

IMPLEMENTACION DE PLANES DE MOTIVACION Y MEJORAMIENTO DEL
CLIMA LABORAL DE PLATANITOS S.A.S PARA EL AÑO 2022

ANA MILENA BONILLA OLAYA

UNIAGUSTINIANA
DAYIRIS RIVAS PACHECO

ELIANA ROSERO GÓMEZ

DIRECTOR: NYDIA PARRA LEON

TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TITULO EN ESPECIALISTA EN
GERENCIA ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

DIRECCION DE POSGRADOS

UNIVERSITARIA AGUSTINIANA

SEMINARIO INTEGRADOR 1

OCTUBRE DE 2022

RESUMEN

El realizar estudios relacionados con el clima organizacional nos permite construir empresas más humanizadas, en las que se tiene en cuenta el recurso humano y se favorece el desarrollo integral de las personas que hacen parte de las organizaciones milenios, lo cual impacta en el nivel de productividad laboral. El objetivo de este estudio es describir el clima organizacional en la empresa Platanitos S.A.S. de la ciudad de santa marta, Adicional se aplicó la fórmula de muestreo aleatorio por medio de la aplicación de una encuesta diseñada para identificar los aspectos a mejorar del clima organizacional empresarial, en la que se obtuvo una muestra de 110 colaboradores.

. Como resultado, se obtuvo que el clima organizacional se encuentra en un estado favorable. De manera general, se evidencia que los factores más relevantes para los empleados son como primera instancia la remuneración salarial, el buen trato, plan carrera, y liderazgo. Del análisis realizado se puede concluir que existe un clima organizacional favorable se debe priorizar la asignación salarial de los empleados, la infraestructura de la empresa y algunos aspectos intangibles, como las relaciones interpersonales, liderazgo, comunicación efectiva, pasión por el servicio, y las estrategias de resolución de conflictos por área.

PALABRAS CLAVE

Remuneración, Clima organizacional, muestreo, comunicación, encuesta.

ABSTRACT

Carrying out studies related to the organizational climate allows us to build more humanized companies, in which human resources are taken into account and the integral development of the people who are part of millennial organizations is favored, which impacts the level of productivity labor. The objective of this study is to describe the organizational climate in the company PLATANITOS S.A.S. of the city of Santa Marta, additionally, the random sampling formula was applied through the application of a survey designed to identify the aspects to be improved in the business organizational climate, in which a sample of 110 collaborators was obtained.

As a result, it was found that the organizational climate is in a favorable state. In general, it is evident that the most relevant factors for employees are, in the first instance, salary compensation, good treatment, career plan, and leadership. From the analysis carried out, it can be concluded that there is a favorable organizational climate, the salary allocation of employees, the company's infrastructure and some intangible aspects, such as interpersonal relationships, leadership, effective communication, passion for service, and strategies should be prioritized. Conflict resolution by area.

KEYWORDS

Remuneration, organizational climate, sampling, communication, survey.

TABLA DE CONTENIDO

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
JUSTIFICACIÓN	12
OBJETIVOS	14
Objetivo general	14
Objetivos Específicos	14
MARCO REFERENCIAL	15
CLIMA ORGANIZACIONAL	16
Definición del clima organizacional	16
Importancia del clima organizacional	18
Tipologías del clima organizacional	19
INVESTIGACIONES REALIZADAS	22
DIFERENCIA ENTRE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	25
CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	26
MARCO METODOLÓGICO	¡Error! Marcador no definido.
Generalidades	28
Diseño De La Investigación	29

	5
Enfoque De La Investigación	29
Población	30
Muestra Y Muestreo	31
ANALISIS DE RESULTADOS Y DISCUSION	¡Error! Marcador no definido.
Variables Que Afectan Al Clima Organizacional De La Empresa Platanitos S.A.S	32
PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	33
Instrumentos De Medición	34
Encuesta De Clima Laboral Empresa Platanitos S.A.S.....	34
Aplicación De Encuesta De Clima Laboral Platanitos S.A.S	39
TABULACION DE ENCUESTA DE CLIMA LABORAL	¡Error! Marcador no definido.
DESARROLLO DE POSIBLES ESTRATEGIAS	¡Error! Marcador no definido.
DISCUSIÓN	¡Error! Marcador no definido.
CONCLUSIONES.....	¡Error! Marcador no definido.
RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS.....	57

PERFILES INTEGRANTES DEL GRUPO

	<p>Ana Milena Bonilla Olaya. Administradora de Empresas, me encuentro cursando la especialización en gerencia estratégica del talento Humano, cuento con 20 años de experiencia en el área en el área administrativa; actualmente me desempeño como Administradora de Obra del grupo empresarial Concremack SAS – Profesionales Asociados Ltda, en proyectos que ejecutan del sector de hidrocarburos en el Departamento del Meta. Entre mis funciones elaboro procesos de selección y contratación, formación y capacitación, evaluación de desempeño, elaboración de nóminas, parafiscales e informes administrativos a socios y clientes.</p>
	<p>Eliana Rosero Gómez soy Administradora de Empresas de la universidad minuto de Dios, me encuentro cursando la especialización en gerencia estratégica del talento Humano, actualmente me desempeño como subgerente operativa del banco W sede Modelo de la ciudad de Popayán con más de 8 años de experiencia en el sector de banca y finanzas desempeñando básicamente las siguientes funciones:</p>

	<ul style="list-style-type: none">•Planificar, coordinar, dirigir y controlar las actividades financieras.•Habilidades de liderazgo y coordinación de equipos de trabajo.•Amplio conocimiento de procesos financieros.•Capacidad de reacción y de toma de decisiones.
	<p>Dayiris Rivas Pacheco, Psicóloga con 10 años de experiencia en el área de recursos humanos, actualmente me desempeño como coordinadora de gestión humana en una empresa del sector de logística y transporte, estoy en capacidad de desempeñarme en organizaciones de los diversos sectores de la economía, contribuyendo con la organización para alcanzar sus objetivos y realizar su misión, ejerciendo un liderazgo efectivo en la gestión del talento humano, desarrollando los procesos de selección, Contratación, formación, Bienestar, compensación y evaluación de desempeño, actualmente me encuentro cursando especialización en gerencia estratégica del talento humano.</p>

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, el tema de la cultura organizacional ha adquirido una importancia cada vez mayor, diferentes acontecimientos como la globalización han conllevado a que muchas empresas tengan que tomar con mayor importancia el tema organizacional, en especial en lo que se refiere a la competencia y la mayor interactividad de las nuevas tecnologías comunicativas. Esta situación ha llevado a la necesidad de entender aquellos factores organizacionales a fondo. Los cambios en el ambiente externo de la economía afectan a las organizaciones y su entorno, en especial al laboral, si estudiamos diversas sociedades y distintos sectores encontraríamos una diversidad de problemas que conllevan al desmejoramiento del clima organizacional.

Great Place Work (un gran lugar para trabajar) se destaca por ser una de las firmas más reconocidas en la elaboración de proyectos para mejorar el ambiente laboral; para el año 2010 y 2011 esta firma implementó las respectivas encuestas para medir el clima organizacional, dirigidas a todos los colaboradores vinculados con un contrato de trabajo y con una antigüedad mayor a 180 días al mes de la aplicación de la encuesta. Dicha encuesta no aplicó para estudiantes en práctica, aprendices y para trabajadores en misión, sin embargo para el año 2012 no se desarrolló estudio de clima organizacional y para ello llevamos a cabo el desarrollo del presente trabajo buscando identificar, las variables y otros aspectos relevantes que afectan el clima laboral, a fin de obtener resultados favorables para la productividad, una satisfacción laboral, mejor rendimiento de la compañía y a su vez obteniendo un impacto positivo en el bienestar de cada persona.

Existen situaciones que interfieren en el desarrollo y crecimiento de los empleados sea para bien o para mal y a su vez despiertan emociones, todo eso tiene que ver con el ambiente laboral de las organizaciones; es por eso que queremos resaltar la importancia de impartir una conducta saludable que cree un buen ambiente laboral en la empresa **PLATANITOS S.A.S.**

Sabogal Bernal, E. (2016). Cartilla laboral 2016. Se observa que tanto el artículo 1 del código sustantivo del trabajo, como el artículo 53 de la constitución nacional hacen énfasis en el equilibrio y beneficio social que deben perseguir las normas laborales. Basándose en esto nos hemos enfocados en realizar un estudio en la empresa: **PLATANITOS S.A.S.**

Así como para Litwin Stringer, el clima organizacional es resultado de "los efectos, subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores, y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada"

Esta empresa cuenta una planta de personal conformada con **110** empleados, se encuentra ubicada en la ciudad de Santa Marta en el sector bananero, se dedican a la Fabricación, distribución, comercialización y exportación de plátanos y productos elaborados a base de plátano.

A pesar de ser una empresa con bastantes ventas y con grandes exportaciones hemos notado que la mayor parte de sus colaboradores operativos son hombres entre los 22 y 40 años, bastantes apáticos y distantes del personal administrativo y de ventas que son en su gran mayoría mujeres entre los 20 y 35 años; esto se debe que muchos a que los operadores dicen que hay mejores beneficios para el personal administrativos y de ventas que para ellos, que son los que

hacen la parte más importante del proceso, esta situación está preocupando seriamente al gerente general **Iván Darío llanos**, que ha venido observando detenidamente este ambiente laboral desde el mes de julio del 2022 y ha convocado a una reunión de último minuto a la coordinadora de recursos Humanos, **Samantha Sierra**, con el fin de manifestar su preocupación comentado el mal clima y ambiente laboral que se siente en las oficinas solicitando realizar una investigación para identificar los factores que desmotivan la parte operativa, solicita realizar un plan de motivación, compensación y beneficios para mejorar el clima en las oficinas y mantener el personal motivado.

Se va a utilizar en la metodología, un tipo de estudio descriptivo y correlacional, en el cual se analizó la teoría relacionada con el clima organizacional, así como los resultados del diagnóstico del clima organizacional de la empresa PLATANITOS SAS, donde luego se estableció la relación con los factores negativos que afectan este clima. y posteriormente se formuló la propuesta de mejoramiento del clima organizacional de la empresa.

¿Cuáles son los factores de motivación y su relación con el clima laboral de la empresa Platanitos S.A.S. en la ciudad de Santa Marta?

