



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
GESTIÓN DEL TALENTO Y LAS ORGANIZACIONES

LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA
LEVAPAN TULUÁ
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

BARRAGAN VALENCIA OSCAR JULIAN CÓD 100073817
BETANCURT ISAZA JUAN SEBASTIÁN CÓD. 100125028
CARDENAS ZAMBRANO DIANA PAOLA CÓD. 100078868

ASESOR:

LEIDY LILIANA LEAL DIAZ. MGS.

BOGOTÁ D.C, SEPTIEMBRE - DICIEMBRE 2021

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	3
Descripción del contexto general del tema.	4
Planteamiento del problema.....	4
Pregunta de investigación.	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos.	5
Justificación.	6
Capítulo 2. Marco de referencia.....	8
Marco conceptual.....	8
1. Generalidades.....	8
1.1 Clima Organizacional:	8
Marco teórico.....	10
Marco Empírico.	11
Capítulo 3. Metodología.	13
Tipo y diseño de investigación.	13
Participantes.....	14
Instrumentos de recolección de datos.	15
Estrategia del análisis de datos.	15
Consideraciones éticas.	16
Capítulo 4. Resultados 	17
Discusión.....	28
Conclusiones.....	29
Limitaciones.....	30
Recomendaciones.	30
Referencias bibliográficas.....	31
Anexos.	35

Tabla 1. Los factores de Herzberg. 37

Lista de figuras

Figura 1.....	18
Figura 2.....	19
Figura 3.....	19
Figura 4.....	20
Figura 5.....	21
Figura 6.....	21
Figura 7.....	22
Figura 8.....	23
Figura 9.....	23
Figura 10.....	24
Figura 11.....	25
Figura 12.....	25
Figura 13.....	26
Figura 14.....	27
Figura 15.....	27
Figura 16.....	28
Figura 17.....	29

Resumen.

El clima laboral de la compañía LEVAPAN Tuluá, es una de las preocupaciones más grandes no solo para sus directivos sino también para cada uno de sus trabajadores, ya que del bienestar de estos depende la superación sostenimiento y excelente productividad. La calidad del clima laboral influye, no solo en el bienestar físico, en el área de trabajo, en los equipos que se requieren y en la ergonomía como tal, sino también en el ambiente social que se presenta en una institución, la comunicación asertiva, el trabajo en equipo que se fomente en la empresa, este proyecto tiene como fin identificar la percepción de clima organizacional de los colaboradores del área de logística y producción de la Compañía LEVAPAN sede Tuluá. Para esto se empleó un método cuantitativo con la colaboración de 40 trabajadores activos de la planta de producción, en los resultados se pudo evidenciar un bajo porcentaje de antigüedad, un alto porcentaje de jóvenes que laboran en esta compañía y un alto grado de compromiso y satisfacción con la misma y se concluye que la percepción del clima laboral que se presenta en la institución es de grado alto con un compromiso eficaz en la compañía.

Palabras clave: Clima laboral, motivación personal, satisfacción del personal, y comunicación verbal.

Abstrac

The work environment of the LEVAPAN Tuluá Company is one of the greatest concerns not only for its managers but also for each of its workers, since the improvement of sustainability and excellent productivity depends on their well-being. The quality of the work environment influences not only physical well-being, the work area, the equipment required and ergonomics as such, but also the social environment that occurs in an institution, assertive communication, The teamwork that is promoted in the company, this project aims to identify the perception of the organizational climate of the collaborators in the logistics and production area of the LEVAPAN Company, Tuluá headquarters. For this, a quantitative method was used with the collaboration of 40 active workers from the production plant, the results showed a low percentage of seniority, a high percentage of young people who work in this company and a high degree of commitment and satisfaction. with the same and it is concluded that the perception of the work environment that is presented in the institution is of a high degree with an effective commitment in the company.

Keywords: Work environment, personal motivation, staff satisfaction, and verbal communication.

Capítulo 1.

Introducción.

A finales siglo XIX nace la necesidad de brindarle a los trabajadores mejores condiciones laborales para el desempeño de sus actividades diarias en el campo laboral “Desde finales del siglo XIX los teóricos de la gerencia se preocuparon por condiciones de satisfacción de los trabajadores”(Calderon,2003,pag 117), a partir de este momento nace una nueva cultura que día a día ha venido evolucionando a favor del trabajador dejando a un lado la explotación hacia el colaborador y otorgando a este no solo la posibilidad de cuidar y estar atento a su propia salud emocional, mental y física.

En Colombia la trayectoria de la historia se viene desarrollando diferentes cambios en pro del capital humano que presta sus servicios tanto a grandes como a pequeños empleadores, ajustando las leyes para que cada uno de los colombianos tengan un empleo digno que vele por la seguridad de cada uno.

Esta es la razón por la cual el bienestar de los colaboradores es una razón muy importante para el sostenimiento y continuo crecimiento de la compañía de levaduras LEVAPAN, lleva consigo la responsabilidad de satisfacer las necesidades que se presentan para facilitar las actividades laborales y cumplir con los protocolos mínimos que garanticen una mejor salud mental y física con cada trabajador.

LEVAPAN, es una empresa de producción de levadura, extractos de levadura, comercialización y venta de levadura, productor de sabor, proteínas vegetal y animal. Al ser una de las empresas más importantes, del país cuenta con un amplio capital humano que labora en las diferentes sedes o plantas de producción.

Teniendo en cuenta lo anterior este proyecto tiene como fin investigar el nivel o calidad de clima organizacional que se presenta entre colaboradores (área de logística) en la planta de producción de Tuluá (Valle del Cauca). Para dicha investigación se contará con la participación voluntaria de 40 trabajadores activos donde por medio de una encuesta de Likert nos permitirá identificar la calidad del clima laboral de esta empresa.

Descripción del contexto general del tema.

A través de las estrategias empresariales las organizaciones representan una planeación con el fin de tener una mejora y optimización de sus resultados, eficiencia y calidad del trabajador con el fin de obtener positivos estándares de calidad en el clima laboral, trabajo en equipo y efectividad en la venta y comercialización del producto, utilizando los métodos y herramientas necesarias para facilitar sus condiciones de seguridad y pro actividad dentro de la organización, cuyo fin es incrementar el desempeño laboral, la seguridad del equipo de trabajo, el confort, motivación personal y la carencia de ausentismo en las actividades cotidianas (Rebato, 2020).

Planteamiento del problema

El clima laboral en cualquier organización; base fundamental para un buen desarrollo de cualquiera de las actividades laborales tanto individualmente, como a nivel colectivo. Para Moreno (2012) Clima Organizacional, «una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización». una empresa productora distribuidora con un capital humano tan amplio como el que maneja LEVAPAN, se debe entender la percepción del clima laboral

a baja escala de cada uno de sus colaboradores de la organización, es así donde se logrará tener un conocimiento básico sobre debilidades, y fortalezas de la organización para sus empleados.

