



Fortaleciendo nuestro clima laboral.

María Fernanda Restrepo Arredondo

Yuliana Urango Sánchez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

Octubre de 2022

Fortaleciendo nuestro clima laboral.

María Fernanda Restrepo Arredondo

Yuliana Urango Sánchez

Trabajo de Grado Presentado como requisito para optar al título de Psicólogo

Olga Lucia Palacio Ramírez

Mg. en Psicología

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

Octubre de 2022

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro agradecimiento primeramente a Dios por brindarnos la oportunidad de cumplir con nuestras metas. También, a Andrés Felipe Deossa, por permitirnos realizar nuestro proyecto de grado en Maquiladora DYA S.A.S, por su apoyo, disposición y colaboración para dar por cumplido nuestro objetivo académico.

Agradecemos también a nuestros padres, por su apoyo incondicional e impulsarnos a cumplir con las metas que nos hemos propuesto. El logro también es de ellos.

Por último, agradecer a la nuestra asesora Olga Lucia por la paciencia, la motivación y la manera de direccionarnos con amor durante este proceso formativo.

Gracias a todos.

Contenido

Agradecimientos	3
Contenido.....	4
Lista de tablas	6
Lista de anexos.....	7
Resumen	8
Introducción.....	10
1. Fase del VER.....	12
1.1 La auto observación	12
1.2 Breve contexto de la organización (Historia, Número de empleados, sedes, organigrama)	12
1.2.2 Organigrama	15
1.2.3 Análisis de la estructura organizacional.....	16
1.2.4 Rol del psicólogo organizacional, funciones y su aporte al contexto.	16
1.2.5 Observación y análisis de las oportunidades de mejora.....	18
Fase del juzgar.....	22
1.3 Marco referencial.....	22
1.3.1 Antecedentes	26
Fase HACER	30
1.4 Estrategia de Intervención.....	30
1.4.1 Justificación de la estrategia.	30
1.4.2 Objetivo General	31
1.4.3 Objetivos Específicos.....	31
1.4.4 Diseño plan de intervención:	34
1.4.5 Descripción de la aplicación del plan de acción dentro de la organización Maquiladora DYA. .	35
DEVOLUCIÓN CREATIVA.....	36
1.5 Análisis de cumplimiento de objetivos.	36
1.6 Aciertos, dificultades y barreras en el proceso.....	37
1.7 Reflexión teórica.	38
Conclusiones	41
Referencias.....	42

Anexos.....43

Lista de tablas

<i>Tabla 1 Plan de intervención</i>	35
-------------------------------------	----

Lista de anexos

<i>Ilustración 1 Organigrama</i>	15
<i>Ilustración 2 Análisis DOFA de la empresa.</i>	18
<i>Ilustración 3 Pregunta 1</i>	31
<i>Ilustración 4 pregunta 2</i>	32
<i>Ilustración 5 pregunta 3</i>	33
<i>Ilustración 6 pregunta 4</i>	33
<i>Ilustración 7 Evidencia encuentro de taller de comunicación</i>	43
<i>Ilustración 8 Evidencia taller</i>	43
<i>Ilustración 9 Capacitación</i>	44
<i>Ilustración 10 Taller</i>	44
<i>Ilustración 11 Registro de asistencia Estilos de Comunicación</i>	45

Resumen

En el presente trabajo, se tiene en cuenta la información recopiladas desde la parte teórica y práctica, mediante el análisis realizado por una encuesta relacionada con el clima laboral en la organización Maquiladora DYA S.A.S, prestadora de servicios de confecciones, la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Itagüí- Colombia. Para la realización de este proyecto se utilizó una metodología cualitativa, donde se generó una encuesta participativa, por parte de los integrantes de la compañía, la cual nos facilitó el análisis de cómo estaba el Clima laboral dentro de la misma, contando con una población de 30 personas de las cuales se obtuvo una muestra de 25 resultados obtenidos, donde se tuvieron en cuenta los siguientes indicadores: Relaciones interpersonales, disponibilidad de recursos, infraestructura, la comunicación y dirección por parte de directivos, entre otros.

Con los resultados desde el análisis previo que se realizó mediante la encuesta en Maquiladora DYA, se encuentra que el 24% y 25% se caracterizaron por inconformidades frente a la infraestructura, que en este caso es el espacio donde se realiza toda la parte productiva; por otro lado la comunicación siendo un factor fundamental para la empresa ya que permite que las interacciones sean más eficaces, ya que es indispensable el trabajo en equipo, adicional para mantener una sana convivencia en la organización y no que genere efectos contraproducentes como lo son: Desmotivación, baja productividad, conflictos y deficiencia en el trabajo en equipo para el cumplimiento de objetivos de la compañía.

Palabras clave: Clima laboral, organización, colaboradores, Maquiladora DYA

Abstract

This work takes into account the information collected from the theoretical and practical part, through the analysis made by a survey related to the work environment in the organization Maquiladora DYA S.A.S., a clothing service provider, which is located in the city of Itagüí, Colombia. For the realization of this project a qualitative methodology was used, where a participatory survey was generated, by the members of the company, which facilitated the analysis of how was the work environment within the company, with a population of 30 people from which a sample of 25 results were obtained, where the following indicators were taken into account: interpersonal relationships, availability of resources, infrastructure, communication and direction by managers, among others.

With the results from the previous analysis that was made through the survey in Maquiladora DYA, it is found that 24% and 25% were characterized by nonconformities against the infrastructure, which in this case is the space where all the productive part is performed; on the other hand communication being a fundamental factor for the company as it allows interactions to be more effective, since teamwork is essential, in addition to maintain a healthy coexistence in the organization and not to generate counterproductive effects such as: Demotivation, low productivity, conflicts and deficiency in teamwork for the fulfillment of company objectives.

Key words: Work environment, organization, employees, Maquiladora DYA.

Introducción

En la presente investigación se tiene en cuenta el clima laboral que está relacionado con el conjunto de expresiones que tiene los empleados frente a una determinada organización, lo cual puede ser un vínculo u obstáculo para el desempeño de una empresa, adicional influyen en el comportamiento de quienes la integran; por lo tanto, el conocimiento previo de este factor puede brindar información eficaz para comprender los procesos que determinan los diferentes comportamientos organizacionales, permitiendo a su vez generar estrategias que fomenten cambios en las conductas de las personas que hacen parte de la misma como satisfacción en la estructura organizacional.

Partimos de la posibilidad de crear un mejoramiento en el clima laboral en Maquiladora DYA S.A.S, teniendo en cuenta las estrategias generadas por la misma compañía, donde se tiene en cuenta la disposición de la misma y la implementación de políticas y prácticas adecuadas desde recursos humanos, es decir, se busca la mejora en pro de la eficacia y eficiencia de la organización, donde se apoye más desde recursos humanos y directivos, brindando así mejores oportunidades para los empleados dentro de la empresa.

Para el cumplimiento de este trabajo se tiene en cuenta conocer la percepción y motivación que tienen los empleados frente a la empresa, permitiendo a su vez reconocer el nivel de satisfacción o los factores que están incidiendo en el clima laboral de la organización, y como estos pueden afectar en la productividad, el rendimiento, estrés, conflictos o incluso ausentismo.

Esta investigación está enfocada en el análisis del clima organizacional de Maquiladora DYA S.A.S, mediante la observación que se hace y recopilación de información desde la parte administrativa como colaboradores, buscando así generar posibilidades de mejora en cuanto al clima laboral.

La estructura del presente trabajo está conformada por cuatro fases; la fase del ver, donde se encuentra todo lo relacionado con la historia de la empresa y como se halla constituida, es decir, se vincula la función que tiene el psicólogo en la organización; la fase del juzgar, que nos profundiza un

poco sobre cuál es la priorización de las problemáticas halladas dentro de la compañía y desde que referencias teóricas se pueden abarcar; la fase del hacer, que en este caso es donde se plantean las estrategias que se van a tener en cuenta según la problemática para mejorar las condiciones dentro de la misma y por último la devolución creativa, que tiene como contenido los resultados obtenidos después de haber realizado la aplicación de diversas estrategias o plan de acción, adicional se explica barreras y dificultades que se tuvieron para llevar a cabo este proceso, en el cual brindamos aportes sobre qué efectos positivos genera la realización de este proyecto.