PLATANITOS S.A.S, busca generar y dar a conocer las condiciones al interior de la organización que están afectando el ambiente laboral y como las perciben los trabajadores y así poder generar plan de motivación, compensación y beneficios para mejorar el clima en las oficinas y mantener el personal motivado. Para esto Samanta sierra ha decidido realizar lo siguiente:

Realizar un diagnóstico del clima organizacional en la empresa basándose a una encuesta confidencial para los colaboradores (Encuesta de clima Laboral).

Analizar los resultados de la encuesta de clima Laboral y elaborar un informe que muestre la situación actual de empresa PLATANITOS SAS para la gerencia.

Formular un plan de acción adecuado para mejorar el clima organizacional para la empresa enfocado a mejorar las relaciones laborales e implementar planes de motivacionales para todos los colaboradores.

Una vez diagnosticado el clima organizacional, y luego de haber encontrado los factores que influyen de forma negativa en el clima organizacional de la empresa, se busca generar un cambio al interior de la empresa, el cual comenzaría con el ambiente laboral las relaciones que tienen los empleados unos con los otros dentro de la empresa, así como un cambio en el rendimiento laboral y el grado de motivación e igualdad de los colaboradores.

Por lo cual se plantea el presente proyecto, para conocer el clima organizacional de la empresa PLATANITOS SAS, así mismo poder identificar los factores que están influyendo de forma negativa en el clima organizacional y poder de esta forma formular un plan de mejoramiento como estrategia para la mejora del clima organizacional en la empresa.

Por tal motivo, se propone en la presente investigación, realizar una propuesta de mejoramiento del clima organizacional de la empresa PLATANITOS SAS. Para lo cual, en primer lugar, se realizará un diagnóstico del clima organizacional en la empresa; posteriormente se identificará los factores negativos del clima organizacional en la empresa, y finalmente se formulará un plan de mejoramiento del clima organizacional para la empresa

JUSTIFICACIÓN

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). un empleado motivado brindará a la empresa un mejor desempeño, desarrollará sentido de pertenencia, fidelidad a lo que hace, reflejando como consecuencia beneficios tanto para la empresa como para los empleados concluyendo que el comportamiento de un empleado en la organización, depende de los factores motivacionales que se apliquen a fin de satisfacer sus necesidades básicas como son las buenas relaciones laborales, la satisfacción laboral, clima laboral positivo y los resultados de la satisfacción laboral; actualmente, motivar de manera acertada se ha convertido en una actividad que logrará que los empleados creen un sentido de pertenencia y la actividad que realiza cada uno de ellos, arroje resultados positivos a fin de contribuir con éxito en lo que hace la organización; basándose en esto samanta sierra cree que la productividad de la organización mejorara e incrementaran sus ingresos si mantiene a sus empleados motivados y satisfechos en todos ámbitos, adicional a estos la atención al cliente mejorar de una manera considerable y esto les permitirá retener a sus clientes.

Con este estudio se pretende determinar las causas de tipo laboral y personal que conllevan a la desmotivación y un notorio sentimiento de resistencia al cambio experimentado por la gran mayoría de los trabajadores debido a su inconformidad en la empresa **PLATANITOS S.A.S.** es imperioso encontrar y poner en marcha herramientas de gestión humana y de desarrollo organizacional que permitan mejorar la calidad de vida de cada uno de los diferentes trabajadores y generar la apertura de nuevos y mejores espacios de convivencia dentro de la organización, garantizando un nivel de calidad que permita alcanzar los objetivos y

metas propuestas en la misión y visión de la organización tendientes a aumentar la productividad y un mejor desempeño en el trabajo.

También es importante contar con el respaldo de alta gerencia en este caso Ivan Darío Llanos; Gerente. Ya que estos programan demanda tiempo, respaldo económico y compromiso por parte de todos líderes. lograr la implementación de estos planes no solo es responsabilidad de recursos humanos, esta área desempeña un papel fundamental, pero si no cuenta con el respaldo de las áreas alineadas no se obtendrán resultados favorables.

No se trata de lograr implementar solamente estos programas, también es responsabilidad de todos los líderes de áreas mantener estos y realizar seguimiento con fin de crear una cultura organizacional y mantener estos programas y las satisfacciones de todos los colaboradores.



OBJETIVOS

Objetivo general

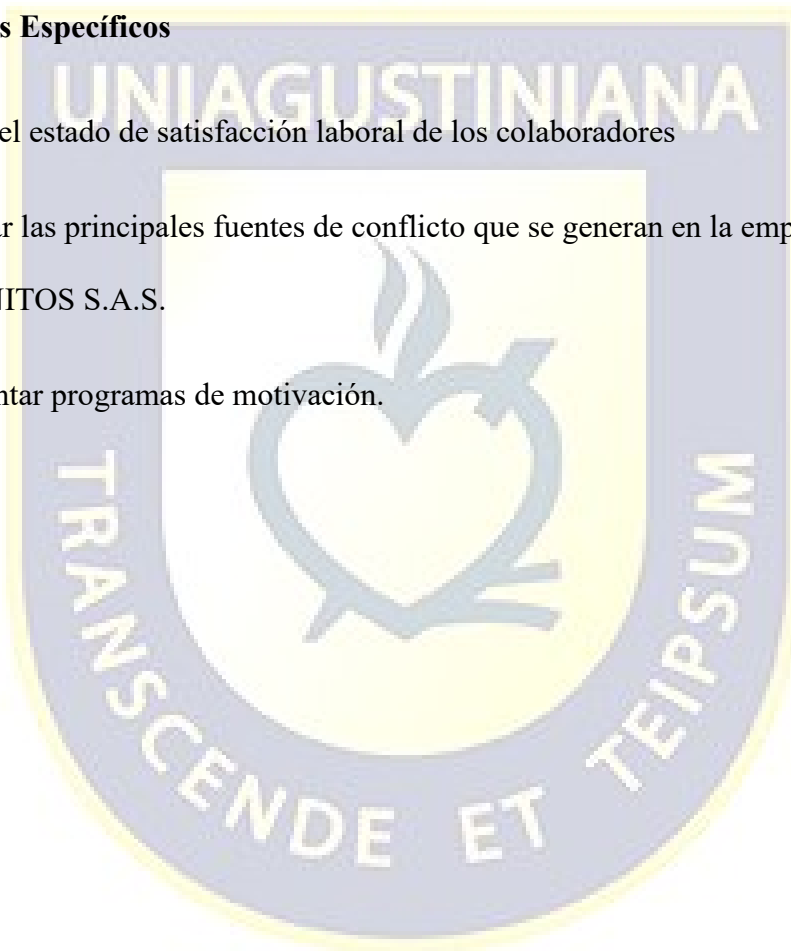
Identificar los factores que alteran el ambiente laboral de la empresa Platanitos S.A.S. e implementar programas para mejorar el clima en las oficinas y mantener el personal motivado.

Objetivos Específicos

Analizar el estado de satisfacción laboral de los colaboradores

Identificar las principales fuentes de conflicto que se generan en la empresa
PLATANITOS S.A.S.

Implementar programas de motivación.



MARCO REFERENCIAL

El clima dentro de las organizaciones impacta de manera positiva o negativa las relaciones de las personas que interactúan en la misma. Existen varios aspectos que inciden en el clima tales como el tamaño de la empresa, el estilo de la dirección jerarquía, el ambiente social que está integrado por aspectos como el compañerismo, la comunicación y los conflictos entre las personas o áreas, también están las características personales que son las aptitudes, actitudes y motivaciones que tienen las personas para hacer sus tareas cotidianas.

El ambiente que se crea y se vive a diario dentro de las organizaciones, se genera principalmente por las emociones de los empleados respecto a lo que hacen y se desprende de las motivaciones que llevan a cada persona a cumplir sus funciones dentro de esta organización. El clima organizacional está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. Cuando está es alta entre los miembros el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración; Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea debido a la frustración o barreras a la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar, caracterizándose por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, si dejamos avanzar esta problemática, podemos llegar, en casos extremos a estados de agresividad, inconformidad.

Para objetivo de este estudio será enfocado en todos los funcionarios, se tratará de efectuar un análisis del clima laboral en donde únicamente se estudiarán las siguientes variables de motivación, comunicación, liderazgo y satisfacción. El tema central de análisis del clima organizacional radica en hacer que todos los colaboradores intervengan en las actividades de mejora continua y de aumentar la autonomía responsable en la organización PLATANITOS SA

CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición del clima organizacional

Existen varias definiciones en torno al concepto de clima organizacional de las cuales les daremos a conocer algunas:

El autor Méndez Álvarez (2006) presenta una definición sugerente y completa de clima: “El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo” (Méndez Álvarez, 2006: 108).

En todo caso y siguiendo la definición de Segredo (2015) el clima organizacional se refiere, específicamente al ambiente de trabajo y a las características que este tiene y que se perciben de forma directa o indirecta. Se trata pues, de una variable que se relaciona y unifica la estructura y organización en términos globales y el comportamiento individual. En todo caso, es de vital importancia mencionar que las percepciones y juicios de valor, así como las conductas desencadenadas desde el clima laboral dependen siempre del tiempo.

En el libro *Clima Organizacional en Colombia* del autor Carlos Eduardo Méndez Álvarez el clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas. En 8 los últimos años se ha constituido en objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que hacen esfuerzos por identificarlo, tomando como referencia para su medición las técnicas, el

análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores externos o internos del área de gestión humana y/o desarrollo organizacional de cada empresa. El clima implica también dos aspectos fundamentales de las organizaciones humanas. Primero, su estructura física, que abarca características como control, tamaño, niveles jerárquicos, centralización, departamentalización entre otros. El Segundo, sus procesos organizacionales o humanos, como son liderazgo, comunicación, control, trabajo en equipo y demás.

Otros autores informan que el clima organizacional es el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra. Son unos estilos de dirección, unas normas y medio ambiente fisiológico, unas finalidades y unos procesos de contraprestación. Aunque en su medida se hace intervenir la percepción individual, lo fundamental son unos índices de dichas características.

“El clima laboral está determinado por el conjunto de factores vinculados a la calidad de vida dentro de una organización, construye una percepción y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones” (Martinez, B,2001, p4).

