de seguridad, capacitación en SGSST y la creación de un “Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)” si corresponde.

Algunos artículos a considerar en la SGSST

“El artículo 39 de la Constitución Política reconoce el derecho de asociación sindical y el fuero de los representantes sindicales.”

“El artículo 55 de la Constitución Política garantiza el derecho a la negociación colectiva y la solución pacífica de los conflictos laborales.”

“El artículo 56 de la Constitución Política establece el derecho a la huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por la ley.”

“La Ley 584 de 2000 modifica algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, entre ellas las relativas al fuero sindical, la convención colectiva y el arbitramento obligatorio.”

“La Ley 411 de 1997 aprueba el Convenio 151 de la OIT sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.”

“El Decreto 160 de 2014 reglamenta la Ley 411 de 1997 en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.”

“El Decreto 1429 de 2010 reglamenta los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo sobre permisos sindicales.”

Derechos Sindicales: Los empleados tienen el derecho de asociarse a sindicatos y estructuras laborales. Es importante respetar estos derechos y promover un ambiente de trabajo en el que los empleados puedan ejercer sus derechos sindicales de manera libre y segura.

Algunos artículos a considerar en los derechos sindicales en el trabajo

Ley 411 de 1997: Esta ley regula la libertad sindical en Colombia y establece los derechos y deberes de los sindicatos y sus miembros. Además, detalla las acciones que los trabajadores no pueden tomar contra los trabajadores que se afilian a un sindicato.

“Sentencia T-411/92 de la Corte Constitucional CC”: Esta sentencia de la Corte Constitucional de Colombia garantiza el derecho de los trabajadores a sindicalizarse y prohíbe cualquier tipo de represalia en su contra.

“Sentencia T-566/95 de la CC”: la Corte Constitucional establece la importancia de garantizar el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente y resalta la responsabilidad del Estado y los trabajadores en proteger este derecho.

Ley 584 de 2000: Esta ley regula el proceso de negociación colectiva en Colombia, estableciendo las etapas, procedimientos y requisitos para su realización.

Sentencia C-007/98 de la CCI: En esta sentencia, la Corte Constitucional aborda la relación entre la negociación colectiva y la libre asociación, enfatizando la importancia de proteger los derechos de los trabajadores en este contexto.

Sentencia C-614/09 de la CC: Esta sentencia de la Corte Constitucional de Colombia se relaciona con el derecho de paro.

Acuerdos Colectivos: Las compañías tienen la posibilidad de negociar convenios colectivos con sus empleados con el fin de mejorar las condiciones laborales y el clima organizacional. Estos acuerdos deben estar en conformidad con la ley y ser beneficiosos para ambas partes. Los acuerdos colectivos son contratos celebrados entre un sindicato y un empleador para condiciones laborales regulares. Estos acuerdos deben estar en conformidad con la ley y ser beneficiosos para ambas partes. La jurisprudencia colombiana y la normativa laboral proporcionan pautas sobre cómo deben establecerse estos acuerdos, y es importante que Variedades Corozal respete y cumpla con los acuerdos colectivos vigentes en su empresa.

Algunos artículos a considerar en los Acuerdos Colectivos en el trabajo

Artículo 477 del CST: Este artículo regula los acuerdos o convenciones colectivas de trabajo en Colombia y establece las condiciones para su validez y contenido.

Sentencia T-663/05 de la Corte Constitucional: Esta sentencia trata sobre la posibilidad de que los trabajadores no sindicalizados se beneficien de los acuerdos colectivos y establece ciertas condiciones para su aplicación.

Sentencia C-018/98 de la Corte Constitucional: la Corte Constitucional aborda la relación entre los acuerdos colectivos y el convenio de los salarios mínimos en Colombia. Artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo: Este artículo detalla las partes que pueden celebrar acuerdos

colectivos en Colombia, los efectos de estos acuerdos y las condiciones para su modificación o terminación.