1. Fase del VER

1.1 La auto observación

Esta técnica de investigación, es muy utilizada en evaluaciones psicológicas, dándonos garantías a la hora de recolectar datos, como fuente de informaciones, para a su vez conocer mejor aquello que realmente queremos investigar, para dar cuenta de ellos los fenómenos socio culturales.

1.2 Breve contexto de la organización (Historia, Número de empleados, sedes, organigrama)

Maquiladora DYA S.A.S

Somos una empresa prestadora de servicios de confección, dedicada a la producción de prendas de vestir, especializados en trajes de baño, la cual inicio el 05 de abril del 2021, con Andrés Felipe Deossa Barrera, tecnólogo en Gestión Humana, siendo el dueño y gerente general de la organización.

El proyecto se inicia debido al conocimiento y experiencia de Andrés Deossa en este campo, cuando empieza sus laborales como un empleado, aprendiendo la labor de patinador (encargado de producción), fue adquiriendo conocimiento hasta llegar a ser supervisor (encargado de administrar la planta); es decir, el sueño se llevó a cabo debido a su amplio conocimiento en el manejo de personal y el área de las confecciones, adicional para obtener mayores ingresos económicos que le permitieran tener una mejor calidad de vida y su propio negocio, a su vez con el anhelo de ayudar a otras personas mediante la generación de empleo, y así poder cumplir sus metas de ser hoy dueño y gerente general de la organización.

Andrés decide empezar con vestidos de baño porque conocía bien el producto y la maquinaria que debía adquirir, también porque los clientes (Prym S.A.S), le hicieron la propuesta de comenzar con su negocio, ya que tenía la necesidad de hallar una empresa que tuviera el conocimiento suficiente con

sus productos y así poder cumplirle a sus clientes comerciales, esto debido a la alta demanda de producción que requerían confeccionar; también dice que su elección se da después de haber realizado una investigación minuciosa en cuanto a las empresas textiles y los productos que producían, lo cual afirmo que sus objetivos eran rentables ya que dichas empresas confeccionaban muchos tipos de prendas de vestir pero pocas vestidos de baño de alta calidad y para la marca Leonisa , por lo que afianzo su idea de emprendimiento y estableció su empresa; familiares y amigos aportaron mucho para que su sueño fueran realidad, sin embargo, no cuenta con socios actualmente.

El nombre de la empresa Maquiladora DYA S.A.S, tiene como significado Deossa y Asociados, ya que está dispuesto a en un futuro a tener socios, con los cuales pueda expandir su empresa.

La empresa se apoya en su mayor fortaleza, que es el talento humano, que, junto con la integración de maquinaria de tecnología, le permite generar un desarrollo sostenible, convirtiéndonos en una empresa altamente productiva, y elaborar prendas de vestir que cumplen con los más altos estándares de calidad, satisfaciendo todas las necesidades específicas de los clientes (PRYM S.A.S – Leonisa).

El cumplimiento se basa en adquirir compromisos y ser sinceros para concluirlos, tomar responsabilidades y actuar de acuerdo a ellas.

Razón social: Maquiladora DYA S.A.S (Empresa textil de Antioquia)

1.2.1.1 Misión

DYA S.A.S, es una organización textil fundada en Itagüí, Antioquia; Dedicada a la manufacturación de vestidos de baño de alta calidad, comprometida con la satisfacción de las necesidades del consumidor actual, brindando un servicio de excelencia, capacitando y desarrollando las competencias de nuestro equipo de trabajo.

1.2.1.2 Visión

Maquiladora DYA S.A.S, En el 2027 será la empresa líder en las confecciones de vestidos de baño. Reconocida por su nivel de servicio y bienestar laboral, promoviéndose siempre para asociarse con cualquier industria y a su vez ofrecer un lugar extraordinario para trabajar.

NIT 901479004-4

1.2.1.3 Valores.

Respeto: Valorar a los demás, acatar su autoridad y considerar su dignidad. El respeto es garantía de transparencia.

Honestidad: Cualidad de calidad humana, que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad (decir la verdad), de acuerdo con los valores de verdad y justicia.

Solidaridad: Cualidad que permite pensar en el bienestar de los demás. Permite la colaboración mutua entre los individuos, logrando así la superación colectiva.

Puntualidad: Actitud que genera la conducta de llegar en el tiempo justo al lugar adecuado. Indica responsabilidad y compromiso con el cumplimiento de las obligaciones.

Responsabilidad: Tener la capacidad de cumplir con unos compromisos concretos, una persona es responsable cuando es consciente de sus actos.