Según Rubén Darío (2005), El clima organizacional implica una referencia constante de los miembros respecto a su estar en la organización. El sistema organizacional, como sistema autopoiético de decisiones, constituye el tema de reflexión sobre el que se construye la definición de clima. El clima puede construirse como una autorreflexión de la organización acerca de su devenir. La experiencia organizacional que tienen los miembros respecto de su autoobservación, que la evalúan colectivamente, se puede decir que dentro de su significado el clima organizacional es autorreflexión de los miembros de la organización acerca de su vinculación entre sí y con el sistema organizacional.

Importancia del clima organizacional

Para el buen funcionamiento de cualquier empresa, lo más importante es que todos estén de acuerdo es la parte fundamental el recurso humano; Ya que poco aporta un empleado frustrado o inconforme con la empresa, esto puede provocar que más empleados se unan a este sentir dentro de la organización o pueda ocasionar una problemática mayor. Un estudio de clima organizacional permite conocer en primera fase el estado de la empresa, en cuanto a aspectos organizacionales, ambiente de trabajo, la cultura, estado de ánimo, y factores similares que pueden influir en el desempeño de su personal. Resulta primordial para el departamento de recursos humanos a la hora de determinar si sus políticas y estrategias son realmente ejecutadas en la organización son efectivas.

El término clima organizacional, se refiere inicialmente al ambiente de trabajo propio de la organización, dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros de la organización; Con este mismo orden de ideas es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, la productividad y satisfacción en la labor que desempeña diariamente.

El estudio inicia con un análisis de la situación actual lo cual permite desarrollar una herramienta de evaluación de acuerdo a las necesidades específicas detectadas en esta organización. La evaluación periódica del clima organizacional que se implementará no sólo será una herramienta para enfrentar cambios organizacionales, sino también una herramienta para reforzar la innovación y compromiso hacia el mejoramiento continuo de esta organización.

Tipologías del clima organizacional

Existen diversas teorías que han ajustado los climas organizacionales que pueden producirse en diferentes configuraciones de las variables que conforman el concepto. Veremos la de Likert (1961, 1967). Rensis Likert⁸ sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como: la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones. Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima, por parte de los miembros de una organización. Para Likert es importante que se trate de la percepción del clima, más que del clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una situación objetiva.

Esta posición sustentada por Likert es consistente con el tan conocido teorema de Thomas: Lo que los hombres definen como real, se torna en sus consecuencias. También puede ser suscrita por una aproximación metodológica como la propuesta aquí, dado que es la experiencia de los miembros de la organización lo que resulta central en la determinación de lo que es el clima de una organización. No tiene sentido, por lo tanto, hablar de un clima organizacional si éste no es estimado desde la experiencia de los hombres que pertenecen a la organización, los que con sus decisiones dan vida a la organización, que con sus acciones determinan un cierto clima y en sus experiencias, lo vivencian en el día a día. A partir de diferentes configuraciones de variables, Likert llega a clasificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular. Estos son:

Sistema I: Autoritario. Este tipo de sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una

línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. El clima en este tipo de sistema organizacional es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

Sistema II: Paternal. En esta categoría organizacional, las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización. También en este sistema se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación que en el caso del Sistema I. El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero concede ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas dentro de límites de relativa flexibilidad. El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base a la cúspide jerárquica. Para los subordinados, el clima parece ser estable y estructurado y sus necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.

Sistema III: Consultivo. Este es un sistema organizacional en que existe mucho mayor grado descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. También el control es delegado a escalones inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.

Sistema IV: Participativo. Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una partida grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logra altos niveles de compromiso de los

trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.

El trabajo del Likert ha tenido gran influencia en el estudio de los climas organizacionales. Incluso su cuestionario sigue teniendo bastante aplicación en trabajo de consultoría. Interesante resulta ser que su definición de los diferentes sistemas y de las variables que influyen en el clima de una organización, han sido acogidas por la literatura especializada, de tal manera que en prácticamente toda ella, se hace referencia a factores tales como grado de participación, formas de control, estilo de manera, formas de comunicación, modos de toma de decisiones, grado de centralización, existencia de confianza o desconfianza, existencia de la organización informal.

El clima cerrado caracteriza a una organización burocrática y rígida en la que los empleados experimentan una insatisfacción muy grande frente a su labor y frente a la empresa misma. La desconfianza y las relaciones interpersonales muy tensas son también privativas de este tipo de clima. En función de la teoría de Likert, los sistemas I y II corresponderían a un clima cerrado, mientras que los sistemas III y IV corresponderían al clima abierto. La teoría de los sistemas de Likert es mucho más dinámica y explicativa del clima, tal y como lo perciben los miembros de una organización. Esta teoría postula también el surgimiento y establecimiento del clima participativo como el que puede facilitar la influencia individual y organizacional de acuerdo con las teorías contemporáneas de la motivación que estipulan que la participación motiva a las personas a trabajar.

Investigaciones realizadas

Considerando lo antes expuesto, en este estudio se muestran las bases de algunas teorías relativas al clima organizacional y la motivación del recurso humano en las organizaciones, así como también se hace referencia al estudio de investigación de clima organizacional realizados en esta empresa.

Una investigación realizada por la Universidad de Santa María, sobre la Importancia de la Cultura y Clima Organizacional como Determinante en las eficiencias del personal civil en el contexto militar señala que el objeto principal destacar la importancia de la cultura y el clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal civil en el contexto militar. Para el desarrollo del título ya citado, se tomó en consideración el manejo de los términos en el contexto militar, el proceso de inducción, los elementos culturales que influyen sobre la eficacia del personal civil y la relación de los elementos identificados con el desarrollo de la cultura militar en un clima organizacional motivante, retador y participativo. Considerando que la Cultura Organizacional, es el impulsador del éxito en las organizaciones, surgió la inquietud de sembrar la reflexión sobre la importancia de la misma como una herramienta estratégica que debe ser considerada por la organización castrense para alcanzar altos grados de productividad. Esta investigación se llevó a cabo a través de una revisión bibliográfica, se desarrolló la parte teórica caracterizando al presente estudio como documental – descriptivo. Se concluyó que la cultura orienta en la organización, todos los procesos administrativos y determina el clima organizacional de la misma. Se recomendó a la alta gerencia de la organización castrense gestionar un programa de cambio cultural que permita lograr un mayor compromiso de los grupos de referencia que la integran.

Investigar sobre esta variable requiere de un estudio amplio y variado sobre sus principales características y la relación que tiene con el desarrollo y la búsqueda de la calidad que propenden las instituciones que prestan servicios de educación. Generalmente los estudios sobre clima laboral se centran en una característica específica, como equipos de trabajo, desarrollo profesional, ambiente laboral, comunicación, pero no analizan en conjunto éstas categorías. La investigación desarrollada en la Corporación Universitaria Minuto de Dios entre el 2006 y el 2007, abordó todos los elementos que forman parte de la temática central. En este punto es preciso anotar que se hace referencia a lo relacionado con evaluación institucional y por ende a aspectos afines con la calidad en la educación y la forma como está concebida en Colombia. También cómo el Consejo Nacional de Acreditación -CNA- entidad que certifica la calidad de los programas y las instituciones de educación superior que evalúa aspectos relacionados con el clima laboral en las instituciones, lo considera un factor importante para la mejora en la calidad de la educación.

Este estudio arroja resultados por medio de variables como son: organización, Relaciones, Comunicación, Liderazgo, Condiciones físicas, Remuneraciones, Independencia. Como puntos críticos se destaca la organización, Relaciones, Condiciones físicas ya que no existen métodos operativos preestablecidos para desarrollar el trabajo, es común la dualidad de funciones, los empleados son toderos, no hay modelos de gestión implantados, no existe una estructura organizacional claramente identificada.

Cummings y Schwab postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

1. **Estructura.** Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e in estructurado.

2. **Responsabilidad.** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

3. **Recompensa.** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

4. **Desafío.** Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

5. **Relaciones.** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

6. **Corporación.** Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores estándares. Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.

8. **Conflictos.** Es el sentimiento de los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

9. **Identidad.** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización

Diferencia entre clima y cultura organizacional

Para Jaime y Araujo, citados por Bigne (2011), expresan que la mayoría de los investigadores que se ocupan del estudio del clima y la cultura, discrepan en cuanto a las similitudes y diferencias existentes entre ellos, sin que resulte sencillo alcanzar conclusiones definitivas. Los dos conceptos, cultura y clima organizacional, deben ser vistos como interpretaciones diferentes de un mismo fenómeno, más que diferencias en la naturaleza misma del fenómeno. Por otra parte Soria (2008) citando a Denison (1996: 624) expresa que “clima se considera relativamente temporal, sujeto a control directo y limitado a aquellos aspectos del medio social que son conscientemente percibidos por los miembros de la organización”. Lo que quiere decir que el clima organizacional es el que depende de la cultura, y esta última es la que determina el clima dentro de la organización. Por lo tanto, explica el autor, que, al momento de realizar una comparación entre el clima y la cultura organizacional, da a conocer que estas van de la mano, no obstante, la primera es la que se caracteriza en las percepciones de los empleados a nivel interno en todas las áreas de la organización; por su parte la cultura organizacional está relacionada con las culturas, ritos, valores y normas de la organización. Chacon Vivian (2015)

Características del clima organizacional

En lo que menciona Guion (1973, citado por, Araujo, 2007 p. 300) es entender que el constructor de Clima Organizacional está formado porque unos conjuntos de individuos se ven expuestos a un mismo ambiente laboral. El clima se forma porque los miembros de la organización se encuentran expuestos a unas mismas características estructurales De acuerdo a Rodríguez (2001, citado por González, 20113, p10.):

- El clima organizacional es permanente, es decir, las organizaciones conservan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una organización.
- El clima de la organización ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la organización afectan el clima de la misma y a su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la organización existe un mal clima laboral. Es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos. 32 Entorno al clima organizacional, Frederick Glen, (1976) (citado por Aburto 2011, p. 43.), explica que el clima dentro de una Institución constituye el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización. Este se relaciona con la moral y satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo, puede ser

caliente o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo de cómo los participantes se sienten en relación con la organización. FÉLIX FERNANDO ARRIZABALAGA. (2016)



METOLOGIA

El promover un buen clima laboral en las organizaciones, como factor clave en el rendimiento productivo de las nuevas empresas del mundo actual, mediante esta propuesta se busca generar oportunidades a las nuevas empresas para conseguir que sean más competitivas en el mercado, utilizando como herramienta principal, la satisfacción laboral de las personas u empleados. El grado de bienestar y el grado de calidad de vida laboral, se han considerado factores fundamentales para desarrollar y potencializar el recurso humano, por lo que mejorar las condiciones laborales dentro de una organización, se convierte en una necesidad para todo tipo de empresas, especialmente para aquellas que están iniciando su crecimiento y expansión organizacional, y que no cuentan con la experiencia y asesoría necesaria para afrontar dicho crecimiento. El orientar a las nuevas empresas a fomentar un buen clima laboral incrementa la productividad de la organización y reduce el umbral de fracaso de la misma, porque “agregar la concordancia de comportamiento es la pieza para lograr mayor probabilidad de éxito y la confianza de que el talento no solo consigue más productividad, sino mejores resultados.

