
Diagnóstico del clima y cultura organizacional de Mister R

Yoliveth Tobias Cárdenas

Daniel Eduardo Tatis Contreras

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Administración de Empresas

Diplomado en gestión del talento humano por competencias

Sincelejo-Sucre

2018

Diagnóstico del clima y cultura organizacional de Míster R

Yoliveth Tobias Cárdenas

Daniel Eduardo Tatis Contreras

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Leonardo Beltrán Pinto

Magíster en Administración de Empresas

Corporación Universitaria del Caribe – CECAR

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Administración de Empresas

Diplomado en gestión del talento humano por competencias

Sincelejo-Sucre

2018

Nota de Aceptación

TRABAJO APROBADO

NOTA DE ACEPTACION

Cuato Año (4.1)


Director



Evaluador 1



Evaluador 2



Sincelejo, Sucre, 27 de octubre de 2018

Tabla de Contenido

<u>Resumen:</u>	5
Abstracta.....	6
<u>Introducción:</u>	7
Marco teórico	8
<u>1. Metodología:</u>	9
<u>1.1 Tipo de investigación:</u>	9
<u>1.2 Población:</u>	9
<u>1.3 Muestra:</u>	9
<u>1.4 Técnicas de evaluación de datos:</u>	10
<u>2. Fases de la investigación:</u>	11
<u>2.1 Fase de revisión y análisis de las diferentes áreas de la empresa:</u>	11
<u>2.2 Fase de aplicación de instrumentos y recolección de datos:</u>	11
<u>2.3 Fase analítica:</u>	11
<u>2.4 Fase de edificación de recomendaciones:</u>	11
<u>2.4 Fase de finalización:</u>	11
<u>3. Análisis de resultados:</u>	11-31
<u>Conclusiones</u>	32
<u>Recomendaciones:</u>	33
<u>Referencias bibliográficas</u>	34-35
<u>Anexo:</u>	36-37

Resumen

En el siguiente documento se expresará el clima organizacional como parte importante en la funcionalidad de una empresa, se parlamentarán como introducción diversos puntos que nos ayudarán a entender de manera simplificada su significado, importancia y funcionalidad dentro de una compañía. En este trabajo investigativo, se busca demostrar las múltiples garantías que trae consigo un excelente clima organizacional dentro de una asociación, y el diagnóstico de los diferentes factores que se pueden originar en este; esta investigación es de carácter cualitativo, contará con variadas tablas y sus respectivas gráficas, para dar a conocer de forma clara los resultados de dicha indagación; los datos resultantes se evaluarán por medio de una técnica llamada “la escala de Likert”. La empresa Mister R, Valentina Shoes, distribuidora, comercializadora y productora de calzado para damas, caballeros y niños, nos servirá como muestra para la ejecución de este trabajo. Esta asociación cuenta con 14 empleados directos, a los cuales se le realizará una encuesta referente al manejo del clima organizacional en el ambiente de trabajo.

La investigación contará con 5 fases: fase de revisión y análisis de las diferentes áreas de la empresa (interacción con el personal), fase de aplicación de instrumentos y recolección de datos (aplicación de encuesta), fase analítica (evaluación de resultados), fase de edificación de recomendaciones (edificación de recomendaciones según los resultados) y fase de finalización (entrega del trabajo). Continuamente, se mostrarán las 20 preguntas realizadas mediante la encuesta al personal de la empresa, con sus respectivos resultados y la evaluación de estos. Como última etapa, se mostrará la conclusión del sondeo y las recomendaciones presentadas según los resultados obtenidos.

Palabras clave: clima organizacional, gráficos, diagnóstico, factores, investigación, revisión, interacción, encuesta, recomendaciones, resultados.

Abstract

In the following document, the organizational climate will be expressed as an important part in the functionality of a company. Various points that will be understood as a simplified way of its meaning, importance and functionality within a company will be discussed as an introduction. In this research work, we seek to demonstrate the multiple guarantees that an excellent organizational climate gives us within an association, and the diagnosis of the different factors that can originate in it; This research is of a qualitative nature, it will have several tables and their respective graphs, to make clear the results of this inquiry; The resulting data are evaluated by means of a technique called "Likert escalation". The company Mister R, Valentina Shoes, distributor, marketer and producer of footwear for women, men and children, we serve as a sample for the execution of this work. This association has 14 direct employees. The investigation continues with 5 phases: phase of review and analysis of the different areas of the company, analytical phase, analytical phase (evaluation of results), construction stage of recommendations (delivery of work). Continuously, show the 20 questions asked through the personal survey of the company, with its results and their evaluation results. As a last step, the survey and recommendations on the results have been concluded.