1.2.2 Organigrama

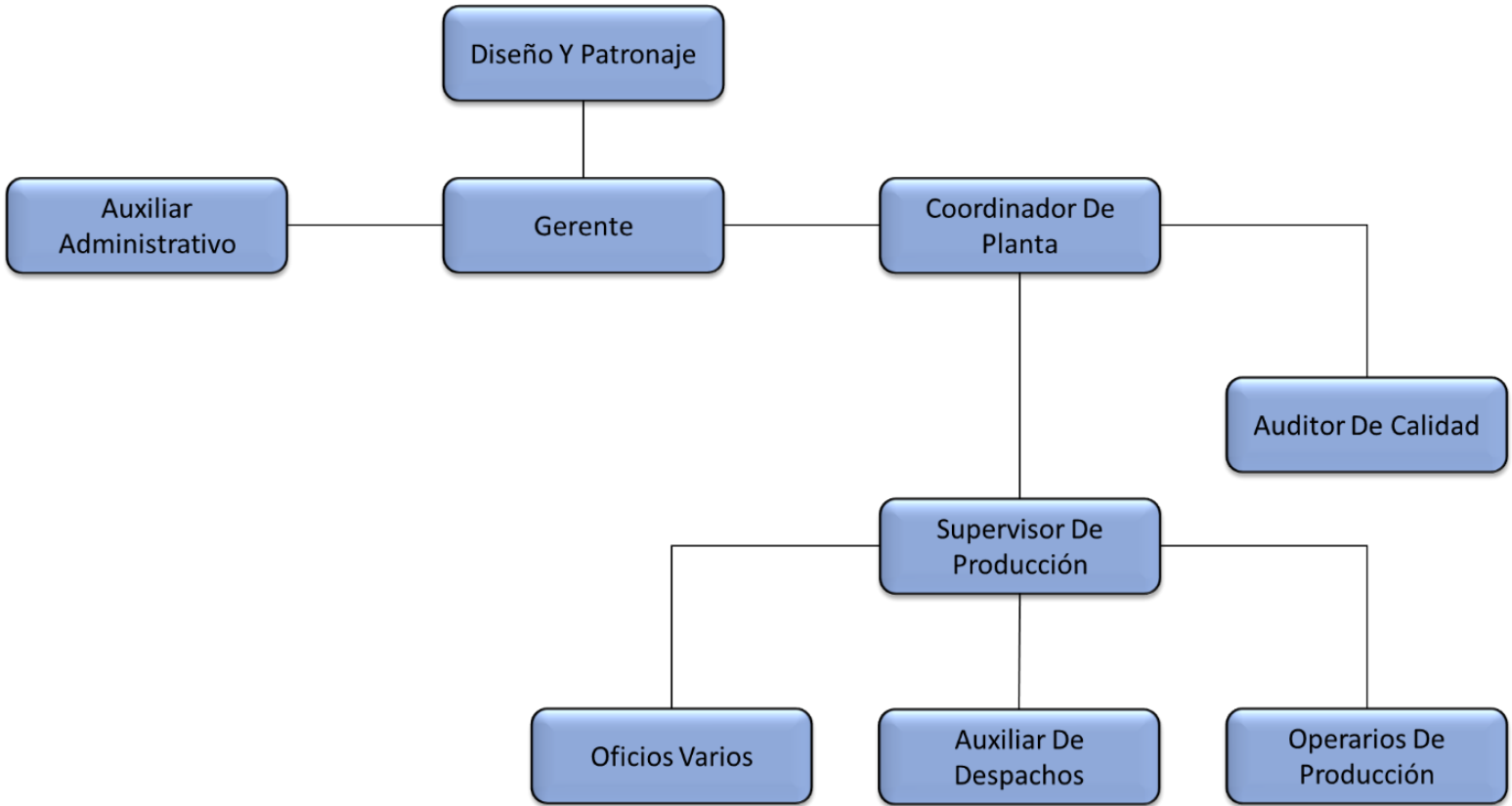


Ilustración 1 Organigrama

1.2.3 *Análisis de la estructura organizacional*

La estructura organizacional está dividida en un sistema de organización jerárquica (se encuentra distribuida desde su componente más general hasta llegar a su último componente más específico), en este caso comenzaría por diseño y patronaje, que son los encargados de generar los productos a confeccionar, el gerente que viene a ser el dueño de la empresa y el encargado de velar por el bienestar y sostenibilidad de la organización; el auxiliar administrativo que es el encargado en este caso del área contable y gestionar todo lo relacionado con el personal; el coordinador de planta que se encarga de coordinar los procesos productivos a la hora de elaborar las prendas de vestir y demás movimientos dentro de la misma; la auditora de calidad que tiene como función verificar la calidad de la producción y por último la supervisora de producción que realiza la inspección de los procesos y su correcta elaboración; esto para llegar a lo más específico, los operarios de producción que a su vez son los que realizan los procesos que requieren las prendas de vestir; el auxiliar de despachos que se encarga de empacar y despachar la producción cuando está terminada y al final Oficios varios que realiza la manipulación de alimentos y el aseo de la organización.

1.2.4 *Rol del psicólogo organizacional, funciones y su aporte al contexto.*

El psicólogo organizacional es un profesional con capacidad de sustentar teórica, conceptual y metodológicamente su quehacer en los diferentes escenarios de las organizaciones y del trabajo, así como de soportar sus acciones en el conocimiento científico producto de las investigaciones realizadas en el área, para evaluar, diseñar liderar e implementar proyecto y programas de gerencia y gestión humana, que permitan alcanzar las metas.

Las funciones que desempeña un Psicólogo organizacional al interior de una empresa u organización pueden ser constituidas por lo siguiente:

- Atracción del personal, valoración del personal, selección:
- Revisar, actualizar y/o crear la descripción de cargos y perfiles
- Realizar publicación de vacantes y reclutamiento de candidatos según la vacante solicitada.
Interno, externo y mixto.
- Aplicar pruebas psicotécnicas
- Realizar Entrevistas grupales e individuales basadas en competencias con el fin de preseleccionar los candidatos idóneos para los cargos solicitados.
- Asegurar el cumplimiento de las etapas de cierre (Antecedentes, poligrafía, Verificación de referencias laborales, visita domiciliaria, exámenes médicos).
- Inducción del personal nuevo (Reinducción bimestral).
- Entrenamiento específico del cargo.

También se plantea que los aportes al contexto desde la psicología organizacional es proveer de recursos para favorecer primeramente el entendimiento de las diferentes partes hasta llegar a una instancia de mediación, es decir, el profesional encargado de estas tareas conduce la negociación en pro de los intereses de la empresa y preservando la integridad de los individuos. Por otro lado, desarrolla y propone estrategias para incrementar el trabajo en equipo, implanta mejores procedimientos de selección, colocación, capacitación, promoción y retención del personal.

1.2.5 Observación y análisis de las oportunidades de mejora.

Matriz Dofa

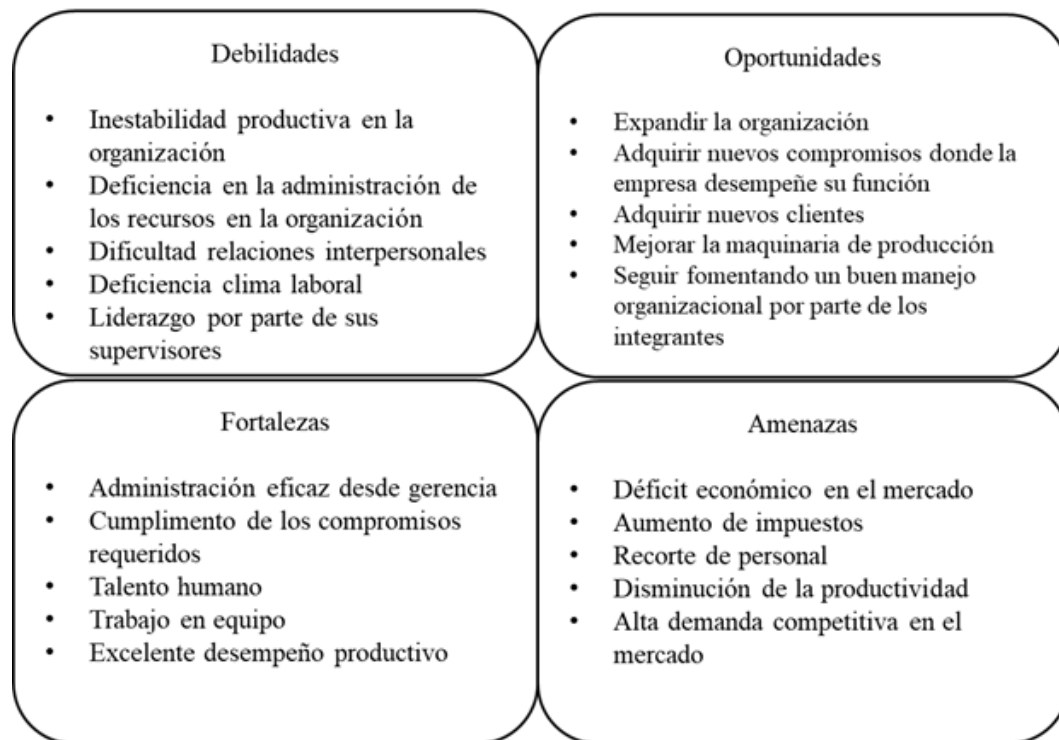


Ilustración 2 Análisis DOFA de la empresa.

Análisis DOFA de la empresa

Debilidades:

Factor Interno

Inestabilidad productiva en la organización: Esta puede afectar en gran manera ya que debilita los estándares productivos, generando así pérdidas para la misma; por ejemplo, dentro de la organización se identifica en ocasiones baja productividad por la complejidad que demandan los productos a confeccionar.

Deficiencia en la administración de los insumos en la organización: Dentro de la empresa, se evidencia en ocasiones perdidas de elementos como: telas, hilos, agujas, plastiflechas, marquillas, etiqueta, bolsas de empaque, etc.; que ocasionan deficiencia en los insumos para la producción.

Dificultad en las relaciones interpersonales: Este factor afecta a la compañía, desde el trabajo en equipo, ya que en ocasiones hay diferencias personales y obstruyen el desempeño laboral.

Deficiencia en el clima laboral: Este factor influye dentro de la organización, mediante el ambiente generado por las emociones del equipo de trabajo, que así mismo forman conductas irregulares que afectan la convivencia y el ambiente dentro de la misma.

Liderazgo por parte de sus supervisores: En ocasiones se evidencian dificultades en cuanto a la necesidad de soluciones en los procesos que realizan los empleados para la elaboración de los productos.

Oportunidades: Factor Externo

Expandir la organización: Una oportunidad para la empresa (Maquiladora DYA), es expandir su patrimonio y tener asociados, que le permitan llegar a ser una empresa líder reconocida por su calidad y alta productividad.

Adquirir nuevos compromisos donde la empresa desempeñe su función: Para la organización es necesario cumplir con los contratos que ya están establecidos, y así poder adquirir nuevos compromisos que le permitan tener una estabilidad económica mediante el desempeño de sus funciones.

Adquirir nuevos clientes: Maquiladora DYA, está abierta a la asociación de nuevos clientes, para aumentar su productividad, permitiéndole así elaborar otro tipo de productos, relacionados con su labor (vestidos de baño).

Mejorar la maquinaria de producción: Al mejorar la maquinaria de producción, en la empresa fomenta el desempeño del área productiva, mediante maquinas más actualizadas (electrónicas), donde se elaboran las prendas de vestir.