Con base en los datos que se logren identificar se busca proponer medidas las cuales se puedan implementar en la organización y busquen mitigar lo que un mal ambiente o clima organizacional genera a sus colaboradores como problemas, psicosociales que al mismo tiempo afectan directamente a la organización, con problemas como baja productividad, rotación e inestabilidad del personal, falta de sentido de pertenencia hacia la institución por parte de los empleados, etc.

Pregunta de investigación.

¿Cómo perciben el clima laboral los trabajadores de la compañía Levapan Tuluá?

Objetivo general.

Conocer la percepción del clima laboral que tienen los trabajadores en las áreas de logística y producción de la compañía Levapan Tuluá.

Objetivos específicos.

- Diseñar una estrategia cuantitativa y descriptiva para la medición del clima laboral en las áreas operativas como logística y producción de la compañía LEVAPAN SA Tuluá.
- Realizar un análisis del resultado obtenido con el fin de detectar factores que afecten el clima laboral, y diseñar alternativas de intervención.

- Exponer las recomendaciones y plan de mejoramiento apropiado para el fortalecimiento de clima laboral en las áreas operativas como son logística y producción de la compañía LEVAPAN SA, Tuluá.

Justificación.

La medición del clima laboral nos permite analizar la percepción que tienen los trabajadores en la compañía LEVAPAN como autores fundamentales en sus operaciones y para el progreso de un buen ambiente laboral, según; Calva & Hernández (2004).

Unos de los factores que causan su insatisfacción son los que se puedan dar en el entorno laboral, causando cambios comportamentales y el bajo rendimiento de la productividad.

En base a lo anterior se realizará un análisis de encuesta para evaluar la percepción del clima laboral de acuerdo a la investigación para poder identificar las oportunidades de los hallazgos que se puedan encontrar dentro de la compañía.

Que contemplan e impulse su desarrollo competitivo y productivo con excelente progreso en Colombia y el mundo, resaltando la necesidad de ver que los colaboradores se sientan valorados por sus conocimientos y aportes intelectuales que permitan ayudar a cumplir el éxito de la empresa.

Con esta investigación se pretende plantear estrategias para una mejora continua de la Compañía LEVAPAN donde se trascienda hacia una formación inteligente, sana y satisfactoria para el bienestar personal y laboral, reflejando para sus trabajadores las mejores condiciones laborales y resultados positivos en los estándares de eficiencia y gestión de dicha organización.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

A continuación, relacionamos más información de teorías y conceptos en el presente capítulo que nos refuerza la investigación en curso a cargo de los estudiantes del Politécnico Grancolombiano.

Marco conceptual.

1. Generalidades

En cualquiera de las organizaciones donde el objetivo sea el buen funcionamiento, prosperidad, cumplimiento, crecimiento y desarrollo. El clima laboral entre sus colaboradores es esencial y fundamental ya que de esta depende el bienestar mental y físico de los trabajadores, de quienes depende una productividad y calidad eficiente en cualquiera de sus actividades laborales. “El clima laboral es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización: productividad, satisfacción y rotación.” (Becerra.2021)

1.1 Clima Organizacional:

Clima organizacional puntualiza la opinión o percepción de cada individuo respecto a su ambiente laboral el cual lo rodea, puede ser sobre las conductas sociales o relaciones interpersonales que se presente con sus compañeros de labor. De igual manera se presenta con los líderes encargados de encabezar el acompañamiento hacia

el resto del grupo, de quien depende la comunicación asertiva y la claridad de las consignas.

Dicha percepción que se tenga con respecto a la organización influye directamente con el desempeño laboral de cada trabajador. “El concepto de clima inclusive se relaciona con el de cultura organizacional y con el de calidad de vida en el trabajo, como también con el de satisfacción laboral” (Novoa, 2011, pág. 3)

1.2 Satisfacción Laboral:

“La satisfacción laboral se constituye en un elemento identificador del ambiente de trabajo, la productividad y de la motivación en cualquier tipo de organización o institución” (Avendaño, 2021, pág. 2). De acuerdo con Avendaño, para lograr llegar a un nivel óptimo de satisfacción laboral es preciso afirmar que este depende de tres factores fundamentales, el ambiente laboral, de trabajo y clima organizacional que menciona anteriormente, depende de la percepción individual de cada colaborador. Motivación, en el cual influye la necesidad de cada individuo, remuneración, posibilidad de ascenso ETC. Y por último se encuentra la productividad donde se refleja el sentido de pertenencia y responsabilidad del trabajador hacia la organización.

1.3 Motivación Personal:

Según Perret en su libro “el secreto de la motivación” define como un motor que estimula día a día al ser humano a realizar una actividad o trabajo “es lo que mueve e impulsa a una persona a lograr un objetivo” (Perret, 2016, pág. 15). La motivación es la causa que genera una necesidad y conlleva al ser humano a buscar los medios para satisfacerla y suplirla.

1.4 Comunicación

La comunicación es el medio que emplea el ser humano para interactuar no solo con las personas, sino también con el resto del mundo. Es la manera más precisa de dar a conocer nuestros pensamientos y conocer lo que el resto del mundo quiere dictar. “La comunicación es un elemento fundamental en la cotidianidad de todo individuo. El aprendizaje de la lengua, la apropiación del lenguaje y el ejercicio” (García, 2012, pág. 8). Una comunicación asertiva, clara, sencilla es indispensable en cualquier institución para que sean cumplidos todos los propósitos de manera eficiente en cualquier área laboral.

Marco teórico.

En nuestro eje investigativo se trae a colación la teoría de Frederick Herzberg, el cual, explica dos tipos de teorías y/o factores, satisfacción insatisfacción, como se va a diseñar un puesto laboral con la finalidad de motivación, uno de sus aspectos es cada día incrementar la relación con el desarrollo de vida de cada ser humano. Como personal y lo laboral.

Frederick Herzberg (1959), publicó su teoría de la motivación-higiene y sus necesidades, donde se basa en un ambiente exterior y del trabajo efectuado por cada ser. Dicha teoría se propone, que haya mayor enriquecimiento de las tareas del comportamiento humano. Y en conjunto de factores independiente y específico, que incentiven a las personas, para así identificar un sistema de necesidad y que se establece en el Conforme al modelo, y medida donde el hombre satisface la necesidad, surge otras que modifican o cambian su conducta.

Marco Empírico.