Ley 25 de 1992: Esta ley regula la conciliación en los conflictos laborales y su relación con los acuerdos colectivos. Establece un proceso de conciliación previo a la huelga.

Sentencia C-131/96 de la CC: Esta sentencia aborda la relación entre la negociación combinada y el principio de igualdad en Colombia, estableciendo condiciones para asegurar que los acuerdos sean justos y equitativos.

Además de estos aspectos, Variedades Corozal debe mantenerse actualizado sobre las decisiones judiciales y las interpretaciones legales que puedan afectar su situación laboral. Los tribunales colombianos, como la “Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado”, Emiten decisiones que pueden afectar la interpretación y aplicación de las leyes laborales en la nación. Es importante contar con asesoría legal y mantenerse al día con las novedades legales y jurisprudenciales para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y promover un clima organizacional adecuado en la empresa.

Metodología

Enfoque de investigación

Se inscribe en un enfoque cualitativo según Palella y Stracuzzi (2010) está centrado en explorar procesos específicos en lugar de generalizar, dando prioridad a la cualificación sobre la medición. Su objetivo es detallar el fenómeno social a partir de fases determinantes. En un primer momento, las características particulares de este método se ajustan a la investigación del clima organizacional en la empresa Variedades Corozal, siendo un estudio específico de la temática y un desarrollo orientado a la realización del diagnóstico mediante la cualificación de factores y variables influyentes en el clima, a través de la aplicación de una herramienta de medición.

Tipo de investigación

Es una investigación de campo, la recolección de datos fue directamente en la compañía Variedades Corozal.

Método de investigación

El estudio corresponde a una técnica Analítico, el cual se considera un medio de obtención de resultados mediante la descomposición en los elementos constitutivos.

Población y muestra

El grupo de individuos analizados está compuesto por cuatro (4) trabajadores de operaciones y tres (3) empleados administrativos, conformando una muestra de 7 empleados en total.

Instrumento

Se utilizaron técnicas de investigación de recolección de datos tales como (entrevista y observación directa)

Resultados

Análisis de los Resultados

La observación directa emergió como una técnica clave que proporcionó una visión detallada de la realidad en Variedades Corozal desde la perspectiva de empleados, clientes y administradores. Este método nos permitió identificar problemas cruciales, como la falta de comunicación, desmotivación, estrés, conflictos internos e insatisfacción laboral, afectando negativamente el clima organizacional. La aplicación de la observación directa resultó esencial para obtener una comprensión precisa de los desafíos existentes.

La entrevista, como técnica complementaria, profundizó en las causas y consecuencias de los problemas detectados, así como en posibles soluciones. Al dialogar con el personal y los investigadores, se recogieron opiniones, percepciones y sugerencias valiosas que enriquecieron nuestro entendimiento del clima organizacional.

La combinación de estas 2 técnicas permitió obtener un diagnóstico exhaustivo del clima organizacional en Variedades Corozal. Este diagnóstico sirvió como base esencial para la formulación e implementación de un plan de mejoramiento estratégico. El objetivo principal del plan fue contribuir al bienestar y rendimiento tanto de los empleados como de la organización en su conjunto, abordando de manera integral los desafíos identificados.

Tabla 1*Triangulación de la información*

Técnica	Instrumento	Hallazgos	Posición del Investigador
Observación directa	Observación participante	Falta de comunicación, desmotivación, estrés, conflictos internos, insatisfacción laboral	Identificación crítica de desafíos en el clima organizacional
Entrevista	Guía de entrevista	Profundización en causas y consecuencias, opiniones, percepciones y sugerencias del personal y los investigadores	Obtención de perspectivas detalladas y soluciones potenciales

Nota: se evidencia la triangulación de la información. Fuente. Autoría propia.

Interpretación de los Resultados

Realizar un diagnóstico de la empresa Variedades Corozal: este objetivo implicó llevar a cabo un análisis exhaustivo del ambiente laboral en la empresa. Se buscó obtener una comprensión detallada de la situación actual mediante distintas metodologías para recopilar información, tales como la observación directa y entrevistas.