Seguir fomentando un buen manejo organizacional por parte de los integrantes: Desde su área administrativa y de producción se puede velar por el correcto manejo de la empresa, y las necesidades de sí misma y sus colaboradores, para generar una estabilidad en el mercado que tenga como objetivo el beneficio de todos los integrantes.

Fortalezas: Factor Interno

Administración eficaz desde gerencia: Dentro de la organización se evidencia una eficiente administración, como un ente primordial para lograr los objetivos de la misma.

Cumplimiento de los compromisos requeridos: Aquí se ve reflejado el cumplimiento de los compromisos adquiridos por la organización, siendo fundamental para la sociedad con sus clientes y superiores, ya que así se cumplen los objetivos propuestos y se fortalecen los intereses de la misma.

Talento humano: El personal administrativo y productivo es el corazón de la empresa, sin el que no funcionaría en sí la misma, ya que, son los encargados de llevar a cabo los procesos dentro de ella, tanto como en dirección y producción.

Trabajo en equipo: “Ninguno de nosotros es tan bueno como todos nosotros juntos”, Lema al cual se aferra la empresa ya que juntos se forma la unión y ella hace la fuerza, trabajar en equipo ayuda a cumplir los objetivos de la organización y al buen desempeño de la productividad.

Excelente desempeño productivo: Aunque algunas veces por la complejidad de los productos, se dificulten los procesos y el excelente desempeño dentro de la organización, no deja de ser una de las mayores fortalezas de la misma, debido a que esto permite responderles a los clientes con un trabajo de calidad y bien elaborado por la organización.

Amenazas: Factor Externo

Déficit económico en el mercado: Un déficit económico en el mercado nacional e internacional se presenta cuando caen las acciones y suben y bajan los precios de algunos productos y materias primas, este déficit es una gran amenaza, porque afecta tanto a la organización encargada de la producción de los vestidos de baño, como a los clientes de diseño y patronaje.

Aumento de impuestos: el aumento de impuestos tendría influencia en el capital de la empresa, debido a que con estos incrementos es necesario dar un alza económica a la manufacturación de productos y así requerir de más esfuerzo por parte de sus empleados, los cuales tendrían más cargas de trabajo, pérdidas económicas y hasta recorte de personal.

Recorte de personal: Este factor se genera debido a la falta de ingresos económicos, un mal estado financiero dentro de la organización y pocos compromisos requeridos por la empresa para poder desempeñarse.

Disminución de la productividad: Dentro de la organización se podría tener esta amenaza debido a varios factores como: La falta de personal, baja en los ingresos, aumento de impuestos y principalmente porque los empleados y la organización disminuyan su productividad desde su interior.

Alta demanda competitiva en el mercado: Una competitividad futura en el área de elaboración de vestidos de baño, sería un factor amenazante para las empresas, debido a un déficit productivo e ingresos económicos ya que algunas organizaciones atraen los clientes con mano de obra más barata y menos costos a la hora de insumos.

Fase del juzgar

Priorizar la problemática más relevante para la empresa que se desprenda de la observación de las debilidades y oportunidades de mejora.

La problemática que se intervendrá es la deficiencia del clima laboral dentro de la organización, que se puede entender como el conjunto de actividades, rutinas y condiciones dentro de una empresa, adicional porque está ligada con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo. Por lo tanto, se abordará debido a que es un factor que influye dentro de la organización y afecta tanto el bienestar de los empleados como la eficacia de la productividad de la misma, esto con el fin de desarrollar un clima laboral favorable, generando un impacto positivo en el ambiente de trabajo y su productividad, ya sea a corto, mediano o largo plazo.

1.3 Marco referencial

Clima Laboral

Es importante mencionar que cuando se habla del clima laboral, surgen variedades de conceptos

El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente. Méndez (2006) manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. (García y Mónica, 2009, p.45).

Cada empleado viene forjado de unos valores, ideologías, culturas desde sus hogares y es aquí donde analizamos los comportamientos que tiene el colaborador y como lo relaciona con los demás compañeros ya que esto influye el ambiente dentro de la compañía.

Por otro lado, como menciona Navarro (2008):

Resulta una labor compleja definir la satisfacción en el trabajo, debido a que no se ha formulado una definición precisa o unívoca; sin embargo, en función de las diferentes propuestas teóricas, se pueden clasificar las formas para definirla en dos grupos diferenciados: el primero, la define como “una actitud generalizada hacia el trabajo; y, el segundo, como un sentimiento o respuesta afectiva hacia las condiciones de trabajo. (p.77).

Ambas clasificaciones son válidas, resalto que es muy importante el aspecto de la actitud a la hora de ejercer las funciones de un puesto de trabajo, allí es donde efectividad o calidez en él.

La comunicación

Para Watzlawick, la comunicación se puede definir como un “Conjunto de elementos en interacción en donde toda modificación de uno de ellos afecta las relaciones entre los otros elementos” (Marc y Picard, 1992, p. 39). La comunicación así concebida, es un proceso permanente y de carácter holístico, un todo integrado, incomprendible sin el contexto en el que tiene lugar.

(Efdportes.com, 2013). Con dichos elementos es donde podemos manifestar con los demás individuos, ya sea por medio de un símbolo, gestos, pensamientos, expresar nuestras emociones mediante diferentes canales.

Según como menciona, DeFleure (1993)

La comunicación ocurre cuando un organismo (la fuente) codifica una información en señales y pasa a otro organismo (el receptor) que decodifica las señales y es capaz de responder adecuadamente. Esta definición es aplicable a cualquier tipo de relación, incluso las existentes

en el mundo animal, la particularidad del ser humano es su capacidad de abstracción y su mayor variedad de señales. (Efdeportes.com, 2013).

Por su parte Hervás (1998)

Define la comunicación como “El proceso a través del cual una persona o personas y transmiten a otra u otras, y por cualquier procedimiento, mensajes de contenido diverso, utilizando intencionadamente signos dotados de sentido para ambas partes, y por el que se establece una relación que produce unos efectos”. (p.12).

No solamente la comunicación debe ser por palabras, también podemos realizarlo mediante gestos, símbolos, signos para lograr una comunicación efectiva.

La motivación

La motivación es un tema muy importante en las diferentes áreas de nuestra vida, entre ellas un factor importante y es la formación educativa, estabilidad laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige.

Por esta razón, “La motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (Santrock, 2002, p. 432). Varios autores definen a la motivación laboral como una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa (Robbins y Coulter, 2012).

Teorías De La Motivación

La Jerarquía De Las Necesidades Según Maslow

Maslow, en 1943 construyó la teoría de la motivación en base a al pensamiento de jerarquía de necesidades que intervienen en la conducta del humano. Maslow conjeturó esa jerarquía en el que hombre es un ser cuyas necesidades avanzan a medida que el hombre satisface sus necesidades primordiales, otras más ensalzadas ocupan la preeminencia de su comportamiento. De acuerdo con Maslow. Las necesidades humanas poseen las siguientes jerarquías:

1. Necesidades fisiológicas: Se relacionan con el ser humano como ser biológico, son las más importantes ya que tienen que ver con las necesidades de mantenerse vivo, respirar, comer, beber, dormir, sexualidad, etc.

2. Necesidades de seguridad: Vinculadas con las necesidades de sentirse seguro, sin peligro, orden, seguridad, conservar su empleo.

3. Necesidades sociales: Necesidades de relaciones humanas con armonía, ser integrante de un grupo, recibir cariño y afecto de familiares, amigos, personas del sexo opuesto, (amistad, pertenencia a grupos, etc.).

4. Necesidades de estima: Necesidad de sentirse digno, respetado, con prestigio, poder, se incluyen las de autoestima; (reputación, reconocimiento, autorrespeto, amor).

5. Necesidades de autorrealización: Se les denominan también necesidades de crecimiento, incluyen la realización, aprovechar todo el potencial propio, hacer lo que a uno le gusta, y es capaz de lograrlo. Se relaciona con las necesidades de estima. Podemos citar la autonomía, la independencia, el autocontrol.