Según cámara y comercio de Bogotá, en Colombia hay un índice de desempleo de 3.5 millones de personas para el mes de julio del 2020 y aunque disminuyó un 5.4% en comparación con el año 2019 las cifras de personas desempleadas aumentan día a día y para el año 2021 el incremento fue de 2.9%. (Bogotá, 2021). El indicador de rotación de personal en los últimos años ha venido manteniendo un rango similar y aunque la crisis sanitaria tuvo una alta influencia durante 2020 y comienzos del 2021 las personas abandonan de manera prematura sus trabajos por causas distintas a esta, el alto nivel de rotación, trae consigo desventajas para el empleado ya que no encuentra una estabilidad laboral y para las organizaciones la rotación masiva de personal, implica gastos económicos y pérdida de tiempo, para evitar esta rotación las entidades institucionales buscan fortalecer sus debilidades con respecto al bienestar físico y psicológico de los trabajadores que desarrollan sus actividades en diferentes empresas .

Con respecto a la estabilidad laboral son diferentes las causas que influyen positiva o negativamente, la relación entre los compañeros y líderes de trabajo donde se encuentra el ambiente cooperativo, la comunicación asertiva, donde la escucha y el lenguaje apropiado, respetuoso e incluyente hacia todos los colaboradores fortalece la confianza y el ambiente social es más cálido, óptimo y eficaz al momento de entregar los resultados. “Todos los seres humanos razonan, piensan, actúan de forma diferente. Aun así, existen nuevas estrategias para completar dichos procesos de forma efectiva para todas las partes involucradas en el caso, obteniendo acuerdos por el «bien común»” (Ripoll, 2019, pág. 48)

Por otro lado un estudio realizado por en su artículo Angélica Melo “El clima organizacional y la relación de la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano, con una muestra de 300 trabajadores, de los cuales 134 encuestas fueron validadas donde pretende observar la conexión entre satisfacción del trabajo y clima laboral, dicha muestra coinciden que la satisfacción laboral contribuye significativamente en el clima organizacional ya que una depende de la otra para armonizar los sistemas y estos cumplan con su labor (Melo, 2018, págs. 95-97), de acuerdo con Melo la relación que existe entre la satisfacción y la motivación laboral es fundamental para la adaptación del capital humano en una institución.

En Colombia un estudio realizado por el DANE en el año 2012, anuncia que 3 de cada 10 trabajadores se encuentran insatisfechos con su salario, Cartagena y pasto encabezando la lista, en su gran mayoría son mujeres afirmando que el salario es inferior frente al del personal masculino” (Tiempo, 2018). Aunque una de las variables a tener en cuenta en para la satisfacción laboral es la remuneración para Jiménez identifico que: “A

mayor motivación, mayor productividad, pero la motivación no necesariamente significa aumentos en el nivel salarial, sino también hace referencia al aumento de la calidad de vida del trabajador, y a su crecimiento profesional.” (Jiménez, 2012). De acuerdo aunque cifras del Dane nos dicten una gran insatisfacción salarial en Colombia, también debe haber un refuerzo en las habilidades institucionales para la motivación de los colaboradores y sentido de pertenencia hacia las instituciones.

Por último, el liderazgo del clima organizacional, debe tener un impacto en los comportamientos individuales de cada colaborador, afectando y este se refleja en fruto los resultados del desempeño, producción, y calidad del producto. Sobre el líder cabe la responsabilidad del comportamiento de un comportamiento ético, justo y equitativo, potencializando las fortalezas y apoyando o acompañando las debilidades de sus trabajadores. (Tziner, 2011, págs. 1-2)

” La personalidad de los directores ocupa y da una gran importancia a ese sentido, considerando que en deliberación de cada individuo tienen características peculiares que son evidenciada en la esfera de carácter administrativo y que pueden proporcionar, obstaculizar este proceso” (Vidal, 2011, pág. 2). De acuerdo con Vidal más del 80% del éxito de las organizaciones parten y pesan sobre el buen liderazgo de sus actividades.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Para la presente investigación vamos a utilizar una encuesta de tipo Likert que contiene diferentes preguntas, el cual le da un enfoque cuantitativo al realizarse en una medición numérica y/o contable y con análisis estadísticos, con la finalidad de establecer

pautas frente al comportamiento laboral, también podemos observar diferentes teorías en la medición del clima laboral como.

El autor Rodríguez Peñuelas (2010), señala que el método cuantitativo se enfoca y busca los acontecimientos, sucesos y/o pleitos de apariencia social, con desinterés de los estados subjetivos de cada ser. El cual se puede medir en resultados estadísticos, los cuales pueden ser estudiados y descriptivos, admitir o declinar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente. Podemos concluir que referente al modelo de diseño a utilizar es el descriptivo ya que se presenta una investigación que pretende describir a cada ser en su forma de actuar y percibir el clima laboral en cada una de sus áreas a evaluar. Esto favorece a una posible respuesta a la hipótesis presentada al inicio de la investigación y por la cual vamos a identificar estos emotivos flagelos de desempeño en la organización.

Participantes.

La población tomada son 120 colaboradores entre las áreas de producción y Logística de la compañía Levapan Tuluá, la muestra participante son 40 funcionarios entre ellos 12 hombres de Logística y 28 hombres de producción, quienes integran la planta de producción No 1, entre los 20 y los 58 años, el 25 % de esta población son casados y cabezas de hogar, otro 25% manifiestan conformar un hogar en unión libre y el otro 50% son solteros independientes sin responsabilidades, el 100% de los encuestados manifiestan tener vehículo propio, el 80% del personal sostienen un nivel académico profesional y el otro 20 % son técnicos en formación profesional, residen en los

Municipios de Tuluá, Bugalagrande, Andalucía, San pedro y Rio frio, el 100% son residentes en los estratos 2 y 3.

El tipo de muestreo es probabilístico porque se puede medir mediante la aplicación de una encuesta tipo Likert de manera virtual el cual evalúa las capacidades de trabajo en equipo superación personal, resolución de conflictos, motivación laboral y satisfacción emocional, el cual la totalidad de participantes pueden acceder y responder a ella.

Instrumentos de recolección de datos.

Metodología a emplear, encuesta tipo Likert a la población de 40 colaboradores de LEVAPAN SA. de Tuluá.

Plantilla de recolección de información en encuesta Likert, es un instrumento psicométrico donde la persona a encuestar indica estar en acuerdo o desacuerdo con la afirmación, o pregunta, se realizará en escala ordenada e incluye punto medio neutro, así como los puntos de izquierda a derecha, con opciones de respuestas numéricas 1 a 5:

Dicha escala es de tipo mixta desarrollada en la herramienta de Microsoft Form, 1 significa totalmente desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo, selección doble si y no, adaptada con un enfoque organizacional que cuenta con una totalidad de 20 preguntas con la finalidad de conocer datos socio demográficos y el objeto principal del proyecto.

Estrategia del análisis de datos.

Análisis de datos cuantitativos se desarrollará en Excel programa de fácil desarrollo y exporte de informe, para mayor ilustración, de allí se tiene en cuenta el

conjunto de elementos a evaluar como los objetivos específicos, generales y planteamiento del problema, posterior a esto se codifica y se genera la matriz de datos donde se guarda la información y se procede a utilizar el programa obteniendo las tablas y gráficos para una mejor ilustración.