Establecer los elementos que incurren en el clima organizacional: en este contexto, se buscó reconocer y examinar los componentes que aportan a la percepción general del clima

organizacional. La información recopilada a través de las diferentes técnicas proporcionó percepciones, comprensiones o información profunda y valiosa a través del análisis y la observación de determinados datos. En este contexto, al realizar el diagnóstico de la empresa Variedades Corozal mediante diversas técnicas de recolección de datos, se obtuvieron conocimientos detallados y perspicaces sobre la situación actual del clima organizacional sobre aspectos como la comunicación, motivación, estrés, conflictos y satisfacción laboral.

Definir estrategias para el plan de mejoramiento: este objetivo se centró en proponer estrategias concretas que abordaron los problemas identificados en el diagnóstico. Se buscó diseñar un plan integral que promoviera un contexto laboral más eficiente y satisfactorio para los trabajadores, considerando tanto sus necesidades como los objetivos organizacionales.

En ese contexto, al interpretar los resultados, se evidenciaron aspectos críticos que afectan el clima organizacional en Variedades Corozal. La falta de comunicación, la desmotivación, el estrés, los conflictos internos y la insatisfacción laboral se presentan como desafíos significativos. Estos problemas, identificados a través de la observación directa, entrevistas, sirvieron como base para el diseño de estrategias específicas en el plan de mejoramiento.

Para finalizar, estos resultados destacaron la necesidad de implementar acciones concretas y adaptadas a la realidad identificada en Variedades Corozal, con el objetivo de crear un entorno laboral más saludable, motivador y eficiente para el bienestar de los trabajadores y la organización en su totalidad.

Plan de mejoramiento del Clima organizacional para Variedades Corozal

Objetivo General

Mejorar el clima organizacional en Variedades Corozal para acrecentar la satisfacción y la responsabilidad de los empleados, promoviendo un entorno laboral positivo que impulse el rendimiento y la productividad.

Objetivos Específicos

Diagnóstico del Clima Organizacional: Realizar encuestas de clima organizacional para identificar áreas de mejora y fortalezas semestralmente. Analizar los resultados para comprender las percepciones y expectativas de los empleados.

Comunicación Interna: Establecer un plan de comunicación interna eficaz con el propósito de mantener a los empleados al tanto de novedades, modificaciones y éxitos de la empresa. Fomentar la comunicación abierta y la retroalimentación constructiva mediante reuniones regulares y canales de comunicación bidireccionales.

Desarrollo de Habilidades y Capacidades: Proporcionar iniciativas de formación y crecimiento laboral que fomenten el desarrollo personal y profesional de los empleados.

Implementar un sistema de mentoría que incentive la transferencia de conocimientos y el fortalecimiento de habilidades.

Reconocimiento y Recompensas: Implementar un sistema de reconocimiento que destaque los logros individuales y de equipo. Establecer programas de recompensas que incentiven el desempeño excepcional y la lealtad.

Mejora del Ambiente Laboral: Evaluar y mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo, considerando la comodidad y seguridad de los empleados.

Promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal mediante políticas que respalden la flexibilidad laboral cuando sea posible.

Participación y Empoderamiento: Fomentar la participación activa de los empleados en la toma de decisiones a través de reuniones participativas y comités representativos.

Empoderar a los empleados brindándoles la autonomía necesaria para tomar decisiones relacionadas con sus responsabilidades laborales.

Gestión de Conflictos: Implementar un sistema efectivo para la gestión de conflictos que permita abordar y resolver problemas de manera rápida y equitativa.

Proporcionar capacitación en habilidades de resolución de conflictos para los líderes y empleados.

Salud y Bienestar: Promover programas de salud y bienestar que incluyan actividades físicas, asesoramiento y apoyo emocional. Proporcionar recursos para la gestión del estrés y la mejora del equilibrio emocional.