También se encuentra el síndrome de Burnout (SB) o también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo fue declarado, en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un

factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre. Pero el problema va más allá: “un individuo con SB posiblemente dará un servicio deficiente a los clientes, será inoperante en sus funciones o tendrá un promedio mayor a lo normal de ausentismo, exponiendo a la organización a pérdidas económicas y fallos en la consecución de metas”. (Morales, y Hidalgo, 2015, p. 2)

1.3.1 Antecedentes

Los antecedentes son una síntesis conceptual de todas las investigaciones y trabajos realizados previamente sobre el problema que se ha planteado. Los antecedentes sirven para conocer los puntos de vista de diferentes autores, sus metodologías y resultados, por ejemplo:

En la empresa DYSMOR, ubicada en Bogotá, este estudio fue realizado por autores de la universidad de La Salle, en el año 2022; donde se un análisis sobre clima laboral en una empresa de confecciones, como objetivo hallar el diagnóstico realizado en la empresa de confecciones y textiles Dymor ubicada en la ciudad de Bogotá –Colombia, con lo encontrado en los referentes teóricos que sustentan el clima laboral actual en el contexto de las confecciones y textiles en Colombia, se encontró lo siguiente:

Para dar cumplimiento con el desarrollo de la fase investigativa, la población a estudiar corresponde a las personas que laboran en la empresa de confecciones y textiles Dymor, la cual se realizó con 15 colaboradores de la compañía Dymor a quienes se les explico el objetivo de la aplicación de la escala (EDCO). “Hay que mencionar que cinco personas que laboran en esta empresa no quisieron participar en la aplicación de la encuesta, aduciendo motivos personales y manifestando que no estaban de acuerdo con la realización de la misma.” (Villalobos Grueso y Murcia Guzmán, 2020, p. 33).

Por lo tanto, desde las características relacionadas con el clima laboral de la empresa Dymor, se encontró que como menciona Villalobos (2020),” en la gráfica correspondiente a la valoración general del clima laboral, en la empresa Dymor de acuerdo a los niveles de calificación de la escala EDCO, ella

se ubicó en un nivel promedio con un 67%, y debe mejorar algunos indicadores principalmente lo relacionado con las relaciones interpersonales y valores colectivos.” (p.4). Donde es importante tener en cuenta los factores que inciden en el bienestar emocional de los colaboradores para que a largo plazo no se generen un mal ambiente o rotaciones dentro de las organizaciones, que a su vez afecten la estabilidad de las mismas; es decir, el clima dentro de las empresas es fundamental para el cumplimiento de objetivos, desde la motivación de los empleados mediante su eficacia, aumentando así la productividad.

Otro aporte significativo, es el análisis que se hizo en la organización Salome ubicada en Cali-Colombia en el año 2016, que realizó una medición del clima laboral en el área de producción de confecciones.

Esta medición tiene como objetivo medir el clima laboral que se vive en el área de producción de la empresa Salome de la Ciudad de Cali, realizando un análisis del comportamiento de las personas asignadas a esta área, en el que el ambiente poco gratificante, debido a la poca participación de los integrantes del grupo, de las regulares relaciones interpersonales, de la poca colaboración entre ellos, lo que genera desmotivación, y poco compromiso, alcanzando poca comunicación con los niveles administrativos. (Ávila y Chila, 2016, p. 12)

Esta investigación integra métodos cuantitativos y cualitativos lo que hace que se desarrolle bajo el enfoque mixto, utilizando una escala de cero a cien con el fin de medir el clima organizacional.

Los hallazgos fueron: El clima organizacional en Confecciones Salomé muestra un Índice de 76 puntos en una escala de uno (1) a cien (100) lo que equivale a una calificación de 3,8 que equivale a cumplimiento satisfactorio.

El análisis del índice muestra con cumplimiento deficiente los siguientes ítems: Adecuación a las condiciones de trabajo, Compatibilidad de intereses, Compromiso con productividad, entre otros, lo cual sirvió para conocer la situación actual de la empresa Confecciones Salome Ltda.,

con respecto al clima organizacional del área de producción y de los entornos externo e interno; de donde se pudieron determinar varios factores que están afectando o que pueden afectar a la organización, y las oportunidades y correctivos que la empresa puede tomar para contrarrestar sus amenazas. (Ávila y Chila, 2016, p. 193)

Por lo tanto, es fundamental aproximarse al conocimiento de las características de cada individuo y a la percepción que se tenga del entorno, ya que puede afectar la estabilidad de los trabajadores como a su vez el cumplimiento de metas u objetivos de la empresa.

También se realizó un diagnóstico del clima laboral en la empresa Creaciones Tejimoda, ubicada en el Municipio de Pamplona Norte de Santander- Colombia en el año 2021.

El enfoque metodológico de este artículo es mixto puesto que facilita la ejecución de los análisis interpretativos de los datos de índole cualitativo y cuantitativo previamente recolectados, la población total corresponde a 15 personas, la muestra de estudio fueron 7 personas, que laboran como trabajadores fijos en esta empresa, y a quienes se les aplicó una encuesta cuyo contenido estuvo conformado por preguntas debidamente seleccionadas. Por otra parte, se aplica una entrevista al propietario de la empresa, con el fin de conocer los dos puntos de vista tanto de los colaboradores como de los directivos. (Mora et al., 2021, p.5).

Desde el análisis que se realiza de Tejimoda, se observa que el ambiente laboral en la empresa es favorable entre el sentir de los empleados frente al ambiente laboral.

Pero como dice Mora (2021):

Se demuestra apoyo entre el personal y la gerencia, manifestando poco conflicto laboral, un lugar adecuado, frente a su desempeño demuestran satisfacción con el salario que devengan y sienten que ayuda en su crecimiento personal y profesional, sin embargo, existe un porcentaje alto negativo en cuanto a los incentivos para el correcto desarrollo del trabajo, frente a la

comunicación entre compañeros y directivo es efectiva y las ideas de los colaboradores son apoyadas por la dirección. (p.41)

Podemos deducir que, el clima laboral es una combinación muy importante para el éxito de todas las organizaciones donde se determina el comportamiento y las actitudes de todos los que la conforman. Por ello, es necesario contar con mecanismos de medición periódica del clima organizacional.

Fase HACER

1.4 Estrategia de Intervención.

Para el análisis del clima laboral dentro de la organización, utilizaremos encuestas que permitan generar resultados en cuanto a cómo está el clima laboral en maquiladora DYA.

1.4.1 *Justificación de la estrategia.*

La investigación propuesta, busca mediante el conocimiento de teorías y conceptos del clima organizacional que se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento, analizar el ambiente laboral que se genera entre los colaboradores de forma interna y externa en la empresa y a su vez como beneficia o afecta a Maquiladora DYA, en cuanto a la estabilidad de los colaboradores y su productividad.

Para lograr el objetivo de este estudio, se acudirá a la implementación de técnicas de investigación, como instrumentos para medir el clima organizacional dentro de la organización Maquiladora DYA. A través de la aplicación de encuestas cualitativas y cuantitativas, que proporcionen resultados en cuanto al ambiente laboral, buscando así conocer los factores que inciden en el clima laboral, desde la permanencia y la convivencia de los colaboradores dentro de la compañía y su respectivo comportamiento, evidenciando así las consecuencias que puede generar a la organización.

De acuerdo con los objetivos de la investigación, los resultados permitirán encontrar soluciones concretas en cuanto al ambiente laboral, ya que se podrá hacer un diagnóstico de cómo está la organización y sus respectivas consecuencias, proporcionando así un bienestar para los colaboradores y a su vez una productividad más eficiente de la compañía, permitiéndole dar estabilidad en el mercado de manufactura.

1.4.2 *Objetivo General*

Plantear estrategias para mejorar el clima organizacional en la empresa maquiladora D Y A, teniendo en cuenta el análisis de las encuestas aplicadas dentro de la organización, con el fin de generar satisfacción tanto de los colaboradores como el ambiente laboral.