Generalidades

Marco metodológico señala Franco (2011 p.118) “es un conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el “como” se realizara el estudio”. Es decir que es un conjunto de pasos que se debe realizar, con el fin de recolectar y analizar información que permita obtener resultados del problema a investigar.

Diseño De La Investigación

El objetivo de la investigación será identificar los factores que alteran el ambiente laboral de la empresa Platanitos SAS, se recurrió a un **diseño de campo** que se aplicará de manera **aplicada**, debido a que se pretende solucionar el problema de ambiente laboral de la empresa, se procedió a realizar una investigación de tipo **descriptiva** para conocer de manera directa y a detalle que factores alteran el ambiente laboral de la empresa Platanitos SAS.

La investigación de campo según el autor Chavez (2007, p.142) la define como “información que se recoge directamente de la realidad que se investiga, en el lugar, área, espacio, ambiente, institución, comunidad, donde ocurre el fenómeno o donde está ubicado el hecho u objeto; para posteriormente ser procesada.”

La investigación aplicada según el autor Chavez (2007, p.134) indica que “tiene como fin principal resolver un problema en un periodo de tiempo corto. Dirigida a la aplicación inmediata mediante acciones concretas para atender el problema”.

El tipo de investigación descriptiva según el autor Chavez (2007, p.135) la define como “son aquellas que se orientan a recolectar informaciones relacionadas con el estado real de las persona, objeto, situaciones o fenómenos.”

Enfoque De La Investigación

Teniendo en cuenta los objetivos planteados y las diferentes teorías que soportan todo lo referente al clima organizacional, el análisis para esta investigación es de tipo cuantitativa. Por lo tanto, de acuerdo con la técnica utilizada se darán unas recomendaciones al

problema del clima organizacional que se está generando en la empresa PLATANITOS S.A.S. Por medio de la investigación y la indagación a cada uno de los miembros de la empresa acerca del estado del Clima Organizacional, se determinará cómo se sienten, que les gustaría que cambiara y como creen que se pueda mejorar el clima laboral para el aumento de la productividad en la organización.

Con esta investigación buscamos recopilar y analizar datos que demuestren la eficacia de algunas teorías.

Según el autor Sampieri (2014 p.39) indica “La investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes. También, brinda una gran posibilidad de repetición y se centra en puntos específicos de tales fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares”.

Del enfoque cuantitativo se utilizará la técnica de encuesta para medir los factores que alteran el ambiente laboral de la empresa Platanitos SAS.

Población

Según el autor Arias (2006, p.81) define población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

La población de estudio es la planta de personal de la empresa Platanitos S.A.S conformada por 110 empleados.

PERSONAL	CANTIDAD
Operativos - Hombres entre 22 y 40 años	50
Administrativo Mujeres entre 20 y 35 años	25
Ventas – Mujeres entre 20 y 35 años	35
Total Personal	110

Tabla No 1 – Población. Fuente: Autoría propia

Muestra Y Muestreo

Según el autor Arias (2006, p.83) muestra la define como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”.

Para esta investigación se utilizará la muestra no probabilística, debido a que conformación del personal.

Según el autor Castro (2003) indica la muestra no probabilística “la elección de los miembros para el estudio dependerá de un criterio específico del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla.”

Según el autor Arias (2006, p.83) muestreo lo define como “un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra.”

El autor Cuesta (2009) define el muestreo no probabilístico como “una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados.”

Para definir el muestreo de la investigación se realizará por medio del tipo muestreo por cuotas para abarcar la cantidad máxima de población si es posible, ya que necesitamos ser muy exacto en la medición de clima laboral intentaremos abarcar la cantidad máxima posible de personal, debido a que se elegirán personal que representa la población de Platanitos S.A.S. de acuerdo a su rango de edades.

PERSONAL	CANTIDAD
Operativos - Hombres entre 22 y 40 años	40
Administrativo Mujeres entre 20 y 35 años	40
Ventas – Mujeres entre 20 y 35 años	24
Total Personal	104

Tabla 2. Muestra Fuente: Autoría Propia

Desarrollo

Antes de realizar la encuesta consideramos que debía ser aplicada a la mayor cantidad posible de colaboradores para que nuestro diagnostico sea lo más exacto posible. De 110 empleados con los que cuenta esta empresa solo 104 colaboradores participaron en la realización de estas de manera voluntaria.

Con el acompañamiento de Gerencia, se reunió e informo al personal cual era el objetivo de la realización de esta encuesta de clima laboral y se le explico cómo debían diligenciar de manera correcta el formulario. Posteriormente se les hizo firmar el documento de consentimiento informado a cada trabajador.

Para facilitar la recolección de la información dividimos el personal en tres grupos (operativo, administrativo y ventas) y aplicamos la encuesta a 104 empleados de la empresa PLATANITOS S.A.S., con el fin de recolectar información acerca del porque hay inconformidades, baja productividad laboral, y comentarios negativos en la compañía.

La encuesta fue realizada durante la semana del 12 al 16 de septiembre de 2022, posteriormente se tabulo y analizo los resultados dando aporte significativo a la investigación. Con este análisis se presentará a las directivas superiores de la empresa, donde se indicará que soluciones pueden adoptar para mejorar el clima organizacional y por ende aumente la producción y que los colaboradores de la empresa estén motivados y satisfechos.

Variables Que Afectan Al Clima Organizacional De La Empresa Platanitos S.A.S

Comunicación: Se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección. Los distintos tipos de comunicación y los canales por donde viaja esta, son imprescindible para un eficaz desempeño.

Motivación: Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.

Toma de decisiones: Proceso que consiste en realizar una elección entre diversas alternativas para la solución de un conflicto interno en la empresa

Procedimiento para la recolección de datos

Con el fin de obtener información, analizar la misma y conocer a profundidad del tema y de la PLATANITOS S.A.S se hace necesario recurrir a los siguientes instrumentos:

Clasificación de la información obtenida según las variables definidas en la empresa

Finalmente se organizará la información recolectada, presentándola en cuadros, esquemas, diagramas y figuras, que permitan su mejor visualización y comprensión, para concluir con la elaboración del informe final que contemple resultados obtenidos, propuesta presentada y conclusiones del estudio.

Instrumentos De Medición

Los instrumentos a utilizar serán los propuestos por la batería del riesgo psicosocial, desarrollada por la Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social, bajo la normatividad de la resolución 2646 de 2008 del Ministerio antes mencionado:

- Consentimiento informado
- Ficha de datos generales
- Cuestionario para la evaluación del estrés tercera versión
- Cuestionario de factores psicosociales extra laborales.

Encuesta De Clima Laboral Empresa Platanitos S.A.S

El objetivo de esta encuesta es encontrar áreas de mejoras en el funcionamiento de la empresa platanitos, además la medición de la satisfacción de todos los funcionarios que hacen parte de organización. Principalmente Cuáles son los factores de motivación y su relación con el clima laboral de la empresa Platanitos S.A.S en la ciudad de Santa Marta.

Le recordamos que este estudio es confidencial, la información recogida será analizada por el departamento de talento humano el cual determinara cuales serían los planes de trabajo futuros a implementar.

CRITERIOS DE CALIFICACION				
Nunca = 1	Casi Nunca = 2	A veces =3	Casi siempre = 4	Siempre = 5

Aspectos evaluados

	COLABORACION	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
.1	Se Considera que existe un buen clima de trabajo					
.2	Cuento con la colaboración de todas las personas encargadas por áreas					
.3	Cuando ingresé a la empresa me sentí bienvenido					
.4	Se Cuenta con la colaboración de mis compañeros de área					
	COMUNICACION	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
.1	Los comunicados internos me proporcionan información útil					

.2	Al unirme a la empresa recibí suficiente información sobre el área que trabajo y las funciones a desempeñar					
.3	La comunicación sobre los resultados y objetivos de la compañía son claros					
.4	La comunicación interna de la empresa es una actividad permanente y planificada					
.5	Conozco el código de ética y conducta de la empresa platanitos					
	CONDICIONES DE TRABAJO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
.1	Dispongo de materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo					
.2	La empresa Platanitos cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo					
.3	Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad					

	CARRERA PROFESIONAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
.1	Tengo disponible información sobre las diferentes vacantes de la empresa					
	REMUNERACIONES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
.1	Las remuneraciones en esta empresa son adecuadas en comparación al mercado actual					
.2	En mi área de trabajo las personas que comparten funciones y tienen desempeños parecidos reciben sueldos similares.					
.3	Los criterios con los que se definen las remuneraciones(salarios) en esta empresa son claros y conocidos.					
.4	El trabajo que realizo es acorde a mi salario					
	NECESIDADES Y MOTIVACION	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
.1	El puesto que ocupo me permite mantener una auto estima elevada					

.2	Mi trabajo me permite conocer y fomentar las relaciones interpersonales con mis compañeros de área y líderes de esta empresa					
.3	Me siento motivado (a)					
.4	La motivación que actual poseo me propicia a la generación de nuevas metas					
.5	Si tuviera la oportunidad de trabajar en otra área, en igualdad de condiciones me quedaría donde estoy					
	INTEGRACION	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
.1	Estoy plenamente integrado en mi trabajo					
.2	Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa platanitos s.a.s					
.3	En mi área de trabajo se manejan adecuadamente los inconvenientes que se presentan					

.4	Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo					
----	---	--	--	--	--	--

8. Tienes alguna sugerencia que nos ayude a mejorar?

Aplicación De Encuesta De Clima Laboral Platanitos S.A.S

Antes de aplicar este instrumento se tubo encuesta el que debía ser aplicado a la mayor cantidad posible de colaborador para que nuestro diagnostico sea lo más exacto posible, de 110 empleados con los que cuenta esta empresa solo 104 colaboradores participaron en la realización de esta encuestas de manera voluntaria para lo cual se les hizo firmar el documento de consentimiento informado a cada colaborador se le informo cual era el objetivo de la realización de esta encuesta de clima laboral y se le explico cómo debían diligenciar de manera correcta el formulario aplicado, Anexo formato de consentimiento informado.