Keywords: organizational climate, graphics, diagnosis, factors, research, review, interaction, survey, recommendations, results.

Introducción

Se puede decir que el clima organizacional son todas las relaciones laborales y personales que se desarrollan en cualquier entorno laboral. Según sea el clima organizacional se puede medir el desempeño de la empresa y evaluar la productividad con el logro de los objetivos y calidad de bienes y servicios.

Cabe destacar que el clima organizacional es importante medirlo y diagnosticarlo adecuadamente para poder saber cuáles son los escenarios con conflictos y dar con las posibles causas de desmotivación y estrés; de igual forma nos permite el desarrollo de estrategias para mejorar y consolidar la productividad y satisfacción de los empleados.

La cultura organizacional es el conjunto de costumbres, tradiciones, hábitos, valores y actitudes que existen en las organizaciones, que se trasmite y poco a poco se va adaptando según sea la dinámica de los empleados en la organización, dirigiéndose al comportamiento de quienes conforman la organización.

Es una parte muy importante en la organización porque es el valor fundamental para apreciar a los empleados generando motivación y un ambiente agradable. Es importante mantener la cultura organizacional para formar y desarrollar grupos con ideologías positivas y claras para un buen funcionamiento de la organización.

Basándose en los conceptos de los diferentes temas fue aplicada la encuesta para obtener y encontrar cuáles son las falencias que posee dicha empresa, una vez ya tenido los resultados se pueden aplicar estrategias para el mejoramiento del clima a favor del beneficio de los empleados y con la finalidad de que se encuentren siempre motivados y satisfechos en la organización donde se hayan.

Marco teórico

Según John Sudarsky (1979): “El clima organizacional es el reflejo de una situación grupal de motivación, la cual obedece a diferentes patrones de comportamiento como consecuencia de las necesidades sociales.”

Para Carlos Méndez (1982): “El clima organizacional es un elemento fundamental en la comprensión de los procesos internos que se presentan en las relaciones interpersonales de los individuos que conforman la organización. A su vez dice que el clima organizacional es un producto del individuo y este depende de lo que se percibe dentro de la organización teniéndose en cuenta la estructura, comunicación e interacción entre todos los individuos.”

Fernando Toro (1992) define que: “El clima organizacional como las consistencias en las percepciones compartidas que los miembros desarrollan en la relación con las políticas, prácticas y hábitos.”

Según Lewin (1951): “El comportamiento humano es función del campo psicológico o ambiente de la persona, el concepto de clima es útil para alcanzar los objetivos de la organización.”

Robbins (1990) dice que: “El clima organizacional es entendido como la personalidad de la organización, que puede ser descrita en grados de calor y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirma las tradiciones, valores, costumbres y prácticas.”

Silva (1996) afirma que: “El clima organizacional es una propiedad del individuo que percibe la organización y es vista como una viable del sistema que tiene la virtud de integrar la persona. Los grupos y las organizaciones.”

Desplegándonos de lo que dicen los anteriores autores podemos ver la importancia de que se estudiara dicho tema, otorgándonos en esta actualidad conocer los diferentes conceptos y poder.

1. Metodología

1.1 Tipo de investigación

Este tipo de investigación es cualitativa según González (2018): “La investigación cualitativa aborda lo real en cuanto proceso cultural, desde una perspectiva subjetiva, con la que se intenta comprender e interpretar todas las acciones humanas.”

Basándonos en lo anterior, en esta investigación buscamos realizar un diagnóstico de los distintos factores que se pueden producir en el clima organizacional de la empresa Míster R, Valentina Shoes, ya sea por falta de incentivos monetarios o no monetarios, comunicación, horarios laborales extensos entre otros; de esta manera poder describir el diagnóstico resultante de dicho estudio; con la obtención de los resultados se busca generar y desarrollar nuevas ideas que permitan obtener un mejor clima y cultura organizacional.