1.4.3 *Objetivos Específicos*

- Identificar las causas que inciden en clima laboral dentro de la organización, por medio de una encuesta
- Analizar los resultados que genere la encuesta, relacionados con los factores que inciden en el clima laboral, dentro de la organización.
- Desarrollar un plan de mejoramiento mediante métodos que favorezca el clima organizacional, mejorando las condiciones de la relación de los colaboradores al interior de la compañía.

La encuesta fue realizada por 25 personas de 30 que hacen parte de la organización; con la que se evaluó el clima laboral, en la cual se pueden evidenciar resultados como:

En mi área de trabajo existe un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo, que facilita el logro de los resultados

25 respuestas

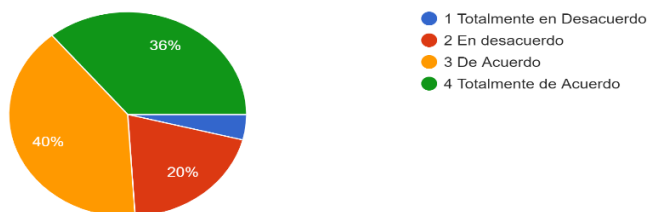


Ilustración 3 Pregunta 1

Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros de mi área de trabajo y en general de la institución

25 respuestas

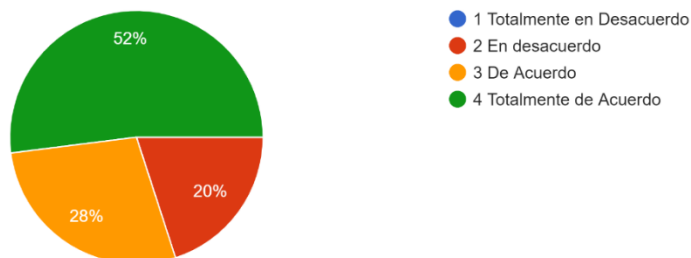


Ilustración 4 pregunta 2

Estos dos gráficos evidencian con el 20% un desacuerdo en la comunicación, siendo uno de los índices más alto en el resultado de la encuesta, como uno de los factores que inciden indirectamente en el clima laboral de Maquiladora DYA, ya que siendo una organización, donde es indispensable la comunicación, no solo por parte de la administración, sino más bien con el personal operativo que en este caso son los colaboradores a cargo, encargados de la ejecución de los procesos en cuanto a la realización de vestidos de baño, es decir, si no hay una comunicación entre el personal se verá afectado el cumplimiento de objetivos de la organización, ya que para el desempeño de la misma se debe tener una comunicación asertiva.

En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)

25 respuestas

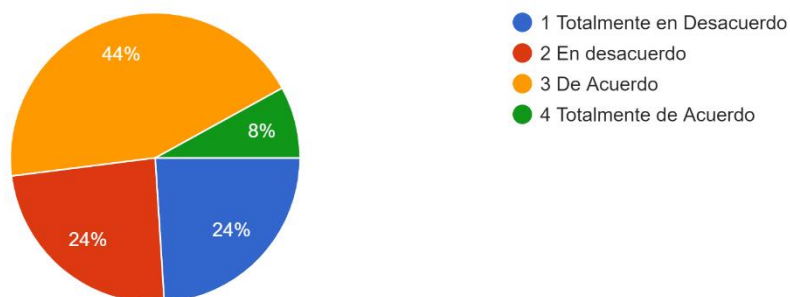


Ilustración 5 pregunta 3

Mi área de trabajo cuenta con suficiente ventilación

25 respuestas

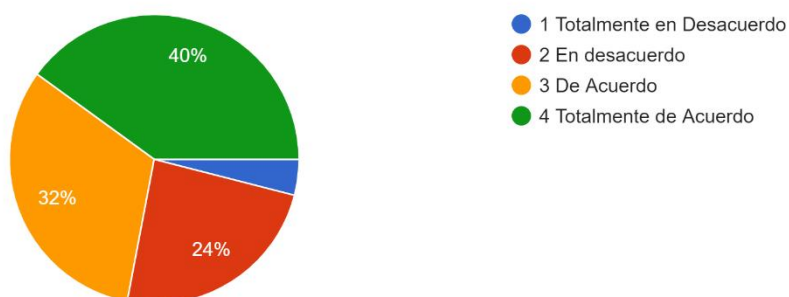


Ilustración 6 pregunta 4

Otro factor que influye en el clima laboral, se ve reflejado en los resultados arrojados en la encuesta con el 24%, que es el ambiente físico, en este caso debido al estudio realizado se observa que la organización siendo una empresa prestadora de servicios de confección, su herramienta de trabajo es la “maquinaria industrial”, por lo cual se puede afectar la capacidad auditiva; también, si se tiene que es un espacio cerrado puede afectar la salud de los colaboradores por el exceso de calor que genera las

maquinas, por lo tanto se resalta que se está afectando la capacidad auditiva debido al ruido y por otro lado que en la infraestructura de la empresa no se genera suficiente ventilación.

1.4.4 *Diseño plan de intervención:*

Actividades, cronograma, recursos, indicadores y medios de verificación.

Objetivos específicos	Actividades	Recursos	Indicadores	Cronograma	Medios de verificación
Evaluar la situación actual de la organización Maquiladora DYA, tomando en cuenta sus fortalezas y debilidades, en cuanto a la comunicación	Evaluación Diagnóstica: Se realizará una encuesta a colaboradores de la compañía Maquinadora D y A, dicha actividad evaluará los estilos de comunicación, que hacen parte de cada uno de los participantes, para desarrollar un diagnóstico de las debilidades y fortalezas de la comunicación al interior de la organización	Hoja de papel, lápiz, lapicero o marcadores.	100% de los empleados evaluados	Una vez al año	Planilla de asistencia
2. Analizar los diferentes estilos o distorsiones comunicativas al interior de la organización.	Capacitación: Se socializará a los colaboradores los estilos de comunicación, ventajas y desventajas, proporcionando a su vez un conocimiento previo ante la comunicación y su importancia.	Espacio físico, capacitador (a), sillas, lápiz o lapicero.	100% la participación activa de los colaboradores	1 vez cada 6 meses	Examen evaluativo
3. Desarrollar propuestas y métodos que generen conocimiento y de esta manera facilite las interacciones entre los colaboradores.	Foro de discusión: Realizar una reunión general, donde el tema a tratar serán las ventajas y desventajas de los estilos de comunicación (pasiva o agresiva), promoviendo reflexiones frente al tema y facilitando la interacción entre los colaboradores de la organización.	Un espacio amplio y adecuado, sillas, hojas de papel, lápiz, lapiceros y grabadora de voz	Grabar el foro de discusión con el 100% de los participantes	1 vez cada 3 meses	Evaluación de agrado o desagrado mediante emoticones

4. Proponer espacios grupales que permitan la identificación y resolución de problemas al interior de la organización, a través de valores orientados a la sana convivencia.	Mesa redonda: Se formarán 2 grupos en mesa redonda, entre los participantes aleatoriamente y se les asignarán tareas grupales que fortalezcan las interacciones y el trabajo en equipo.	Hojas de papel, lápices (colores o marcadores).	Realizar un muro de los aportes con el 50% de las opiniones que fueron expuestas por los participantes.	2 horas cada mes	Planilla de asistencia
	Word café: Se realiza una reunión general, potencializando la resolución de conflicto, el diálogo colaborativo, el bienestar de los trabajadores mediante los valores que orientan a la sana convivencia	Hojas de papel y lápiz, lapicero o marcadores	Realizar un manual de convivencia, con los aportes del 100% que corresponde a la participación de los colaboradores.	2 horas cada mes	Planilla de asistencia
Cierre	Integración: Se realizará una integración de los empleados, para socializar los conocimientos adquiridos.	Un espacio amplio y adecuado y sillas	100% la participación activa de los integrantes de la organización	1 vez al año de iniciar el plan de acción	Diploma de participación en el plan en plan de acción.