Consideraciones éticas.

“Dentro del ejercicio profesional psicológico, se finiquitan algunas disposiciones para la implementación de evidencias o el desarrollo de investigaciones, tales como: Los principios éticos respeto y dignidad consagrados en el artículo 50 de la ley (1090 de 2006), los cuales plantean la protección y la seguridad de los participantes y de la información que estos suministren, además en el artículo 55 se estipula la no aceptación de presiones que puedan poner en riesgo el resultado de la investigación, afectando su objetividad. Por otro lado, en la Resolución 8430 del 2003, se establece que es necesario proteger la privacidad del participante, adicionalmente en el artículo 11 se establece que es necesario determinar el riesgo que tiene el participante al ser parte de la investigación”.

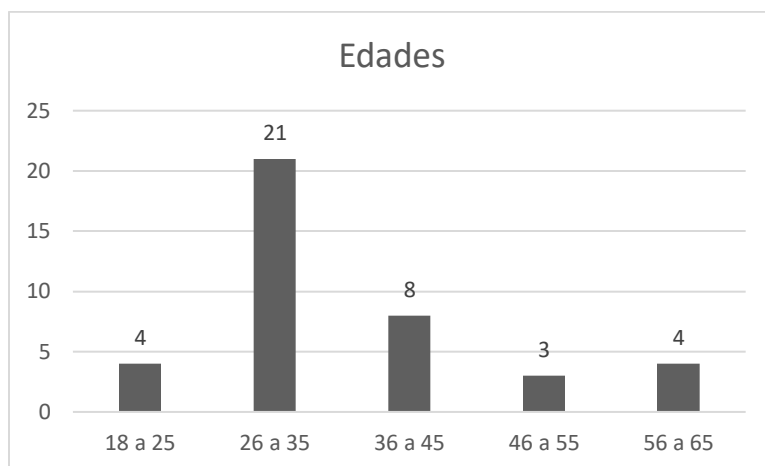
Por lo anterior expreso se les reitero a los participantes de esta encuesta que los resultados no se tendrán en cuenta para procesos psicológicos y que previo a contestar este formulario están en su derecho a firmar el consentimiento informado el cual expresa su propia voluntad de responder a este formulario.

Capítulo 4.

Resultados.

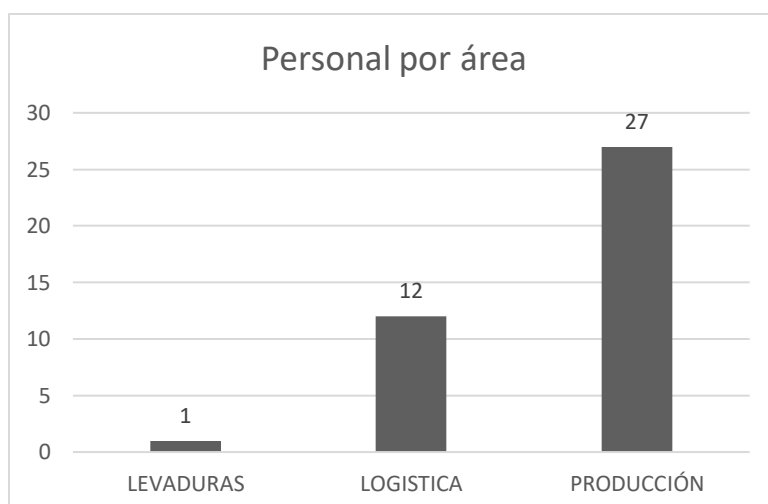
Los resultados identificados en la investigación aplicada a LEVAPAN se presenta según los objetivos planteados en el presente proyecto de investigación, planificar la estrategia de comunicación en el interior de las áreas, el compromiso de cada colaborador y la motivación individual para obtener los mejores resultados, las exigencias de cada área, el sentirse orgulloso de la organización, cumplir a cabalidad con los estándares de calidad y tener un clima laboral estable, las compensaciones por cada esfuerzo, que de allí es donde se obtiene mayores enriquecimientos en conocimientos y habilidades de cada uno, conllevando la experiencia que se adquiere para ser más productivo y tener siempre un solución a la situación o problema que se presente, con la finalidad de no desmejorar las condiciones labores ni el clima que para muchas organizaciones es donde inicia la rotación de personal entre otros, y siempre resaltar las antigüedades de los compañeros que tienen esa mayor experticia, y dan lo mejor de sí, LEVAPAN tiene un porcentaje de Figura 1. Edades.

Rango de edades



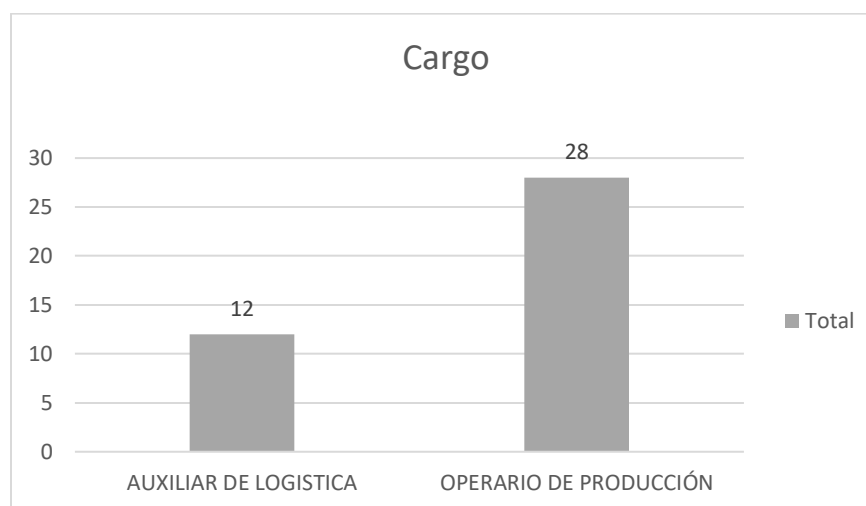
Nota: Elaboración propia, en LEVAPAN está el 52,5% de personal entre las edades de 25 a 35 años, y personal antiguo con una edad superior a los 56 años que es un 10%

Figura 2. Personal por área
Área.