1.2. Población

Míster R, Valentina Shoes es una empresa de calzado que produce, distribuye y comercializa calzado de dama, caballero y niños; cuenta con 14 empleados directos que están en las siguientes áreas: área administrativa, bodega, peletería y fábrica; tiene un promedio de 30 empleados indirectos que estarían distribuidos en fábrica y proveedores que optan de ellos cuando tiene una alta demanda para así poder cubrirla; Míster R cuenta con tres (3) puntos de ventas en el municipio de Chinú y también distribuye en toda Colombia; al año tiene un promedio de producción de 16800 pares de zapatos.

1.3. Muestra

Para esta investigación se realizará una encuesta con el fin de obtener datos probabilísticos por beneficio de la población a la que se le está haciendo el estudio, ya que es un grupo pequeño y que se aplicará la encuesta a todos los integrantes.

1.4. Técnicas de evaluación de datos

La técnica utilizada es llamada “la escala de Likert”, que obtiene el mismo nombre de quien la desarrolló, el psicólogo Rensis Likert en el año 1932, se ha convertido en una de las técnicas psicométricas más populares para generar escalas y desarrollar cuestionarios, nos permite evaluar actitudes y conocer el grado de aprobación o no aprobación del encuestado, pidiendo al sujeto que valore según las cinco categorías de la escala, como se puede observar en:

Tabla 1

Categorías

CATEGORIAS	PUNTUACION
Muy de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Muy en desacuerdo	1

Fuente: elaboración propia con base en Hernández, Fernández, y Baptista (2014)

En las direcciones de los resultados podemos encontrar que pueden ser favorables o desfavorables (Hernández, Fernández, y Baptista 2014), basándonos en la tabla en el primero de los casos la calificación que puede ser favorable con el objeto que es el clima y la cultura organizacional de la empresa Mister R, Valentina Shoes, entre más de acuerdo estén los individuos que participan en la encuesta, se obtendrá una aptitud mucho más favorable. Pero, si se presenta el caso contrario de que lo que podemos encontrar, son afirmaciones negativas, es decir que, si existe más desacuerdo por parte de los participantes, la aptitud será más desfavorable. Esto es muy importante para saber qué se debe corregir y qué se debe fortalecer en la empresa.

2. Fases de la investigación

En esta investigación realizaremos cinco (5) fases que son las siguientes:

2.1. Fases de la revisión y análisis de las diferentes áreas de la empresa

En este primer paso, se hace una interacción con el personal de las diferentes áreas, con el fin de tener una idea de cómo se desarrolla el clima y la cultura organizacional y así tener una mayor precisión en los factores que pueden estar afectando al clima organizacional.

2.2. Fases de la aplicación de instrumentos y recolección de datos

En este segundo paso, se hace la aplicación de dicho instrumento (encuesta) a los participantes de la empresa Míster R, Valentina Shoes, y se hace la respectiva recolección de datos.

2.3. Fase analítica

Después de hacer la recolección de los datos, nos dirigimos a hacer el análisis de estos de manera estadística a través del programa de Excel, y será analizada cuantitativamente para obtener los resultados.

2.4. Fases de edificación y recomendaciones

En esta cuarta fase, nos dirigimos a construir las recomendaciones en base a los resultados ya obtenidos, con el fin de que la empresa las tome para su propia aplicación, así obtener una mayor satisfacción de los empleados y que su productividad sea mayor a la ya obtenida.

2.5. Fases de finalización

Se termina la investigación y se hace entrega a la universidad

3. Análisis de los resultados

Después de aplicar el dicho instrumento a los 14 empleados directos que laboran en la empresa Míster R, Valentina Shoes, se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 1.

Comunicación entre jefe y subordinado

CATEGORÍA	PUNTUACIÓN
Muy de acuerdo	7
De acuerdo	3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
Muy en desacuerdo	1
Desacuerdo	1
Total	14