La manera en la cual se aplicó esta encuesta fue de manera presencian en las instalaciones de la empresa PLATANITOS SAS.

Ver anexo 1(Formato de consentimiento informado)

Tabulación de la encuesta de clima organizacional

Colaboración

En el ítem que habla de colaboración se puede observar lo siguiente:

El 34% de la población siempre y casi siempre sienten que hay colaboración y apoyos por partes de sus compañeros de trabajo.

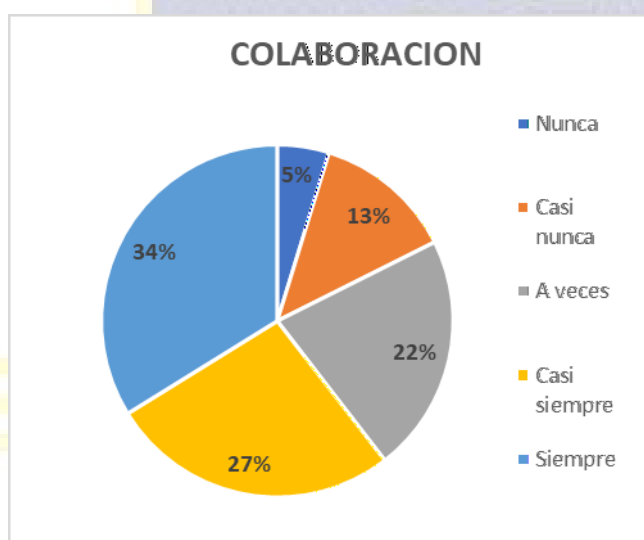
En el ítem que habla de colaboración se puede observar lo siguiente:

Chiavenato 2009, pág. 169 indica “La organización requiere una cultura de cuestionamiento y experimentación. En los equipos se alienta la colaboración; el enfoque no está necesariamente en el espíritu de equipo, sino en lo aprendido como equipo”.

Katzenbach y Smith (1995) define equipo como: es un número pequeño de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito común, con metas específicas de desempeño y con una metodología, y que se sienten responsables del éxito o fracaso de una empresa.

De acuerdo a la definición de los autores Chiavenato, Katzenbach y Smith, podemos observar que en Platanitos se debe trabajar en técnicas para mejorar la comunicación en el equipo de trabajo debido a que el 34% de la población siempre y casi siempre sienten que hay colaboración y apoyos por partes de sus compañeros de trabajo.

PREGUNTAS	COLABORACION	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1.1	Se Considera que existe un buen clima de trabajo	15	10	12	25	43
		14%	10%	11%	24%	41%
1.2	Cuento con la colaboración de todas las personas encargadas por áreas	2	18	30	39	16
		2%	17%	29%	37%	15%
1.3	Cuando ingresé a la empresa me sentí bienvenido	3	17	28	33	24
		3%	16%	27%	31%	23%
1.4	Se Cuenta con la colaboración de mis compañeros de área	0	9	22	15	59
		0%	9%	21%	14%	56%
	TOTAL	20	54	92	112	142
		5%	13%	22%	27%	34%



La colaboración, no se refiere tampoco a un proceso de coordinación, o de reparto de tareas, con el fin de mejorar la eficiencia de servicio a través de la eliminación de duplicaciones.

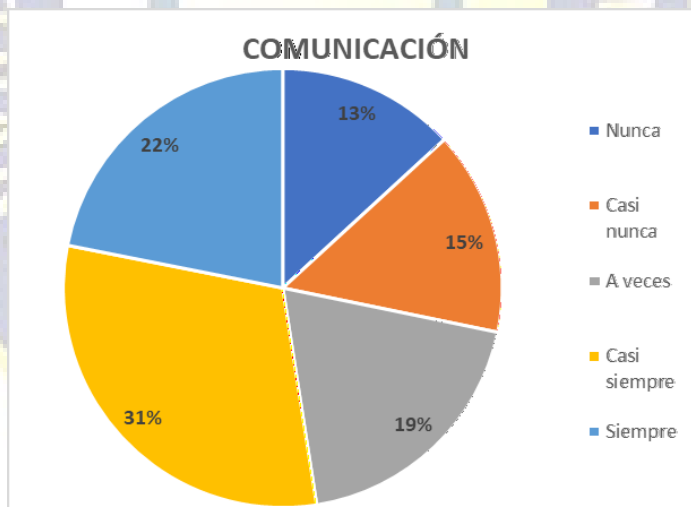
Tampoco es un proceso de derivación, o delegación de tareas en otros profesionales cualificados para asumir dichas tareas (Hanson & Spross 2005a).

Tampoco se debe confundir la colaboración 60 Colaboración y liderazgo con procesos de consulta (Barron & White 2005, Hanson & Spross 2005a). En un proceso de consulta un profesional puede recibir consejo de otro acerca de cómo manejar un caso determinado, pero retiene la responsabilidad final sobre la toma de decisiones relativa a su manejo (Barron & White 2005). En resumen, la característica clave, distintiva y definitoria de la colaboración es la

corresponsabilidad en la toma de decisiones de todos los colaboradores implicados (Hanson & Spross 2005a, Petri 2010, Vazirani et al. 2005, Zwarenstein & Bryant 2000).

Comunicación

COMUNICACIÓN		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2.1	Los comunicados internos me proporcionan información útil	5	18	40	32	10
		5%	17%	38%	30%	10%
2.2	Al unirme a la empresa recibí suficiente información sobre el área que trabajo y las funciones a desempeñar	18	10	11	34	32
		17%	10%	10%	32%	30%
2.3	La comunicación sobre los resultados y objetivos de la compañía son claros	22	16	24	24	19
		21%	15%	23%	23%	18%
2.4	La comunicación interna de la empresa es una actividad permanente y planificada	9	15	22	41	18
		9%	14%	21%	39%	17%
2.5	Conozco el código de ética y conducta de la empresa	2	23	25	31	24
		2%	22%	24%	30%	23%
TOTAL		56	64	82	130	93
		13%	15%	19%	31%	22%



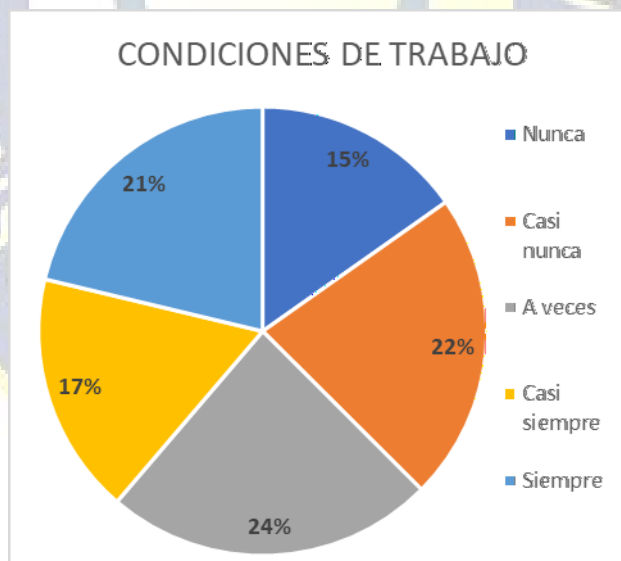
En el ítem que habla de comunicación se puede observar lo siguiente:

El 53% y el de la población siempre y casi siempre sienten que existen buenos canales de comunicación y sientes que conocen los códigos de ética.

Deetz (1986), se define la comunicación organizacional como el proceso por el cual una parte interesada de la organización (o grupo de partes interesadas) intenta estimular el significado en la mente de otra persona o grupo de partes interesadas mediante el uso intencional de palabras verbales, y / o mensajes mediados.

Condiciones de trabajo

CONDICIONES DE TRABAJO		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3.1	Dispongo de materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo	15	10	21	34	25
		14%	10%	20%	32%	24%
3.2	La empresa Platanitos cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo	22	15	32	12	24
		21%	14%	30%	11%	23%
3.3	Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad	11	45	22	9	18
		10%	43%	21%	9%	17%
TOTAL		48	70	75	55	67
		15%	22%	24%	17%	21%



En el ítem que habla de condiciones de trabajo se puede observar lo siguiente:

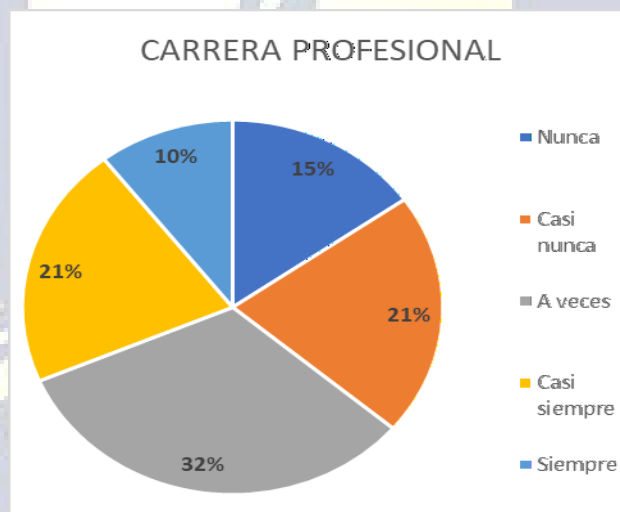
El 24% de la población, a veces sienten que la empresa **PLATANITOS S.A.S.**, cumple con las normas de seguridad.