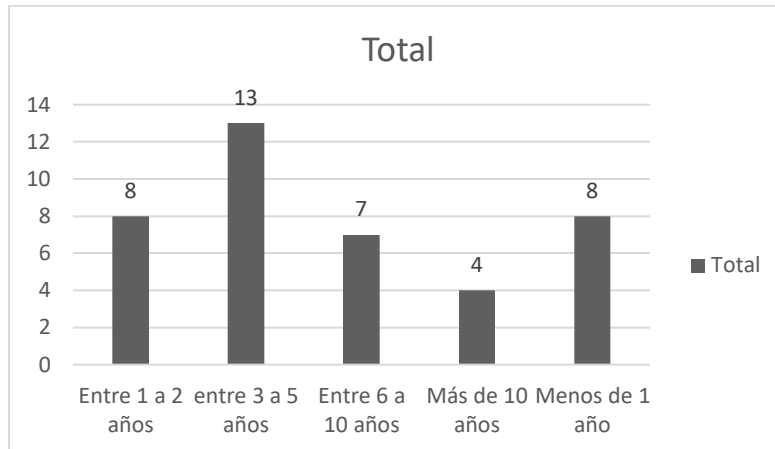
Nota: elaboración propia, en la gráfica muestra que, del personal encuestado masculino que es un 100%, la mayor participación de este es el 67,5% en el área de producción, un 30% en logística y un 2,5% en levaduras.

Figura 3. Cargo
Cargo



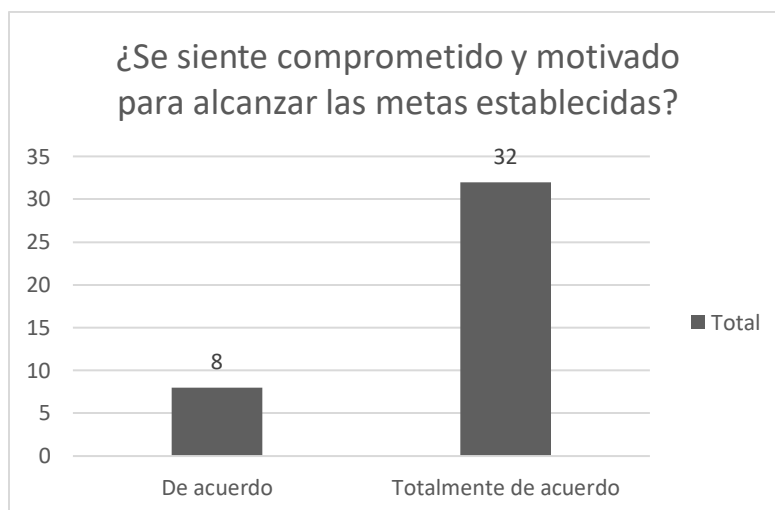
Nota: Elaboración propia. La participación del personal encuestado es del 70% en operarios de producción, seguido del 30% de auxiliares logístico.

Figura 4. Antigüedad
Antigüedad



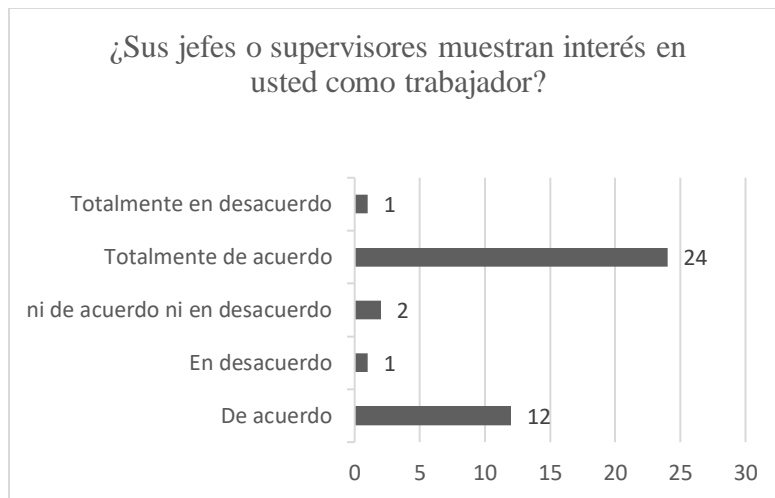
Nota: Elaboración propia, el 32,5% de los colaboradores son los que están en el rango de 3 a 5 años de antigüedad y el 10% que corresponde al personal más antiguo > a 10 años.

Figura 5.
Pregunta 8.



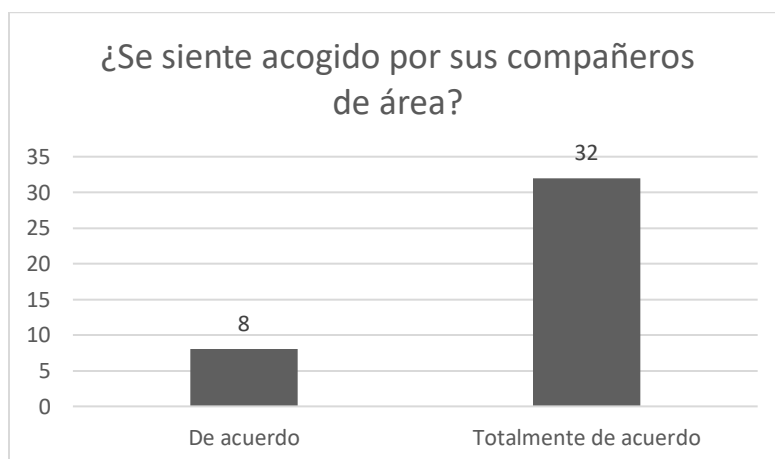
Nota: Elaboración propia, el 80% manifestó estar en totalmente de acuerdo con el compromiso y la motivación que les brindan para dar cumplimiento a sus metas.

Figura 6.
Pregunta 9.



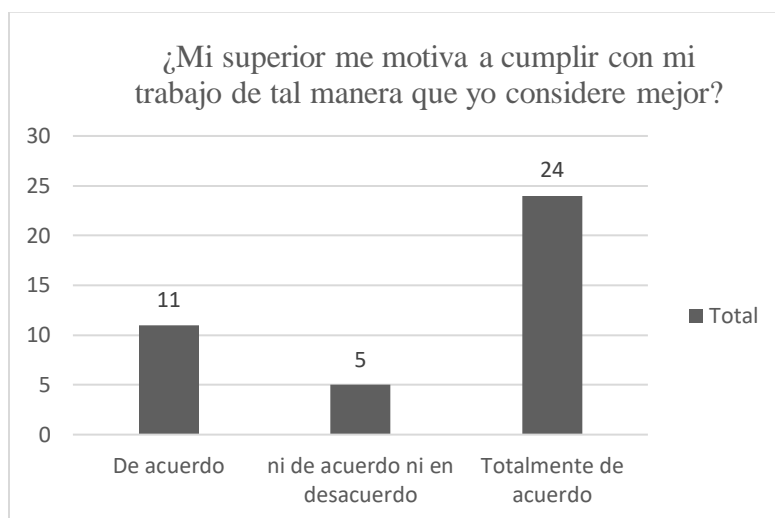
Nota: Elaboración propia, la gráfica logra demostrar que los jefes siempre están con un interés en sus trabajadores en un 60%.

Figura 7.
Pregunta 10.