Indicadores de Éxito: Aumento en los niveles de satisfacción y compromiso de los empleados. Reducción en las tasas de rotación de personal. Mejora en los resultados de las encuestas de clima organizacional. Aumento en la productividad y eficiencia operativa.

Plan de Implementación: Fase 1: Diagnóstico y análisis del clima organizacional. Fase 2: Diseño e implementación de iniciativas específicas basadas en los resultados del diagnóstico.

Fase 3: Evaluación continua y ajuste del plan según sea necesario.

Seguimiento y Evaluación: Realizar encuestas de seguimiento periódicas para evaluar la efectividad de las iniciativas implementadas. Recopilar comentarios continuos de los empleados a través de canales abiertos. Revisar y ajustar el plan de mejora del clima organizacional según sea necesario.

Conclusiones

En la aplicación del primer objetivo de este estudio se pudieron observar hallazgos importantes como la falta de comunicación, desmotivación, estrés, conflictos internos, insatisfacción laboral. De igual forma se pudieron identificar desafíos en el entorno organizacional de la empresa Variedades Corozal. Con la entrevista se pudo profundizar en causas y consecuencias, opiniones y sugerencias valiosas.

A través del segundo objetivo se logró recopilar información valiosa como las percepciones sobre comunicación, motivación, estrés, conflictos y satisfacción laboral. El análisis y la observación de datos permitieron obtener conocimientos detallados y perspicaces sobre la situación actual del clima organizacional.

La empresa Variedades Corozal enfrenta desafíos significativos en su clima organizacional, a pesar de las limitaciones que se presentaron al intentar aplicar las herramientas de recolección de datos, se pudieron constatar muchas de ellas como la falta de comunicación, desmotivación, estrés, conflictos internos e insatisfacción laboral como problemas clave. Las técnicas de recolección de datos proporcionaron una comprensión detallada y valiosa de la realidad organizacional y permitieron desarrollar todos los objetivos específicos propuestos, lo que consolidó el logro del objetivo general.

La interpretación de los resultados destaca la necesidad de acciones concretas y adaptadas para crear un entorno laboral más saludable y eficiente. El plan de mejoramiento propuesto, aborda específicamente los problemas identificados, incorporando estrategias diseñadas profesionalmente para mejorar la comunicación, motivación y gestionar el estrés y conflictos internos.

Recomendaciones

Desarrollo de un Plan de Comunicación Interna

Crear medios de comunicación eficientes para simplificar la transmisión de información entre distintos niveles jerárquicos y áreas departamentales.

Implementar reuniones regulares y actualizaciones para mantener a los empleados en conocimientos de los cambios, logros y objetivos de la compañía.

Programas de Motivación y Reconocimiento

Diseñar programas que reconozcan y premien el desempeño excepcional de los empleados.

Promover una atmósfera laboral favorable mediante iniciativas que promuevan la motivación, como eventos de *team building* ("construcción de equipos" o "fortalecimiento de equipos") y actividades recreativas.

Gestión Efectiva del Estrés

Introducir programas de gestión del estrés que incluyan técnicas de relajación, talleres y recursos para ayudar a los empleados a manejar las presiones laborales.

Evaluar las cargas de trabajo y distribuir equitativamente las responsabilidades para evitar la acumulación de estrés.

Resolución de Conflictos

Implementar programas de entrenamiento en resolución de conflictos para dotar a los empleados y líderes de habilidades para manejar y prevenir conflictos internos.

Establecer un sistema transparente y accesible para reportar y abordar problemas interpersonales antes de que escalen.

Mejora de la Satisfacción Laboral

Realizar encuestas periódicas de satisfacción laboral para evaluar la percepción de los empleados y detectar posibles problemas de manera proactiva.

Desarrollar programas de bienestar que aborden las necesidades individuales y colectivas de los empleados.