Fuente: Elaboración propia

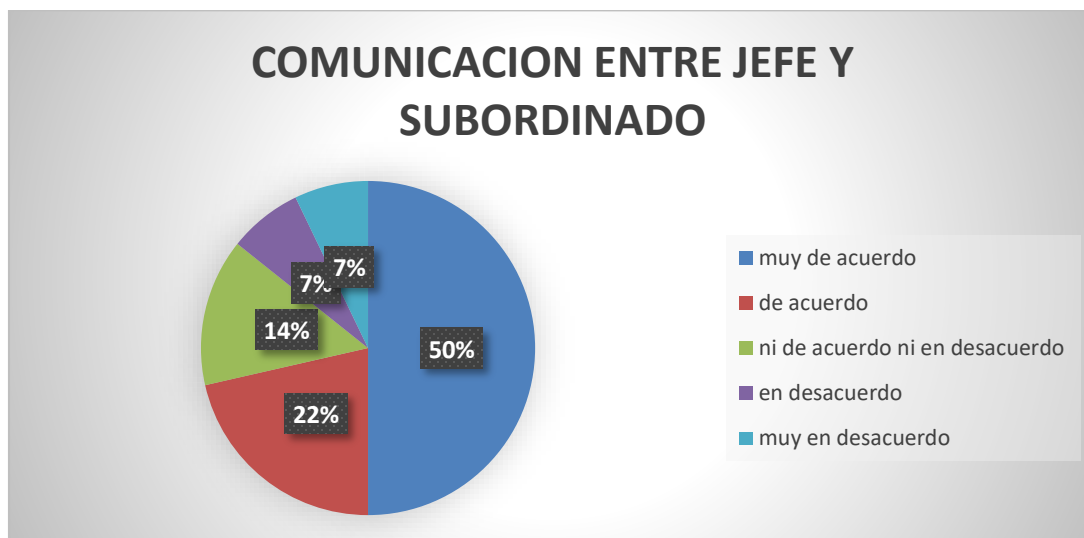


Figura 1. Comunicación entre jefe y subordinados.

Fuente: Elaboración propia.

Análisis: Como podemos apreciar en la gráfica, con respecto a la primera pregunta, ¿cuál es su apreciación de la comunicación entre jefe y subordinados?, nos muestra los siguientes porcentajes, el 50% de los encuestados mantienen una buena comunicación; el 22% está de acuerdo y hallamos un 14% que manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 7% dice estar en desacuerdo y por último el otro 7% está muy en desacuerdo.

Tabla.2

2. Cual es su apreciación de la comunicación entre compañeros?

CATEGORÍA	PUNTUACIÓN
Muy de acuerdo	9
De acuerdo	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Desacuerdo	0
Total	14

Fuente: Fuente: Elaboración propia

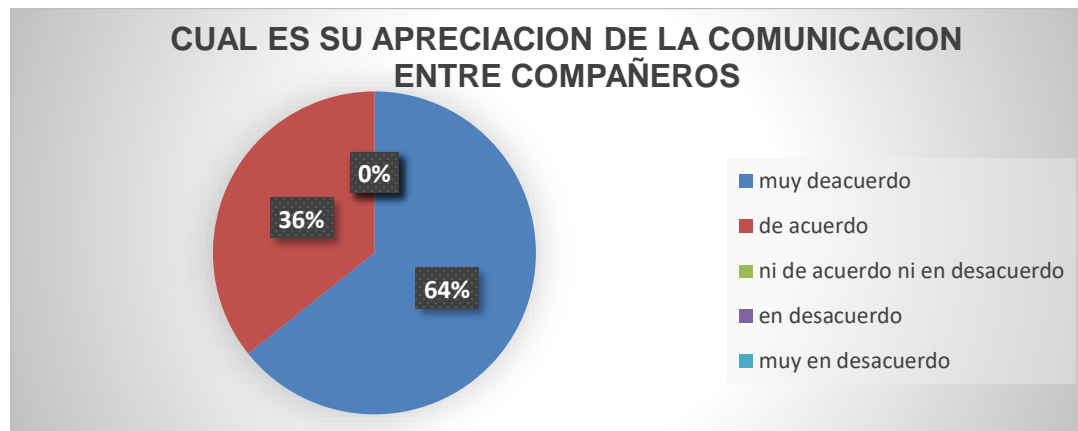


Figura 2. Cuál es su apreciación de la comunicación entre compañeros.

Fuente: Elaboración propia.

Análisis: En la segunda pregunta, podemos observar los siguientes resultados, el 64% de los encuestados está muy de acuerdo y el 36% está de acuerdo, pero podemos observar también que en las respuestas de ni acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo ocupan el 0%.

Tabla.3.