La norma ISO 45001, publicada en marzo del anterior año 2018, está enfocada en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

El principal objetivo de esta norma es garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. No es ninguna novedad decir que los trabajadores son uno de los principales activos de una empresa, o incluso el más importante. Es por eso que garantizar tanto su seguridad como bienestar, aportará valiosos beneficios a nuestra organización

Carrera profesional

CARRERA PROFESIONAL		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4.1	Tengo disponible información sobre las diferentes vacantes de la empresa	16	22	34	22	11
		15%	21%	32%	21%	10%



En el ítem que habla de carrera profesional se puede observar lo siguiente:

Que solo el 10% de la población siempre está informado de las convocatorias internas que se realizan en la empresa, mientras que el 32% de la población a veces está informando y el 15% de la población nunca se entera de estas convocatorias.

Según Nebot (1999), el reclutamiento es una acción para atraer capital intelectual a las empresas, en el que se busca no solo unas características sino la persona más adecuada para el cargo.

Ante este panorama, el reclutamiento interno es una muy buena alternativa que ayuda a reducir buena parte de las dudas del proceso y a disminuir los costos, en tiempo y dinero, de este.

Además, permite cubrir las vacantes mucho más rápido que con los candidatos externos.

Remuneraciones

	REMUNERACIONES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5.1	Las remuneraciones en esta empresa son adecuadas en comparación al mercado actual	1	12	39	17	36
		1%	11%	37%	16%	34%
5.2	En mi área de trabajo las personas que comparten funciones y tienen desempeños parecidos reciben sueldos similares.	6	7	26	28	38
		6%	7%	25%	27%	36%
5.3	Los criterios con los que se definen las remuneraciones(salarios) en esta empresa son claros y conocidos.	1	9	17	25	53
		1%	9%	16%	24%	50%
5.4	El trabajo que realizo es acorde a mi salario	3	18	22	35	27
		3%	17%	21%	33%	26%
TOTAL		11	46	104	105	154
		3%	11%	25%	25%	37%

En el ítem que habla de las remuneraciones se puede observar lo siguiente:

Que el 62% de la población encuestada a veces y casi siempre se siente motivados y conforme con su salario, mientras que 39% de la población restante no está conforme con sus remuneraciones salariales.

Según Chiavenato (2002) Los incentivos o recompensas aumentan la consciencia y la responsabilidad del individuo y del grupo en el que se desempeña, incrementan el espíritu de equipo y destacan el desempeño excelente, dando así valor a la organización.

Necesidades y Motivación

NECESIDADES Y MOTIVACION		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6.1	El puesto que ocupo me permite mantener una auto estima elevada	6	14	34	12	39
		6%	13%	32%	11%	37%
6.2	Mi trabajo me permite conocer y fomentar las relaciones interpersonales con mis compañeros de área y líderes de esta empresa	3	12	45	32	13
		3%	11%	43%	30%	12%
6.3	Me siento motivado (a)	2	19	25	31	28
		2%	18%	24%	30%	27%
6.4	La motivación que actual poseo me propicia a la generación de nuevas metas	2	8	28	41	26
		2%	8%	27%	39%	25%
6.5	Si tuviera la oportunidad de trabajar en otra área, en igualdad de condiciones me quedaría donde estoy	5	12	16	28	49
		5%	11%	15%	27%	47%
TOTAL		18	51	114	132	116
		4%	12%	26%	31%	27%



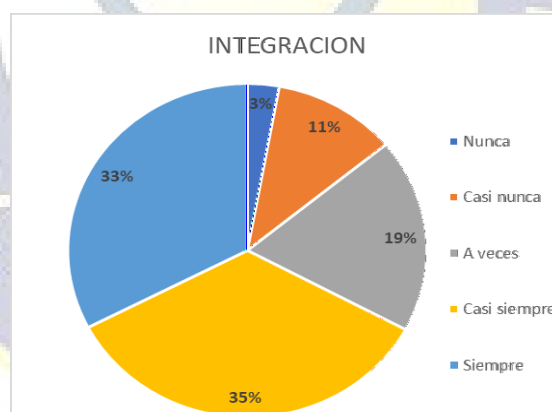
En el ítem que habla necesidades y motivación se puede observar lo siguiente:

(Robbins, 1994) define la motivación laboral como la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

Que el 58% de la población encuestada casi siempre se siente motivados con sus funciones y puesto de trabajo y solo el 26% de la población se encuentra a veces motivados con sus funciones dentro de la organización.

Integración

INTEGRACION		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7.1	Estoy plenamente integrado en mi trabajo	4	19	31	27	24
		4%	18%	30%	26%	23%
7.2	Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa platanitos s.a.s	7	9	13	32	44
		7%	9%	12%	30%	42%
7.3	En mi área de trabajo se manejan adecuadamente los inconvenientes que se presentan	1	12	17	39	36
		1%	11%	16%	37%	34%
7.4	Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo	0	7	18	47	33
		0%	7%	17%	45%	31%
TOTAL		12	47	79	145	137
		3%	11%	19%	35%	33%



En el ítem que habla Integración se puede observar lo siguiente:

Como empresa es importante buscar diferentes actividades que puedan integrar a los trabajadores, con lo cual se obtienen diversos beneficios.

1. **Aumenta la motivación:** En momentos de debilidad, el pertenecer a un grupo puede ayudarte a motivarte para llegar a los objetivos. Siempre habrá alguien que te anime a seguir adelante.
2. **Se desarrolla la comunicación:** El crear una convivencia, crea confianza y esta misma alimenta una comunicación fluida para poder solucionar cualquier problema que se presente en el grupo de trabajo.
3. **Aumenta la eficiencia:** Que existan diferentes roles y habilidades que se complementen permitirá que se alcancen las metas de manera más rápida en las organizaciones.
4. **Mejora el sentido de pertenencia:** Es importante que una persona se sienta parte de su equipo. Esto disminuirá la rotación de personal y hará que haya más lealtad hacia la empresa por parte de sus colaboradores.

En **PLATANITOS SAS**, el 68% de la población encuestada casi siempre se sienten integrados y orgullosos de pertenecer a la empresa.

La tendencia predominante se enfoca en aquellos aspectos que resultan significativos para la mayoría de los colaboradores en sentido “siempre” “casi siempre”, neutralizado en “a veces” lo cual indica que es necesario realizar acciones de intervención que mantengan los estándares de calificación y ejecutar plan de acción en mejoras y contribuir de esta forma al cambio de indicadores de medición de clima organizacional que nos permite identificar que falencias tiene la organización y poder actuar a tiempo. Adicionalmente podemos concluir al ingresar a la entidad, los funcionarios que tiene claramente identificadas sus funciones y responsabilidades, y lo que la empresa espera de ellos en todos los aspectos de (colaboración, comunicación, condiciones de trabajo, plan carrera, remuneración, motivación e integración) asume con mayor compromiso sus deberes y establece relaciones más eficaces con los demás servidores. Es así

como el 95% de los encuestados percibe que ha recibido la información correspondiente de manera satisfactoria y que la principal característica se encuentra en el rango apropiado para determinar que existe un clima organizacional óptico que les permite desempeñar sus labores cotidianas con tranquilidad.

Desarrollo de posibles estrategias

Afianzar el proceso de inducción en el cargo a desempeñar para lograr que los colaboradores comerciales y administrativos al ingresar en otra área, tengan claridad sobre las funciones a realizar, manteniendo niveles altos de motivación y productividad.

Vigorizar los canales de comunicación entre directivos y colaboradores para transmitir las metas organizacionales, a fin de mantener informados a los servidores acerca de las políticas, normas, procedimientos comunes y cambios que se van presentando en la Entidad.

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La motivación laboral es una de las herramientas fundamentales en toda organización para el desempeño de las diferentes actividades de cada colaborador, sin embargo, ayuda a que ellos realicen con gusto sus actividades y además proporcionan un alto rendimiento para la empresa por lo tanto se deben de tener en cuenta que existen diferentes formas de motivar al personal y es muy necesario en las organizaciones cuenten con los recursos disponibles para realización de esta.

Desde el área de talento humano de cada organización es el más importante dentro de la misma ya que esta es una de los departamentos encargados de velar por el bienestar de todos los colaboradores y de motivar a los mismos y saber que es necesario conocer que estrategias se pueden utilizar tanto internas como externas y la ejecución de las mismas.

Para los colaboradores la motivación se deriva de la interacción compleja entre los motivos internos de las personas y estímulos del ambiente laboral. Pues los factores internos son las necesidades, aptitudes, intereses, valores y habilidades de las personas. Estos motivos individualizan a cada persona y hacen que todos sean diferentes unos con otros y por esta razón cada individuo es capaz de realizar tareas específicas.

La investigación estuvo enfocada en identificar los factores de motivación y su relación con el clima laboral del personal; analizando el estado de satisfacción laboral de los trabajadores al igual que identificar las principales fuentes de conflicto que impiden el desarrollo de los planes motivacionales. A continuación, se discutirán los principales hallazgos encontrados en esta investigación.

En los resultados obtenidos en la investigación se pudo identificar los factores que alteran el ambiente laboral, además, las principales fuentes de conflicto que puedan impedir en el

desarrollo de los planes motivacionales y el clima laboral dentro de la empresa; algo que no coincide con la investigación realizada por el consejo nacional de acreditación – CNA en el cual determina que factores como la organización, relaciones y condiciones físicas si afectaron los métodos operativos establecidos para desarrollar el trabajo.

De los datos obtenidos, se puede concluir como factor que altera el ambiente laboral en esta investigación es: la colaboración entre compañeros con un 34% del personal, que considera que existe apoyo por parte de su equipo de trabajo.

Así mismo, se identifica como principal fuente de conflicto que pueden impedir el desarrollo de los planes motivacionales: las condiciones de trabajo con un 43% del personal que se encuentra incomodo con las condiciones de espacio, ruido, temperatura e iluminación.

Por otro lado, uno de los hallazgos importante de esta investigación es el alto porcentaje de personal encuestado, el 68% del personal se siente orgulloso de pertenecer a la compañía. Y el 58% se siente motivado con sus funciones y puesto de trabajo.