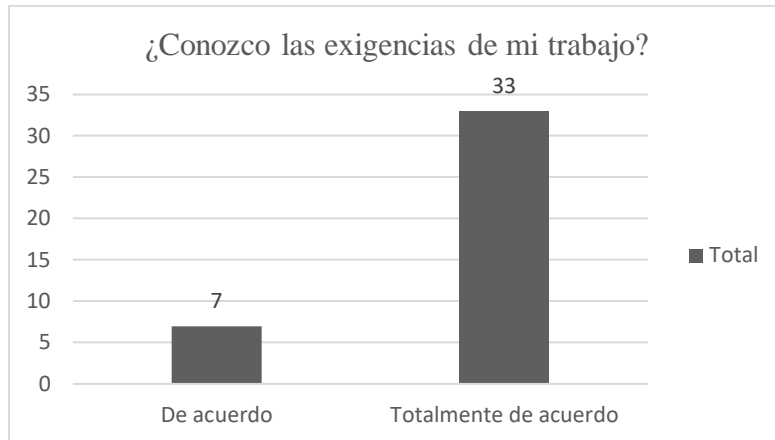
Nota: Elaboración propia, el 80% de los colaboradores de la compañía LEVAPAN se siente a gusto y muy acogidos por sus compañeros

Figura 8.
Pregunta 11.



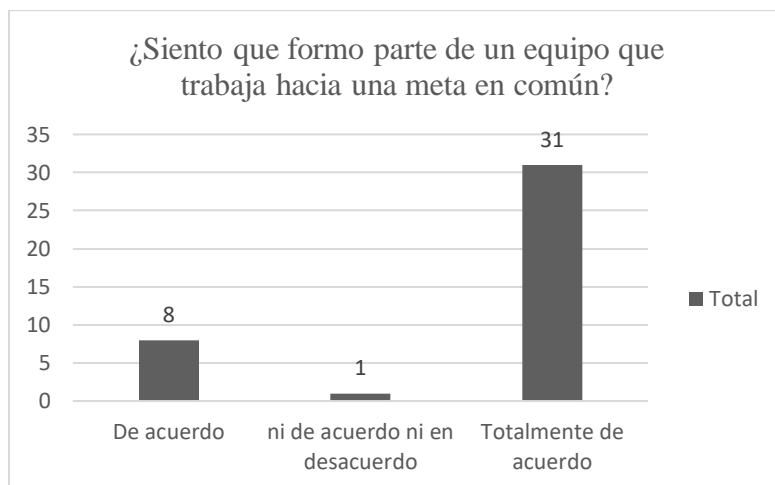
Nota: Elaboración propia, la gráfica logra demostrar que el 60% está totalmente de acuerdo con la motivación para el cumplimiento con su labor.

Figura 9.
Pregunta 12.



Nota: Elaboración propia: Los colaboradores de LEVAPAN conocen en un 82,5% las exigencias de trabajo para cada una de las funciones están totalmente de acuerdo con la información, y un único 17,5% de acuerdo.

Figura 10.
Pregunta 13.



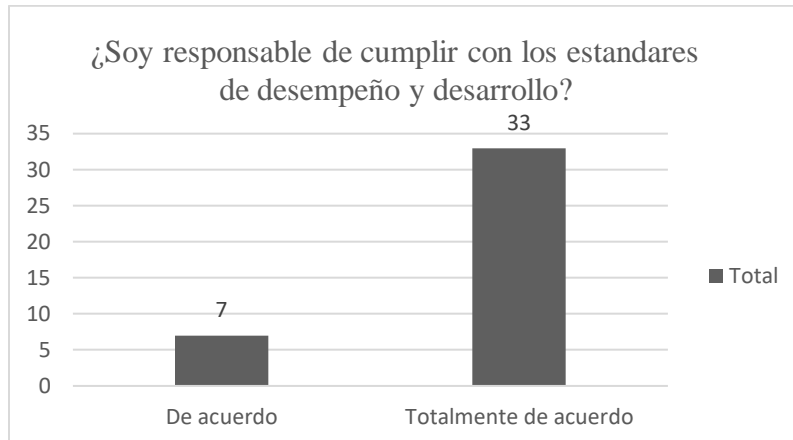
Nota: Elaboración propia: el trabajar por una meta en común es lo que resalta en un 77,5% LEVAPAN por medio de sus colaboradores estando totalmente de acuerdo, y un 2,5% mínimo que no está ni desacuerdo ni en desacuerdo.

Figura 11.
Pregunta 14.



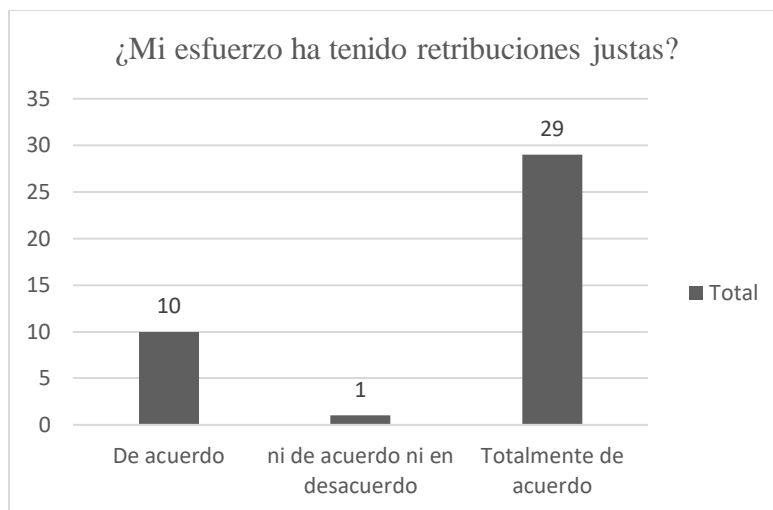
Nota: Elaboración propia: del personal encuestado hay una gran participación por parte de sus colaboradores donde están totalmente de acuerdo el 87,5% en sentirse orgullosos de ser empleados de la compañía.

Figura 12. Pregunta 15.



Nota: Elaboración propia: La responsabilidad de cada empleado de LEVAPAN se evidenció en un 82,5% dando cumplimientos a sus estándares de calidad y desempeño

Figura 13. Pregunta 16.