3. Existen órdenes contradictorias dentro de la empresa?

CATEGORÍAS	PUNTUACIÓN
Muy de acuerdo	0
Acuerdo	0
Ni de acuerdo ni desacuerdo	3
Muy en desacuerdo	5
Desacuerdo	6
Total	14

Fuente: Elaboración propia

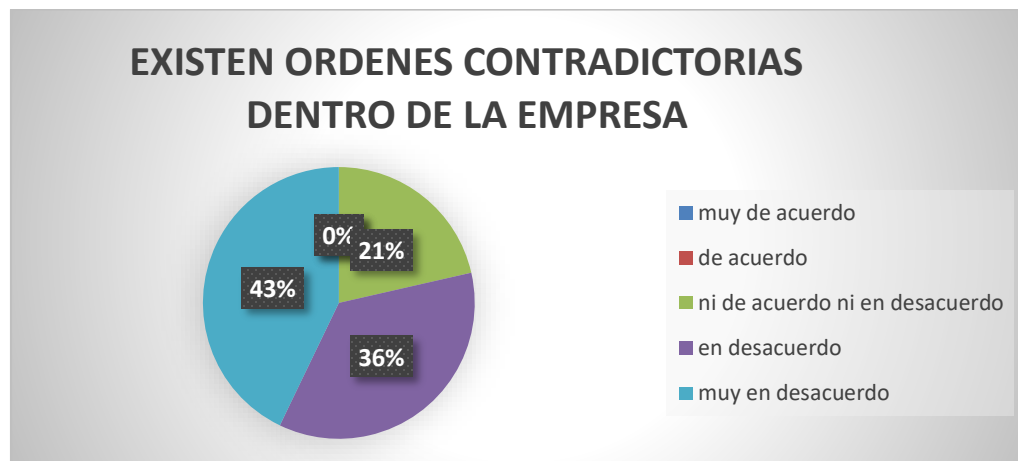


Figura3. Existen órdenes contradictorias dentro de la empresa.

Fuente: elaboración propia.

Análisis: En la 3er pregunta, nos muestra los siguientes resultados, el 43% de los empleados está muy en desacuerdo y que el 36% está en desacuerdo, pero el 21% de los encuestados hace caso omiso a esta pregunta, las respuestas muy de acuerdo y de acuerdo ocupan 0%.

Tabla.4.

4. *Existe la información necesaria para el desarrollo de las funciones de los empleados?*

CATEGORÍAS	PUNTUACIÓN
Muy de acuerdo	8
De acuerdo	3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
Muy en desacuerdo	1
Desacuerdo	0
Total	14

Fuente: Elaboración propia

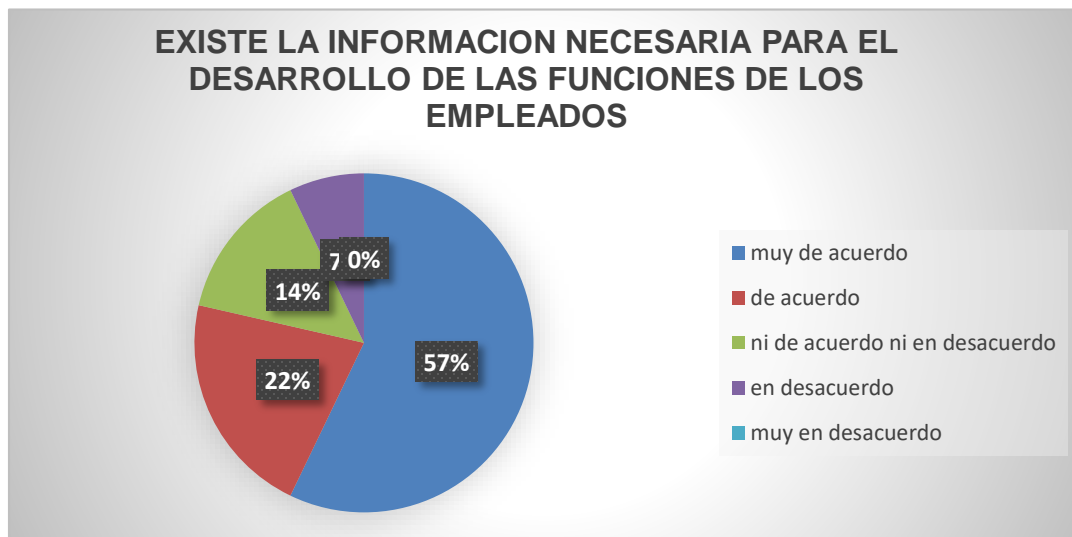


Figura 4.

Información necesaria para el desarrollo de las funciones de los empleados.

Fuente: Elaboración propia.