De este resultado de la investigación realizada en la empresa **PLATINOS SAS**, existe un clima laboral moderadamente bueno que se siente orgulloso y motivado en la empresa, (Acosta & Venegas, 2010; Arias & Arias, 2014; Bahrami, Barati, Ghoroghchian, Montazer-Alfaraj, & Ranjbar, 2016; Rodríguez et al., 2011; Spector, 1985, indican “es relevante que los gerentes se ocupen de promover un clima laboral que propicie y fortalezca las emociones positivas de su personal, con el fin de acrecentar su motivación, productividad, identidad y diferentes compromisos con su empresa”

Autores como el Dr. Frederick Herzberg (s/f, citado en Hamilton, 1978), hace una relación con la pirámide de Abraham Maslow, “cuando los colaboradores se encuentran insatisfechos con sus salarios, seguridad, condiciones físicas en el trabajo, o las relaciones con

sus compañeros de trabajo o líderes se convierten de manera casi inmediata en candidatos primarios para la rotación, y por lo tanto manifiesta que son sujetos inestables en su trabajo. Sin embargo, como se pudo observar en el área de recursos humanos, los sujetos muestran un nivel de seguridad elevado, lo cual nos impulsa a un buen desempeño en sus labores y un buen sentimiento en la ejecución de su tarea.”

Igualmente, Sánchez (2016) concluye que existe una correlación muy alta y significativa entre la motivación y satisfacción laboral entre colaboradores administrativos en los empleados administrativos de la Red de Salud de la ciudad de Chimbote. González (2008) afirma que la motivación “es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño”.

Dentro de los aspectos de mejora que se encontraron en el análisis de esta encuesta, los resultados obtenidos solo muestran la realidad de la organización de la muestra utilizada, sin embargo, son el mayor porcentaje de la población de la empresa y eso la hace representativa en su estudio. Se sugiere tomar en cuenta todos los factores antes mencionados en esta investigación, así como los datos obtenidos como significativos con relación a la calidad de vida laboral para posteriores estudios que permitan mejorar el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores y los factores motivantes psicosociales.

Por otro lado, de los resultados obtenidos encontramos que se debe realizar un estudio de puesto de trabajo para revisar y corregir las condiciones locativas que presenta **PLATANITOS SAS**.



CONCLUSIONES

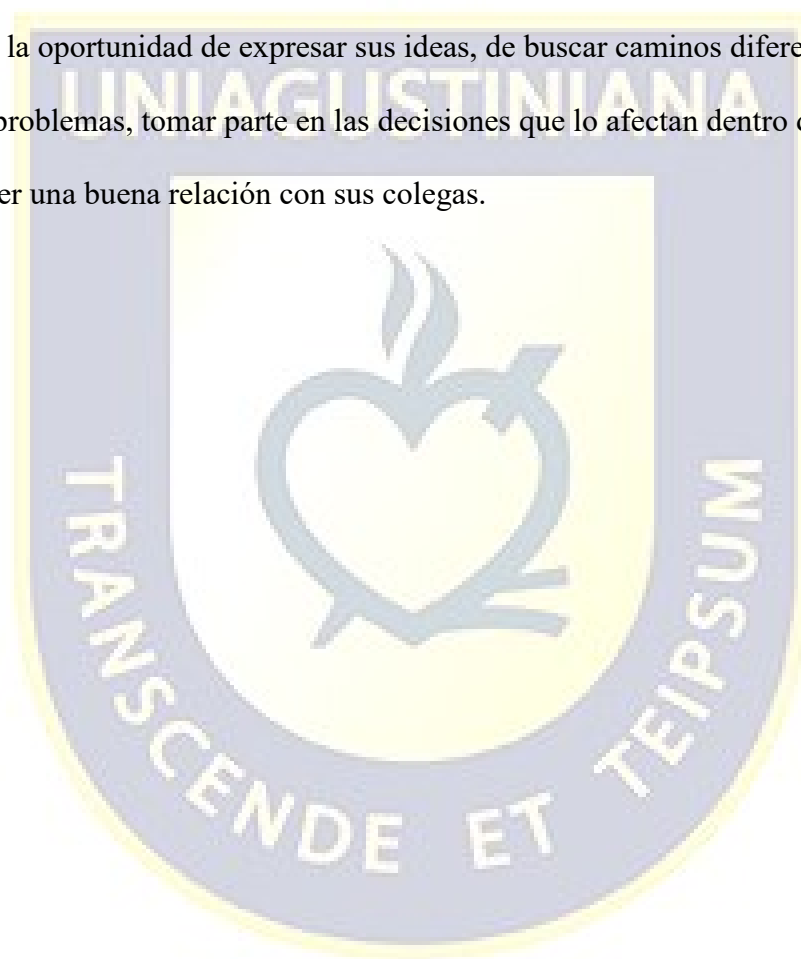
De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa **PLATANITOS S.A.S**, se concluyó que los objetivos planteados inicialmente en este proyecto fueron cumplidos; El objetivo general era identificar los factores que alteran el ambiente laboral, al aplicar el cuestionario que mide los diferentes factores que alteran el ambiente laboral.

Dentro de los objetivos específicos para el proyecto, se pretendía analizar el estado de satisfacción laboral de los colaboradores, al aplicar el cuestionario fue posible identificar la satisfacción de estos, permitiendo conocer el criterio que tienen a los diferentes factores que alteran el ambiente laboral, como la colaboración entre compañeros arrojando un 34% del personal que consideran que hay colaboración y apoyo por parte de sus compañeros, los canales de comunicación arrojó un 53% del personal considera que existen buenos canales de comunicación y conocen el código de ética .

Asimismo, se identificaron las principales fuentes de conflicto que puedan impedir en el desarrollo de los planes de motivación, como las condiciones de trabajo la cual arrojó el 43% del personal considera que las condiciones de espacio, ruido, temperatura e iluminación casi nunca son adecuadas para realizar el trabajo con normalidad los cuales se tendrán en cuenta como opción de mejora.

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede concluir que dentro de la empresa **PLATANITOS S.A.S**, existe un clima laboral moderadamente bueno, al existir un 58% del personal que se siente casi siempre y siempre motivado sus funciones y el 68% del personal se siente orgulloso de pertenecer a la compañía.

De igual forma es importante señalar que es evidente que un buen clima organizacional promueva la creatividad en el interior de la organización y aunque aquella es una cualidad del ser humano, se debe desarrollar y fortalecer con herramientas que brinda el medio empresarial, como son el tipo de organización, las políticas de la organización, las metas operacionales, los reglamentos internos, el cual tiene a su vez la responsabilidad de formar un ambiente en el que el trabajador tenga la oportunidad de expresar sus ideas, de buscar caminos diferentes para la solución de los problemas, tomar parte en las decisiones que lo afectan dentro de la organización y sobre todo tener una buena relación con sus colegas.



RECOMENDACIONES

Se recomienda a las directivas de la empresa PLATANITOS SAS, para mejorar el clima organizacional, tener en cuenta lo siguiente:

Poner en práctica el plan de mejoramiento del clima organizacional que se propone para la empresa, con el cual se conocerán aspectos relevantes de la empresa por parte de sus empleados como lo es su organigrama, cargos, funciones, normas y reglamentación con la que funciona la empresa.

Realizar evaluaciones periódicas de desempeño, así como reuniones que permitan conocer la opinión de los empleados y hacer una retroalimentación de lo que sucede en la empresa y de los que los empleados saben que está sucediendo.

REFERENCIAS

Angulo, J. (2008). "Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM"

Barron, A. & White, P. A. (2005) Consultation. En: A. B. Hamric, J. A. Spross, C. M. Hanson, (eds.) *Advanced practice nursing: An integrative approach*, 3ª Ed., pág.225-255. Elsevier Saunders: St. Louis.

Bernal, E. S. (10 de 02 de 2016). *Cartillo Laboral*. (ECOFE, Ed.)

Bernal, E. S. (10 de 02 de 2016). *Cartillo Laboral*. (ECOFE, Ed.)
doi:<http://catalogobibliografico.uniagustiniana.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=433246>

Bigne, E. (2011). *Los Mercados del Mañana: Bases para su Análisis hoy*. Madrid: Edición y Texto Esic. Editorial.

Código Sustantivo del Trabajo (cod). (2011). *Artículo 1 (Principios Generales)*. Ministerio de Protección Social de Colombia.

Constitución Política de Colombia (const). (s.f.). *Artículo 53 (Capítulo 2)*. Corte Constitucional.

Chiavenato, I (2001). *Administración de Recursos Humanos*.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

Hanson C. M. & Spross J. A. (2005a) Collaboration. En: A. B. Hamric, J. A. Spross, C. M. Hanson, (eds.) *Advanced practice nursing: An integrative approach*, 3ª Ed., pág.341-378. Elsevier Saunders: St. Louis

Hanson C. M. & Spross J. A. (2005a) Collaboration. En: A. B. Hamric, J. A. Spross, C. M. Hanson, (eds.) *Advanced practice nursing: An integrative approach*, 3ª Ed., pág.341-378. Elsevier Saunders: St. Louis

Norma

ISO

45001

https://www.google.com/search?q=norma+iso+45001+pdf&rlz=1C1GCEJ_enCO996CO996&oq=norma+ISO+45001&aqs=chrome.2.69i57j69i59i512j0i512l8.3941j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Nebot, M. J. (1999). *La seleccion de personal*. Madrid: Fundación Confemetal.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá: Mc Graw Hill Interamericana.

Robbins, Stephen. *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Pearson, 2004

Martinez, B. (2001). *Análisis del clima laboral: Una herramienta de gestion Imprescindible*. *Análisis del clima laboral*. Retrieved enero 12 de 2003, from the world. <http://www.kpmg.com.uy/circulares/Recursos%20Humanos/12Analisis%20de%20clima%20laboral.htm>

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.

<https://scholar.google.com/citations?user=jZl8VRsAAAAJ&hl=es&oi=sra>

MÉNDEZ, Carlos. *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC*. 1 ed. Bogotá D.C.: Centro Editorial Rosaria, 2006.

Luc Brunet-1987, *El clima de trabajo en las organizaciones-* Editorial TRILLAS. Likert, R., *The human organization*, MC Graw Hill, Nueva York, 1967

Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.

Segredo, A. (2015). *Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública*. *Revista Cubana de Salud Pública*.