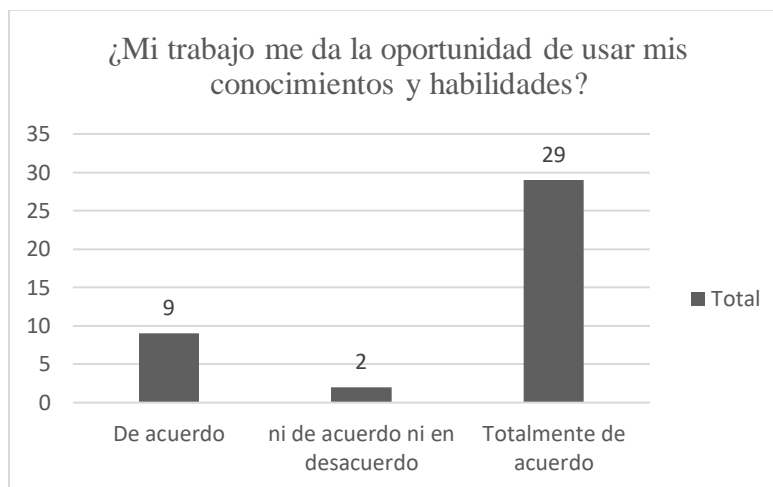
Nota: Elaboración propia: el 72,5% de los empleados ha sido recompensado de una manera justa con sus cumplimientos y estándares del desarrollo de cada una de sus funciones, mientras que el 25% no le han presentado esa oportunidad.

Figura 14. Pregunta 17.



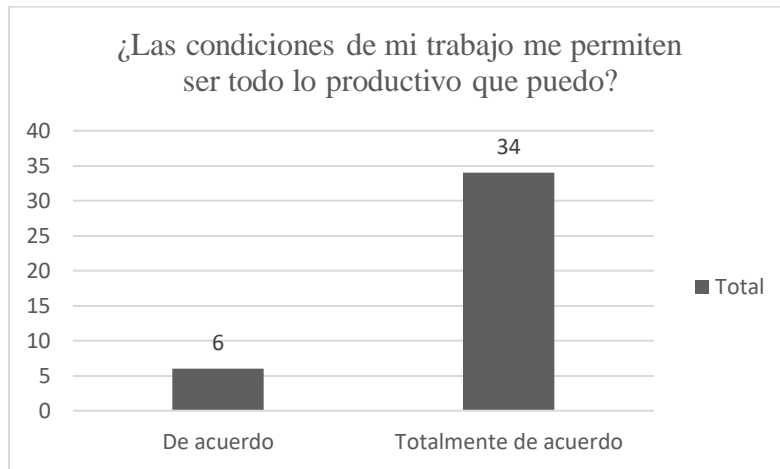
Nota: Elaboración propia: El personal de LEVAPAN está en un 75% totalmente de acuerdo con sentirse bien en el trabajo, para hacer sus labores diarias.

Figura 15. Pregunta 18.



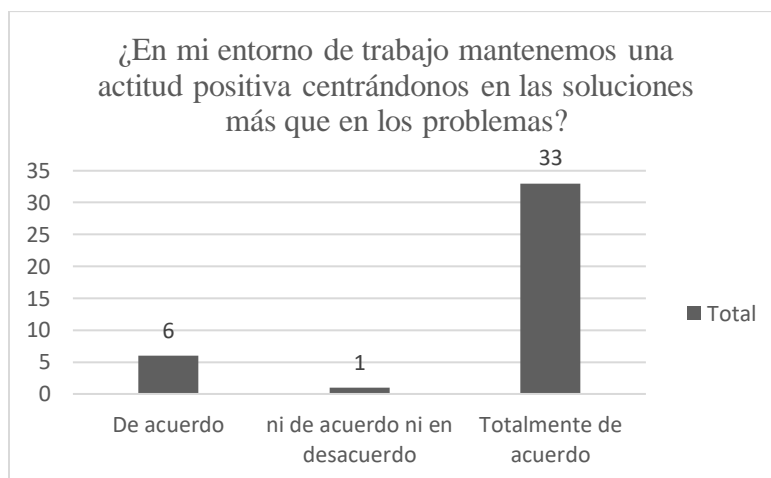
Nota: Elaboración propia: La oportunidad de uso de conocimiento LEVAPAN la representa por medio de sus colaboradores contando en una participación del 72,5%.

Figura 16. Pregunta 19.



Nota: Elaboración propia: El uso primordial de las condiciones laborales es adaptable ya que el 85% de los colaboradores lo confirman.

**Figura 17
Pregunta 20.**



Nota:

Elaboración propia: el 82,5% de los colaboradores siempre están en busca de una mejor solución y tener un mejor ambiente y actitud para el desempeño de sus actividades el 32% de antigüedad de colaboradores entre los 3 a 5 años contando con la mayor concentración del 67% en el área de producción y este es un 54% de personal joven que están en la edad de 26 a 35 años.

Discusión.

Los colaboradores de la empresa LEVAPAN demostraron un gran interés por compartir sus experiencias, mediante la encuesta, en la cual afirmaron responder de la manera más transparente y sincera posible, debido a esto se pudo evidenciar muchas similitudes con respecto a investigaciones diferentes como lo pueden ser con respecto a la satisfacción del clima organizacional que se presenta en la compañía.

De acuerdo a las cifras realizadas por el DANE y la muestra de participación del presente proyecto existe una congruencia con respecto a la motivación, satisfacción y compromiso hacia la organización. Ya que en ambos estudios menos del 40% de la población encuestada refiere un bajo compromiso y motivación laboral en las áreas donde prestan sus servicios.

Con respecto a la rotación del personal se puede evidenciar que casi un 40% de los encuestados tienen en la empresa una antigüedad de no máximo 5 años y solo un 4% lleva con la institución 10 años o más, lo que demuestra una poca estabilidad laboral de

los colaboradores de LEVAPAN y un amplio portafolio de rotación del personal en la institución.

Por otra parte, en comparación con el estudio realizado y citado en este proyecto “El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.” De Angélica Melo, afirma “satisfacción laboral” influye en la productividad y los resultados que este genere para la organización. en el muestreo realizado para la empresa LEVAPAN más el 80% de los encuestados afirmaron que se sienten motivados y con un nivel de compromiso significativo para la realización de sus actividades.

Con respecto al ambiente laboral que existe en la planta de producción se puede afirmar que es un ambiente optimo, con un alto nivel de comunicación asertiva y un espacio laboral ergonómico y apto para el desarrollo de dichas actividades laborales que se desempeñan.

Conclusiones.

- Los colaboradores manifiestan estar satisfechos con su sitio de trabajo, el buen desarrollo de sus actividades diarias, la motivación y colaboración de sus superiores para un único objetivo en común.
- Se identificó que hay un 72% de retribuciones por cumplimientos en metas y estándares de calidad en el área, pero se registró el 25% que es un porcentaje que se empezaría a considerar preocupante ya que no está en compensaciones como sus demás compañeros de trabajo.

- La motivación es una base fundamental para el buen desarrollo de actividades, productividad, y sostenibilidad para cualquier organización y es lo que se logró evidenciar en las encuestas.

Limitaciones.

Dentro de las limitaciones encontradas hay un mínimo de colaboradores que no tienen una garantía donde se les brinde la oportunidad de explotar esos conocimientos y habilidades para ascender, o tener ese acceso a la información para ir conociendo más de la organización.