Análisis: De la pregunta #4, se obtuvieron los siguientes resultados, el 57% estuvo muy de acuerdo, el 22% está de acuerdo, un 14% ni de acuerdo ni desacuerdo, pero encontramos que un 7% está en desacuerdo con dicha pregunta, y el 0% está muy en desacuerdo.

Tabla.5.

5. *¿Los empleados de la empresa conocen la planeación estratégica, misión, visión y manual de funciones?*

CATEGORÍA	PUNTUACIÓN
Muy de acuerdo	4
De acuerdo	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	3
Desacuerdo	2
Total	14

Fuente: Elaboración propia

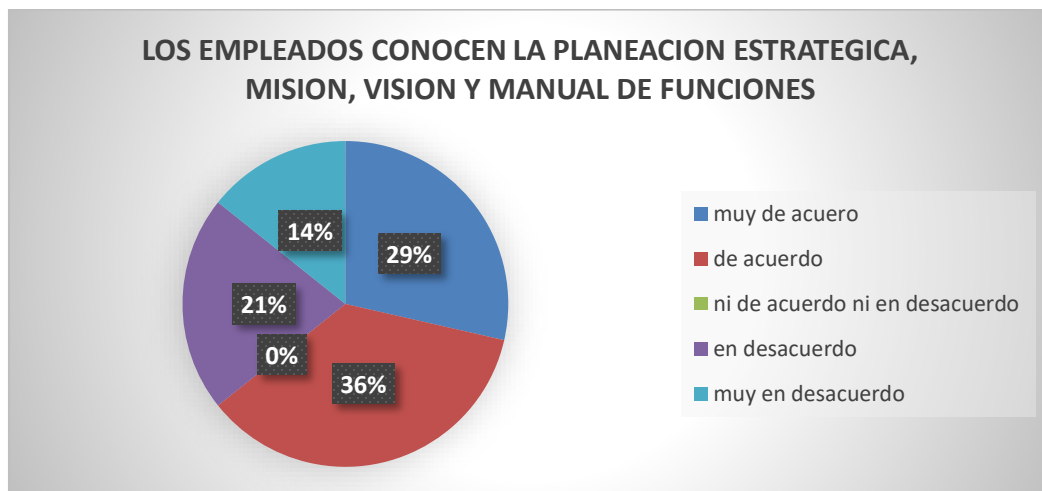


Figura 5. Los empleados conocen la planeación estratégica, misión, visión y manual de funciones.

Fuente: elaboración propia

Análisis: Para la 5ta pregunta, podemos observar que hubo mayor participación, vemos que el 36% está de acuerdo, el 29% de igual forma está muy de acuerdo, un 21% se encuentra en desacuerdo y un 14% está muy en desacuerdo. Un 0% no está ni de acuerdo o en desacuerdo.

Tabla.6.

6. *¿El tracto que la directiva ofrece a los empleados es el adecuado?*

CATEGORÍA	PUNTUACIÓN
Muy de acuerdo	8
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
Muy en desacuerdo	0
Desacuerdo	0
Total	14

Fuente: Elaboración propia

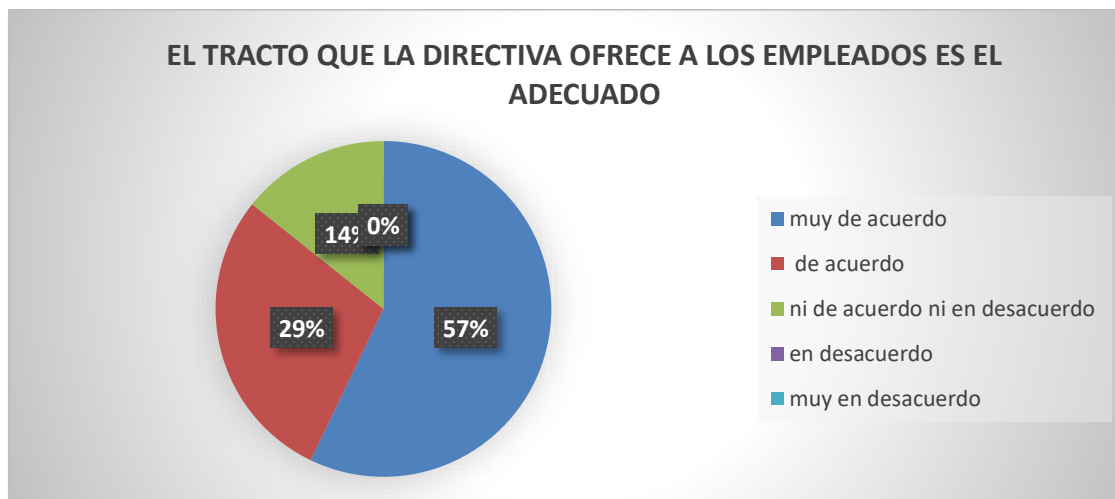


Figura 6. El trato que la directiva ofrece a los empleados es el adecuado.