Tabla 1 Plan de intervención

1.4.5 Descripción de la aplicación del plan de acción dentro de la organización Maquiladora DYA.

Se realizó una socialización, relacionada con estilos de comunicación, teniendo en cuenta los resultados obtenidos por la encuesta sobre el clima laboral dentro de la misma. Esta intervención fue posible mediante estrategias de pedagógicas desde lo organizacional, donde se caracterizó en tres momentos:

Se realiza una breve explicación del contenido de la reunión dentro de la organización y cuál es el objetivo que se llevara a cabo. También, luego de la introducción se realizan dos actividades relacionadas con los estilos de comunicación en pro de generar una lluvia de ideas inicial sobre el tema a tratar.

Se les informa el tema a abordar, que en este caso son estilos de comunicación y el porqué de su importancia, mediante la explicación teórica del mismo, donde se pueda observar la participación activa.

Para finalizar, se realiza el cierre de la socialización de estilos de comunicación, teniendo una última actividad llamada “juego de roles”, donde los colaboradores representan cada uno de los estilos de comunicación y a su vez describen las ventajas y desventajas de cada uno; esto permite que se den reflexiones desde los mismos participantes; luego se realiza la conclusión del tema, donde también se dan las gracias, por la participación y disposición de cada persona presente en el momento.

DEVOLUCIÓN CREATIVA

1.5 Análisis de cumplimiento de objetivos.

Basándonos en el objetivo general que consta de generar estrategias, para mejorar el clima laboral dentro de Maquiladora DYA; mediante la realización de encuesta, se puede decir que se cumplió con este lineamiento, ya que se generaron resultados relacionados con el clima laboral dentro de la organización, teniendo en cuenta el análisis de la misma; adicional debido a este análisis que se llevó a cabo, se evidencia que uno de los factores que tuvo mayor incidencia fue “la comunicación” con un 20% y el ambiente físico con el 24%. Esto nos permite llevar a cabo un plan de acción que a su vez permita promover este tipo de factores que pueden llegar a afectar en gran medida el clima laboral dentro de la organización, puesto que ambos son indispensables para la empresa.

Ahora bien, teniendo en cuenta los objetivos específicos se puede definir lo siguiente:

Con relación a la identificación de causas que influyen en el clima laboral dentro de la organización; encontramos que como anteriormente lo habíamos mencionado se evidenciaron dos factores principales, como resultado del análisis de la encuesta aplicada, es decir; que los factores son: la comunicación y el ambiente físico, los cuales son esenciales para la organización; la comunicación debido a la interacción efectiva que se debe tener entre los colaboradores y administrativos de la

misma, teniendo en cuenta el cumplimiento de objetivos, adicional el ambiente físico debido a las condiciones óptimas para poder realizar el trabajo requerido.

En cuanto al análisis que se debía realizar de las encuestas, también se le da cumplimiento, debido a que se obtuvieron resultados relacionados con el clima laboral dentro de la organización, esto nos permite intervenir desde la misma necesidad de la empresa.

Por ultimo hallamos, la acción a realizar como plan de mejoramiento en cuanto a los factores que inciden en el clima laboral de Maquiladora DYA, que en este caso se lleva a cabo mediante un plan de acción que a su vez, tiene como objetivo intervenir la organización, donde se aplicó una capacitación referente a la comunicación, explicando a los colaboradores los estilos de comunicación, ventajas y desventajas, proporcionando a su vez un conocimiento previo ante la comunicación y su importancia; adicional se tuvo en cuenta otro momento relacionado con un foro de discusión, que pudiera evidenciar las ventajas y desventajas de los estilos de comunicación (pasiva, agresiva y asertiva), promoviendo reflexiones frente al tema y facilitando la interacción entre los colaboradores de la organización.

1.6 Aciertos, dificultades y barreras en el proceso.

Con la intervención realizada, se adquiere un aprendizaje más desarrollado, que trasciende de lo teórico a lo práctico, mediante un intercambio colaborativo, donde se adquieren conocimientos, para la creación y el afianzamiento de nuestro rol como Psicólogas. La cual es un trabajo muy interesante, porque es donde vemos el cambio de esas oportunidades de mejora que tenía la empresa y ver como los colaboradores tienen esa disposición frente al cambio.

Con relación a las dificultades que surgen en el escenario que se realiza el proyecto, se puede decir que a nivel general es una organización que, aunque apenas está iniciando, tiene algo a su favor y es un equipo bastante colaborativo, partiendo desde el jefe ya que por estos tiempos el trabajo es aglomerante por la demanda de pedidos por la temporada de diciembre, y siendo así el gerente brinda el espacio para ejercer los encuentros.

1.7 Reflexión teórica.

La comunicación como hemos venido trabajando, desde Hervás (1998, p.12) define la interacción como “El proceso a través del cual una persona o personas y transmiten a otra u otras, y por cualquier procedimiento, mensajes de contenido diverso, utilizando intencionadamente signos dotados de sentido para ambas partes, y por el que se establece una relación que produce unos efectos”. Es decir, Dentro de la compañía Maquinadora D & A Se ha visto reflejado un proceso de interacción a la par, que a veces resulta complejo entre los colaboradores; la mayoría de las empelados no le dan la importancia y significado al sostenimiento de una buena comunicación, esto trasciende no solo en Maquiladora sino a la evolución de una sociedad, ya que a medida del tiempo vamos empleando diferentes canales para lograr una comunicación más afectiva, no solamente tener un mejor relacionamiento sino también un buen manejo de la organización para lograr los objetivos eficientes.

Todos los individuos tenemos la necesidad de expresar nuestras emociones, pensamientos en diferentes canales; mediante símbolos, sentimientos, emociones, expresiones faciales, todas situaciones al hacerse manifiestas o exteriorizadas, se van evidenciando en los rasgos de personalidad de cada ser humano, se debe resaltar que la labor operativa que ejercen las mujeres de Maquiladora es una labor bajo presión por la demanda de pedidos ya que tienen una fecha límite, son mujeres cabezas de hogar la cual tienes más responsabilidades de carga, la cual todo esto puede generar más estrés y llegar a la compañía con otro actitud y más la exigencia de rendimiento en su labor. Todo este factor puede impresionar a la hora de ser asertivos en la comunicación o a ser empáticos de entender las actitudes del compañero. Por esto es importante seguir llevando a cabo estas actividades para así mejorar la comunicación de una manera asertiva, crear lazos entre ellos y mejorar el ambiente laboral.

Por otro lado, La motivación es un factor importante en el área laboral al igual que en todos los aspectos de nuestras vidas.

De acuerdo con Santrock (2002)

la motivación es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de la forma en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido. La motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte. (Ajello, 2003, p.2).

Cuando se realizó la encuesta se evidencio que el factor motivacional estaba en un promedio normal, con observaciones muy positivas y uno que otro comentario con respecto a la música, la cual para ellas es muy importante ya que la música las inspira y les da paz, sin embargo, dentro de la compañía suelen haber diferencias por este factor, debido a las ideologías o cultos que cada persona tiene, lo cual en ocasiones es incómodo, pero desde gerencia tratan de ser equitativos y por seguridad en el trabajo tener un volumen moderado, puesto que puede llegar a tener un efecto negativo, ya que se afectaría la parte auditiva de los colaboradores, sino se tiene un control. Pero cabe resaltar que el equipo de trabajo tras estas condiciones mantiene una postura de satisfacción moderada.

Otro elemento importante es el que menciona Gonçalves, donde “el clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento “(García y León Cabrera, 2015, p. 119). Con relación a lo planteado por el autor antes mencionado, en la organización se obtuvieron resultados positivos desde la encuesta realizada con relación al clima organizacional; aunque al empezar el proyecto se observaba una deficiencia en el factor comunicacional, debido a un cambio de liderazgo que se daba en el momento, lo cual generaba dificultades en las interacciones con las personas que dirigían los procesos necesarios para la productividad, ya que venían de otras empresas y la forma de trabajar los productos a confeccionar tenían su particularidad. En Maquiladora se resolvían en menor tiempo las dudas que tuvieran los empleados frente a su labor y debido al cambio dado en el momento, en ocasiones se tenía que esperar un poco para resolver el ¿cómo se hacía un procedimiento?; esto generaba malestar en los

empleados, y muchas veces no comprendían lo que sus líderes querían explicar y simplemente les alzaban la voz a sus directivos y se estresaban porque no solían hacer las cosas bien, ocasionando así reproceso y pérdida de tiempo en la productividad.