Rivas, H. C. (2018). *Motivacion Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. *Revista Scientific*, 177-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Sánchez, R. (2016), *realizó la investigación Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote. (Tesis de pregrado)*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:

Soria, R. (2008). *Emprendurismo, cultura, clima y comunicación organizacional y su aplicación a la pequeña y mediana empresa, Guadalajara, México, riqueza, la de producción practico*. [En Red]. Extraído en: <http://www.eumed.net/libros/2008c/432/>

Vivian Andreina Chacon Guerra (2015). *Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones cem, ubicada en chiquimula, chiquimula"*(Tesis de grado)

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Chacon-Vivian.pdf>

félix fernando arrizabalaga (2016) *proyecto de campo para obtener el grado académico de maestría en psicología con orientación en psicología laboral y organizacional*. <http://eprints.uanl.mx/16537/1/1080291928.pdf>

(Tesis de pregrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2383>.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/233/s%C3%A1nchez_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

<https://www.greatplacetowork.com.co/es/>

Vazirani, S., Hays, R. D., Shapiro, M. F. & Cowan, M. (2005) *Effect of multidisciplinary intervention on communication and collaboration among physicians and nurses. American Journal of Critical Care, 14(1): 71- 77*

Zwarenstein, M. & Bryant, W. (2000) *Interventions to promote collaboration between nurses and doctors. The Cochrane Collaboration, 3.*

Deetz, S. (1986). *Administración de la comunicación interpersonal.*



Anexos

Anexo 1 (formato de consentimiento informado)

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

Yo, _____; identificado(a) con cedula de ciudadanía N° _____ de _____, he sido informado por las estudiantes de la especialización de Gerencia estratégica del talento humano de la universidad uniagustiniana, sobre el interés de la aplicación de la encuesta de clima laboral para medir la satisfacción de todos los funcionarios que hacen parte de organización PLATANITOS S.A.S.

Las estudiantes me han explicado la importancia, el propósito de la encuesta y evaluación, me han mostrado las preguntas, han explicado el fin de su realización y me han notificado que la información brindada por mí, será de absoluta reserva y confidencialidad, de igual forma me comprometo a brindar información verídica y correcta,

En función de lo expuesto, y previa valoración de la información recibida por escrito y verbalmente consiento a responder la propuesta.

Confirmando que he leído y comprendido perfectamente lo anteriormente enunciado y ratifico el consentimiento general que diera al aceptar este tipo de procedimiento.

Firma del entrevistado

_____ CC _____

FECHA / DIA / MES / AÑO /

Firma de Estudiante que aplica la encuesta

_____ CC _____

FECHA / DIA / MES / AÑO /

Anexo 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

Yo, Laura Camila Gutiérrez Rodríguez; identificado(a) con cedula de ciudadanía N° 1122 144814 de Acacias, he sido informado por las estudiantes de la especialización de Gerencia estratégica del talento humano de la universidad Uniagustiniana, sobre el interés de la aplicación de la encuesta de clima laboral para medir la satisfacción de todos los funcionarios que hacen parte de organización PATANITOS S.A.S.

Las estudiantes me han explicado la importancia, el propósito de la encuesta y evaluación, me han mostrado las preguntas, han explicado el fin de su realización y me han notificado que la información brindada por mí, será de absoluta reserva y confidencialidad, de igual forma me comprometo a brindar información verídica y correcta, En función de lo expuesto, y previa valoración de la información recibida por escrito y verbalmente consiento a responder la propuesta propuesta.

Confirmando que he leído y comprendido perfectamente lo anteriormente enunciado y ratifico el consentimiento general que diera al aceptar este tipo de procedimiento.

Firma del entrevistado



CC 1122144814

FECHA /DIA /MES /AÑO /

Firma de Estudiante que aplica la encuesta

Ana Milena Emilia

CC 55 171564

FECHA /DIA /MES /AÑO /

Encuesta De Clima Laboral Empresa Platanitos S.A.S

CRITERIOS DE CALIFICACION

Nunca = 1	Casi Nunca = 2	A veces = 3	Casi siempre = 4	Siempre = 5
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Aspectos evaluados

1	COLABORACION	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1.1	Se Considera que existe un buen clima de trabajo					X
1.2	Cuento con la colaboración de todas las personas encargadas por áreas				X	
1.3	Cuando ingresé a la empresa me sentí bienvenido				X	
1.4	Se Cuenta con la colaboración de mis compañeros de área					X
2	COMUNICACIÓN	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2.1	Los comunicados internos me proporcionan información útil				X	
2.2	Al unirme a la empresa recibí suficiente información sobre el área que trabajo y las funciones a desempeñar				X	
2.3	La comunicación sobre los resultados y objetivos de la compañía son claros				X	
2.4	La comunicación interna de la empresa es una actividad permanente y planificada				X	
2.5	Conozco el código de ética y conducta de la empresa platanitos				X	
3	CONDICIONES DE TRABAJO	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3.1	Dispongo de materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo				X	

3.2	La empresa Platanitos cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo			X		
3.3	Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad		X			
4	CARRERA PROFESIONAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4.1	Tengo disponible información sobre las diferentes vacantes de la empresa			X		
5	REMUNERACIONES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5.1	Las remuneraciones en esta empresa son adecuadas en comparación al mercado actual					X
5.2	En mi área de trabajo las personas que comparten funciones y tienen desempeños parecidos reciben sueldos similares.					X
5.3	Los criterios con los que se definen las remuneraciones(salarios) en esta empresa son claros y conocidos.					X
5.4	El trabajo que realizo es acorde a mi salario				X	
6	NECESIDADES Y MOTIVACION	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6.1	El puesto que ocupo me permite mantener una auto estima elevada					X
6.2	Mi trabajo me permite conocer y fomentar las relaciones interpersonales con mis compañeros de área y líderes de esta empresa				X	
6.3	Me siento motivado (a)				X	
6.4	La motivación que actual poseo me propicia a la generación de nuevas metas				X	

6.5	Si tuviera la oportunidad de trabajar en otra área, en igualdad de condiciones me quedaría donde estoy					X
7	INTEGRACION	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7.1	Estoy plenamente integrado en mi trabajo			X		
7.2	Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa platanitos s.a.s				X	
7.3	En mi área de trabajo se manejan adecuadamente los inconvenientes que se presentan				X	
7.4	Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo				X	

8. Tienes alguna sugerencia que nos ayude a mejorar?

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

Yo, Paula Andrea Méndez; identificado(a) con cedula de ciudadanía N° 1'123.088.008 de Granma, he sido informado por las estudiantes de la especialización de Gerencia estratégica del talento humano de la universidad Uniagustiniana, sobre el interés de la aplicación de la encuesta de clima laboral para medir la satisfacción de todos los funcionarios que hacen parte de organización PATANITOS S.A.S.

Las estudiantes me han explicado la importancia, el propósito de la encuesta y evaluación, me han mostrado las preguntas, han explicado el fin de su realización y me han notificado que la información brindada por mí, será de absoluta reserva y confidencialidad, de igual forma me comprometo a brindar información verídica y correcta, En función de lo expuesto, y previa valoración de la información recibida por escrito y verbalmente consiento a responder la propuesta propuesta.

Confirmando que he leído y comprendido perfectamente lo anteriormente enunciado y ratifico el consentimiento general que diera al aceptar este tipo de procedimiento.

Firma del entrevistado

Paula A. Méndez

CC 1'123.088.008

FECHA /DIA/MES/AÑO/

Firma de Estudiante que aplica la encuesta

Ana Milena Borrillo O.

CC 55 77564

FECHA /DIA/MES/AÑO/

Encuesta De Clima Laboral Empresa Platanitos S.A.S

CRITERIOS DE CALIFICACION

Nunca = 1	Casí Nunca = 2	A veces = 3	Casí siempre = 4	Siempre = 5
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Aspectos evaluados

1	COLABORACION	Nunca	Casí nunca	A veces	Casí siempre	Siempre
1.1	Se Considera que existe un buen clima de trabajo			X		
1.2	Cuento con la colaboración de todas las personas encargadas por áreas		X			
1.3	Cuando ingresé a la empresa me sentí bienvenido			X		
1.4	Se Cuenta con la colaboración de mis compañeros de área			X		
2	COMUNICACIÓN	Nunca	Casí nunca	A veces	Casí siempre	Siempre
2.1	Los comunicados internos me proporcionan información útil			X		
2.2	Al unirme a la empresa recibí suficiente información sobre el área que trabajo y las funciones a desempeñar			X		
2.3	La comunicación sobre los resultados y objetivos de la compañía son claros		X			
2.4	La comunicación interna de la empresa es una actividad permanente y planificada			X		
2.5	Conozco el código de ética y conducta de la empresa platanitos			X		
3	CONDICIONES DE TRABAJO	Nunca	Casí nunca	A veces	Casí siempre	Siempre
3.1	Dispongo de materiales y recursos necesarios para realizar mi trabajo			X		

3.2	La empresa Platanitos cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo		X			
3.3	Las condiciones de espacio, ruido, temperatura, iluminación me permiten desempeñar mi trabajo con normalidad		X			
4	CARRERA PROFESIONAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4.1	Tengo disponible información sobre las diferentes vacantes de la empresa		X			
5	REMUNERACIONES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5.1	Las remuneraciones en esta empresa son adecuadas en comparación al mercado actual			X		
5.2	En mi área de trabajo las personas que comparten funciones y tienen desempeños parecidos reciben sueldos similares.				X	
5.3	Los criterios con los que se definen las remuneraciones(salarios) en esta empresa son claros y conocidos.			X		
5.4	El trabajo que realizo es acorde a mi salario			X		
6	NECESIDADES Y MOTIVACION	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6.1	El puesto que ocupo me permite mantener una auto estima elevada			X		
6.2	Mi trabajo me permite conocer y fomentar las relaciones interpersonales con mis compañeros de área y líderes de esta empresa			X		
6.3	Me siento motivado (a)			X		
6.4	La motivación que actual poseo me propicia a la generación de nuevas metas			X		

6.5	Si tuviera la oportunidad de trabajar en otra área, en igualdad de condiciones me quedaría donde estoy			X		
7	INTEGRACION	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7.1	Estoy plenamente integrado en mi trabajo			X		
7.2	Me siento orgulloso de pertenecer a esta empresa platanitos s.a.s			X		
7.3	En mi área de trabajo se manejan adecuadamente los inconvenientes que se presentan			X		
7.4	Considero que en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo			X		

8. Tienes alguna sugerencia que nos ayude a mejorar?

Implementar políticas para mejorar el ambiente
laboral y los salarios