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Con respecto a la pregunta #6, se puede apreciar que el 57% está muy de acuerdo con esta pregunta, el 29% se encuentra de acuerdo, encontramos que el 14% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo con esta pregunta.

Tabla.7.

7. ¿La empresa ofrece recompensas a los empleados por el cumplimiento de las metas?

CATEGORÍA	PUNTUACIÓN
Muy de acuerdo	2
De acuerdo	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	6
desacuerdo	4
Total	14

Fuente: Elaboración propia

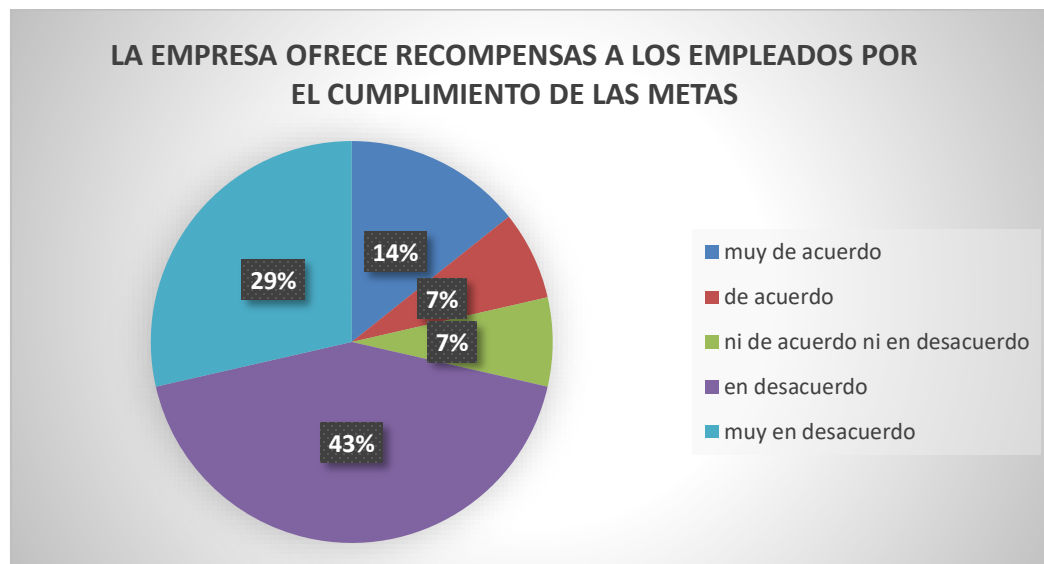


Figura 7. Recompensas

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Como podemos apreciar en la pregunta #7, un 14% de los encuestados se encuentra muy de acuerdo. De igual forma, podemos ver que el 7% manifiesta estar de acuerdo, un 7% dice que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, vemos que el 43% está en desacuerdo, y el 29% está en muy en desacuerdo.

Tabla.8.

8. *¿La empresa destaca a los empleados por sus éxitos?*

CATEGORÍAS	PUNTUACIÓN
Muy de acuerdo	3
De acuerdo	2
Ni de acuerdo ni desacuerdo	3
Muy desacuerdo	4
Desacuerdo	2
Total	14