Ahora según lo investigado se identifica el clima como un componente más de la cultura, planteando que la tradición y el clima constituyen la cultura organizacional de una institución. Esto para decir, que en la compañía el clima organizacional se puede ver afectado desde diversas formas, en particular la encuesta también arrojó resultados insatisfactorios en cuanto a la infraestructura que contiene la misma, ya que se tiene un lugar reducido, con poca ventilación y luz, adicional se resaltaba el ruido, esto teniendo en cuenta que la empresa maneja maquinaria industrial necesaria para la realización de sus labores, sin embargo, suele ser compleja la permanencia de los colaboradores dentro de la misma por el calor y a veces la cantidad de trabajo que se tiene como demanda de los clientes. Actualmente por la temporada hay muchos pedidos por cumplir y debido al espacio se observan llamados de atención por la desorganización, ya que las prendas se ensucian si caen al piso o, por otro lado, se pierden, se confunden con otras tallas y al llegar a terminación quedan faltando, lo cual no puede pasar puesto que desde los asociados la productividad tiene un seguimiento contable, que si se llegara a faltar la compañía debe responder.

Conclusiones

Con relación al proyecto, emerge la importancia de generar estrategias que faciliten la comunicación, desde el acompañamiento de la Psicóloga y entes directivos de la organización, generando una sana convivencia y una productividad más eficaz relacionada con los colaboradores, disminuyendo así las diferencias o desacuerdos entre compañeros.

También se evidencia que, al interior de la organización, el sistema de gestión humana está en proceso de instauración en cuanto a las estrategias necesarias para la misma empresa, por lo tanto, es algo que permite trabajar con más eficacia en cuanto a la adaptación de cada cargo.

Por último, se encuentra un aporte muy significativo de parte de los directivos, ya que dan toda la disponibilidad en cuanto a los diferentes estudios que se tengan que hacer, relacionado con la estabilidad y eficacia de la misma compañía, es decir, aunque es una empresa pequeña tiene muy buen equipo de trabajo y un adecuado ambiente laboral.

Referencias

- Avila Cifuentes, L. P., & Chila Bosigas, Y. P. (Noviembre de 2016). *Medición del clima organizacional en el área de producción*.
- García Solarte, Mónica (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42),43-61. [fecha de Consulta 16 de octubre de 2022]. ISSN: 0120-4645.
- Mora Tibamoza, H., Márquez Botía, M., Sepúlveda, S. Y., Contreras , V. L., y Gelvez, Y. M. (2021). Diagnóstico del clima laboral de la empresa Creaciones Tejimoda, ubicada en el. vlcontrerasv.
- Peña Romero, Jaela, & Cardoza Sernaqué, Manuel Antonio, & Hidalgo Salinas, Luisa Inés, & Torres Solano, Caro Giovanna, & Pulido Joo, Luis Alexander (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. UCV-HACER. *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1),75-84.[fecha de Consulta 16 de Octubre de 2022]. ISSN: 2305-8552.
- Saborío Morales,, L., y Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome Burnout. *Asociación Costarricense de Medicina Legal y Disciplinas Afines*, 2.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2012). *Administración y Práctica*. San Diego, Estados Unidos: Pearson.
- Villalobos Grueso, D. V., & Murcia Guzmán, C. (2020). Análisis del clima laboral en la empresa Dysmo. *Universidad de La Salle*, 33.
https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=4082&context=administracion_de_empresas

Anexos



Ilustración 7 Evidencia encuentro de taller de comunicación

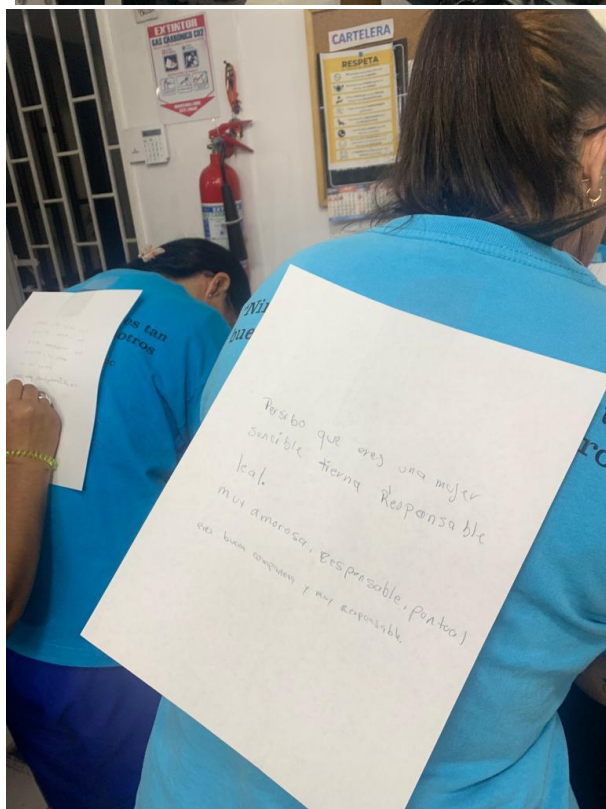



Ilustración 8 Evidencia taller



Ilustración 9 Capacitación



Ilustración 10 Taller

	MAQUILADORA DYA S.A.S	CÓDIGO: FOR-SST-08
	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SST	VERSIÓN: 00
	CONTROL ASISTENCIA - SG - SST	FECHA: 14/10/2021

TEMA: Estilos de comunicación
 FECHA: 10 septiembre 2021 HORA: 13:00 - 15:00

No	NOMBRE Y APELLIDO	CEDULA	CARGO	FIRMA
1	Ledy Roldan	1031322290	operaria	Ledy Roldan
2	Andree Roldan	4314732	operaria	Andree Roldan
3	Andree Roldan	1057322024	operaria	Andree Roldan
4	Andree Roldan	1012124638	operaria	Andree Roldan
5	Andree Roldan	39302001	operaria	Andree Roldan
6	Lucymary Lopez	22234946	operaria	Lucymary Lopez
7	Carolina Jimenez	43398853	operaria	Carolina Jimenez
8	My2 Aide Castano	43569290	operaria	Aide
9	Karla Zuzara	1028092392	operaria	Karla
10	Ma Fernanda Orrego	29420391	operaria	Ma Fernanda Orrego
11	Maria Fernanda Orrego	113245921	operaria	Maria Fernanda Orrego
12	Yara Maria Jimenez	43972605	operaria	Yara Jimenez
13	Yara Maria Jimenez	99126904022000	operario	Yara Jimenez
14	Yara Maria Jimenez	4365051	operario	Yara Jimenez
15	Milena Rivas	113152699	operaria	Milena Rivas
16	Lorena Roldan	1033223100	operaria	Lorena Roldan
17	Maria Dolores Orrego	43354000	operaria	Maria Dolores Orrego
18	Lina Marcela Posada	103661080	Anal. S.	Lina P.
20	Julia Lopez	017130928	operaria	Julia Lopez
21	Monica Ortiz	1037618149	Operaria	Monica Ortiz
22	Alba Angue	43251668	Revisora	Alba Angue
23	Dany Soto	402686137	Revisora	Dany Soto
24	Nelly Rojas	22234946	operaria	Nelly Rojas
25	Yara Maria Jimenez	1028215524	Operario	Yara Jimenez
26	Yara Maria Jimenez	43393365	operaria	Yara Jimenez
27	Yara Maria Jimenez	1028215524	operaria	Yara Jimenez
28	Maria Fernanda Orrego	1070753114	ANALISTA	Maria Fernanda Orrego
29	Yara Maria Jimenez	1028215524	ANALISTA	Yara Jimenez
30	Yara Maria Jimenez	1028215524	ANALISTA	Yara Jimenez
31	Yara Maria Jimenez	1028215524	ANALISTA	Yara Jimenez
32				
33				
34				
35				
36				

NOMBRE EXPOSITOR: Maria F. Orrego - Yara Maria Jimenez
 FIRMA: Maria F. Orrego
 FECHA: 16 sep 22

Ilustración 11 Registro de asistencia Estilos de Comunicación