En el acompañamiento y diligenciamiento de la encuesta, algunos encuestados se tomaron el tiempo de responder con sinceridad y claridad a las preguntas que se plantearon, ya que para muchos el temor podría ser algo expuesto a la compañía, y como se les indicó e informó en el consentimiento informado es de uno académico con la finalidad de otorgar un plan de mejoramiento para la compañía LEVAPAN SA.

Recomendaciones.

De acuerdo a los hallazgos encontrados en la compañía LEVAPAN SA, se logra identificar que todos los colaboradores deben estar participando en las compensaciones económicas, bonos, y descansos por cumplimientos, donde relaciona que ese 15% de empleados que no están en una actitud positiva se debe disminuir para siempre tener la solución ante cualquier situación o novedad presentada en el área de trabajo, el otro punto del 20% que no se siente que forma parte de ese equipo comprometido u trabajador, se

debe motivar e incentivar para que se pueda dar el cumplimiento en todos sus requerimientos exigidos por la compañía..

Referencias bibliográficas

- Angelica, M. (junio de 2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492018000100090&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Bogota, D.C (Septiembre de 2021). *OBSERVATORIO DE LA REGION* . Obtenido de <https://www.ccb.org.co/observatorio/Analisis-Economico/Analisis-Economico/Crecimiento-economico/Noticias/Principales-resultados-del-mercado-laboral-a-julio-de-2021>
- Becerra, C. (21 de enero de 2021). El clima laboral en la biblioteca universitaria: el caso de seis bibliotecas universitarias en Colombia. Obtenido de

- [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2020000300059&lang=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2020000300059&lang=es)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª. ed.) México: Mc Graw Hill. Garcia, D. V. (2012). *Fundamentos de comunicación*. Obtenido de [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/comunicacion/Fundamentos de comunicacion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/comunicacion/Fundamentos_de_comunicacion.pdf).
 - Eumed.net enciclopedia virtual (2012) 3.1.1 Metodología cuantitativa, recuperado de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html.
 - Jiménez. (2012). *Importancia de las compensaciones laborales y de la gestion humana en las empresas* . Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/soporte,+1958-6708-1-CE.pdf.
 - López Mas, j. (2005). *motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. *Gestión en tercer milenio*, 8(15),25-36. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692> <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
 - Moreno Diana Ramos (2012) *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje* - <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid>
 - N. De la Cruz, (2005). *La motivación, comunicación y actitudes de los empleados como elementos fundamentales en la organización*. *Perspectivas psicológicas*, 5, 91-95
 - Novoa, A. (4 de 4 de 2011). *Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud*. Obtenido de

- <http://www.unorte.edu.uy/sites/default/files/Clima%20organizacional%20en%20as%20instituciones%20de%20salud.pdf>
- Perret, R. (Septiembre de 2016). El secreto de la motivación. Obtenido de <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>
 - Rebató Carlos (2020). Que es una estrategia empresarial y cuál es su importancia en una organización. Disponible en <https://empresas.blogthinkbig.com/estrategias-empresariales/>
 - Ripoll, R. R. (2019). *Happiness management and creativity in the xxi century*. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Luis-Tobar-Pesantez/publication/336699213_HAPPINESS_MANAGEMENT_AND_CREATIVITY_IN_THE_XXI_CENTURY_INTANGIBLE_CAPITALS_AS_A_SOURCE_OF_INNOVATION_COMPETITIVENESS_AND_SUSTAINABLE_DEVELOPMENT/links/5dad5a1299bf111d4bf803a/.
 - Tiempo, E. (1 de 05 de 2018). *Uno de cada cuatro colombianos quiere cambiar de trabajo*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/nivel-de-satisfaccion-de-trabajadores-colombianos-son-su-empleo-211956>.
- Tziner, A. (2011). *Organizational Perceptions, Leadership and Performance in Work Settings: Do they Interrelate?* Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000300005&lng=es&nrm=iso&tlng=en.
- Vidal, G. G. (febrero de 2011). *El diagnóstico de la influencia de las competencias emocionales del directivo en el clima organizacional. Un estudio comparativo de dos instalaciones turísticas hoteleras*. Obtenido de <https://web-s-ebsohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=4b863ade-1fec-40cb-ba6f-eb8149e0bbcc%40redis>.

- W. Avendaño, (05 de 2021). *Revista Venezolana de Gerencia*. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/36439-Texto%20del%20art%C3%ADculo-63987-1-10-20210808.pdf>.

Anexos.

Encuesta de Likert

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=5VtQ3Wns9UeS38qlX-v1-tnDYdpZlxdBmy3hA2JEvGpUMFRXVzBBTTM5VktDSDZOUVRLQkpHM1BKTS4u>

Link resultados de Forms (Encuesta)

https://poligran-my.sharepoint.com/:x:/g/personal/osjulian_poligran_edu_co/EdC9nYr7-otBgdYLTsSROHABA7tQr4nJgvvbagVR8ygY6g?e=X7gwdW

Link Matriz

https://poligran-my.sharepoint.com/:x:/g/personal/osjulian_poligran_edu_co/ERxg5H9eWGxPtq5fny0785kBS8fpKCY-ZxtOehssmi8emw?e=TFSh7X

Tabla I los factores de Herzberg.

LOS DOS FACTORES DE HERZBERG	
<p>Factores de Higiene. (De insatisfacción)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores económicos Estabilidad económica • Condiciones laborales Contenido de trabajo, bienestar • Seguridad Protección, orden, ley, límites • Factores sociales Familia, afecto, relaciones, trabajo en equipo • Categoría Título de puestos 	<p>Factores de Motivación (De satisfacción)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo estimulante • Reconocimiento • Sentimiento de autorrealización • Crecimiento personal • Reconocimiento • Logros, estatus • Logro o cumplimiento • Oportunidades • Responsabilidad mayor • Nuevas tareas

FICHA REPORTE PRODUCTO MULTIMEDIA PRÁCTICAS SUSTENTACIÓN

Autores	<p>Nombres y apellidos estudiantes:</p> <p>OSCAR JULIAN BARRAGAN VALENCIA JUAN SEBASTIÁN BETANCURT ISAZA DIANA PAOLA CARDENAS ZAMBRANO</p> <p>Asesor: LEIDY LILIANA LEAL DIAZ. MGS.</p>
Objetivo del proyecto	Conocer la percepción del clima laboral que tienen los trabajadores en las áreas de logística y producción de la compañía Levapan Tuluá
Título del material	LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA LEVAPAN TULUÁ
Objetivo del material	Sustentar como fue el desarrollo de la investigación realizada en la compañía Levapan Tuluá sobre la percepción del clima laboral y brindar resultados obtenidos mediante la aplicación de una encuesta cuantitativa para medir el clima laboral.
Tipo de producto (podcast, video)	Video multimedia
Enlace producto multimedia	https://youtu.be/q2Khv-v1d_4