Capacitación y Desarrollo Profesional

Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo que permitan a los empleados mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras profesionales.

Establecer planes de carrera claros y proporcionar asesoramiento profesional para el crecimiento continuo de los empleados.

Seguimiento y Evaluación Continua

Establecer un sistema de seguimiento continuo para evaluar la efectividad de las estrategias implementadas.

Realizar revisiones periódicas del clima organizacional para adaptar las acciones según las necesidades emergentes.

Participación Activa de los Empleados

Estimular la involucración activa de los empleados en la toma de decisiones y en la búsqueda de soluciones.

Establecer comités o grupos de trabajo que aborden específicamente aspectos del clima organizacional.

Ampliar y adecuar el plan de mejoramiento propuesto

Se recomienda actualizar el plan de mejoramiento cada seis meses, así como también, a los investigadores que tomen como referencia esta investigación, se recomienda combinar con nuevas técnicas de investigación e instrumentos de recolección de datos.

Estas recomendaciones se basan en los desafíos identificados a través de las técnicas de recolección de datos y tienen como objetivo abordar los elementos críticos que afectan el clima organizacional en Variedades Corozal.

Referencias bibliográficas

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill. (pp.196-223). <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=196>
- Cordero, D., Beltrán, N. y Bermeo, K. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, ISSN-e 2477-9423, ISSN 1315-9984, Vol. 27, N°. Extra 7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890670>
- Crespo, G. (2021). La gestión moderna de recursos humanos. Eudeba. (pp.113- 118). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/195575?page=113>
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones. (pp.403-415). <https://elibronet.bilbiotecavirtual.unad.co/es/ereader/unad/691307?page=403>
- Deabogados. SF. *Código Sustantivo del Trabajo Artículo 129. Salario en especie*. <https://de-abogados.com/codigo/sustantivo-del-trabajo/cst-art-129/>
- Experto Laboral. SF. Código Sustantivo del Trabajo Artículo 210. Aplicación de la tabla. <https://expertolaboral.com.co/codigo-sustantivo-del-trabajo-articulo-210/>
- Fong Reynoso, C. (2017). La teoría de recursos y capacidades : un análisis bibliométrico = Resource based-theory: a bibliometric analysis. *Nova Scientia*, 9(19), 411–440. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v9n19/2007-0705-ns-9-19-00411.pdf>Función
- Pública. 2009. *Ley 1280 de 2009*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34496>

- Función Pública. *Ley 50 de 1990. EVA*. <https://funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. *Editorial UOC*. (pp.170- 198).
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=170>
- García, M. (2009).Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración, Universidad del Valle, Colombia*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Mendez, A. (2006).Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención. *Universidad del Rosario*.
<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Oltra Comorera, V. (2013). Desarrollo del factor humano. *Editorial UOC*. (pp.253-266).
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=253>
- Parella S. y Martins P, F. (2010). *Metodología de la investigación Cuantitativa*. FEDUPEL.
- Pérez, A. F. y Rodríguez, L. R. (2021). Principales teorías de la Gestión del Talento Humano. [Objeto_virtual_de_Informacion_OVI]. *Repositorio Institucional UNAD*.
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42161>
- Pont Vidal, J. (2016). Modelos innovadores de administración y gestión pública: Hacia la emergencia de nuevos paradigmas. *Gestión Y Análisis De Políticas Públicas*, (16), 6–26.
<https://doi.org/10.24965/gapp.v0i16.10364>
- Sumba, R., Moreno, P. y Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, ISSN-e 2477-8818, Vol. 8, Nº. Extra 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>

Tovar, A. y Mota, A. (2007). *CPIMC Un Modelo de Administración por Procesos. Panorama*
Editorial S.A. de C.V. México.

Apéndices

Apéndice 1

Aplicación de instrumentos de recolección de datos: Observación directa y análisis documental.



Fuente: propias.

Apéndice 2

Aplicación de instrumentos de recolección de datos: entrevista.