Fuente: Elaboración propia

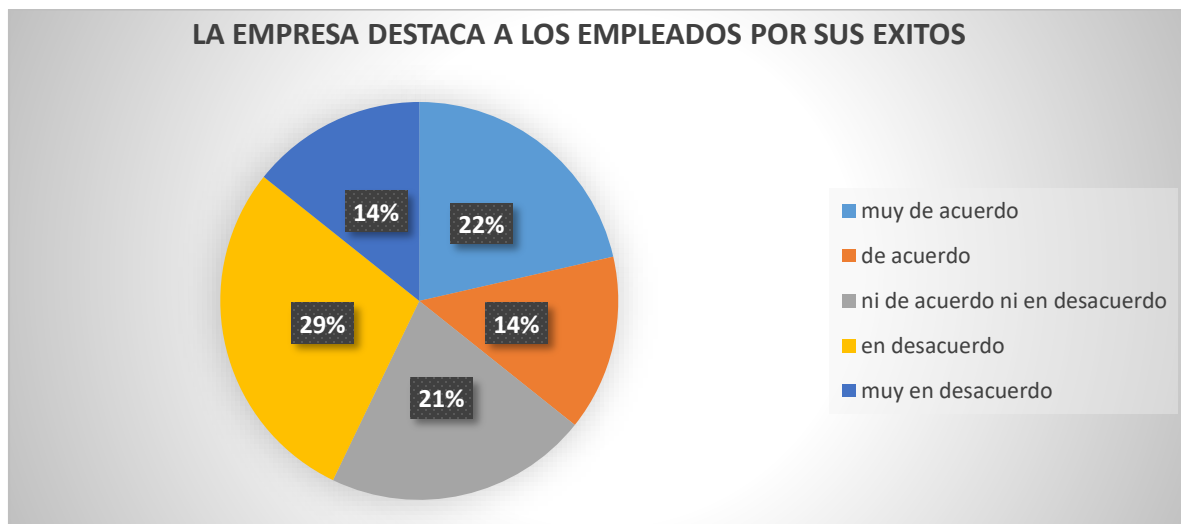


Figura 8. Reconocimiento

Fuente: Elaboración propia

Análisis: La pregunta #7 nos muestra los siguientes porcentajes, el 29% se muestra en desacuerdo, el 21% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 22% se muestra muy de acuerdo, el 14% está de acuerdo, y de igual forma, el 14% está muy en desacuerdo con la pregunta.

Tabla.9.

5. *¿En la empresa existe un programa de capacitaciones para los empleados?*

CATEGORÍA	PUNTUACIÓN
Muy de acuerdo	1
De acuerdo	2
Ni de acuerdo ni desacuerdo	1
Muy desacuerdo	7
Desacuerdo	3
Total	14

Fuente: Elaboración propia

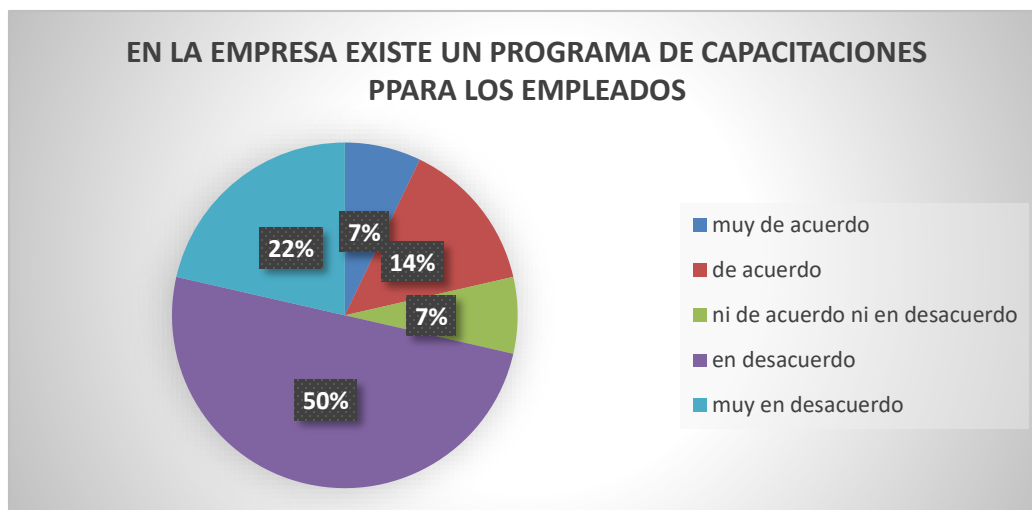


Figura 9.

Fuente: Capacitación

Análisis: Podemos observar los siguientes porcentajes de respuesta de la pregunta #9, el 7% se muestra muy de acuerdo, el 14% dice estar de acuerdo, pero, vemos que el 50% está en desacuerdo y el 22% está muy en desacuerdo, mientras que un 7% hace caso omiso.

Tabla.10.

10. La empresa tiene programas de recreación y esparcimiento para los empleados y sus familias?

CATEGORÍA	PUNTUACIÓN
Muy de acuerdo	8
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	1
Desacuerdo	0
Total	14

Fuente: Elaboración propia

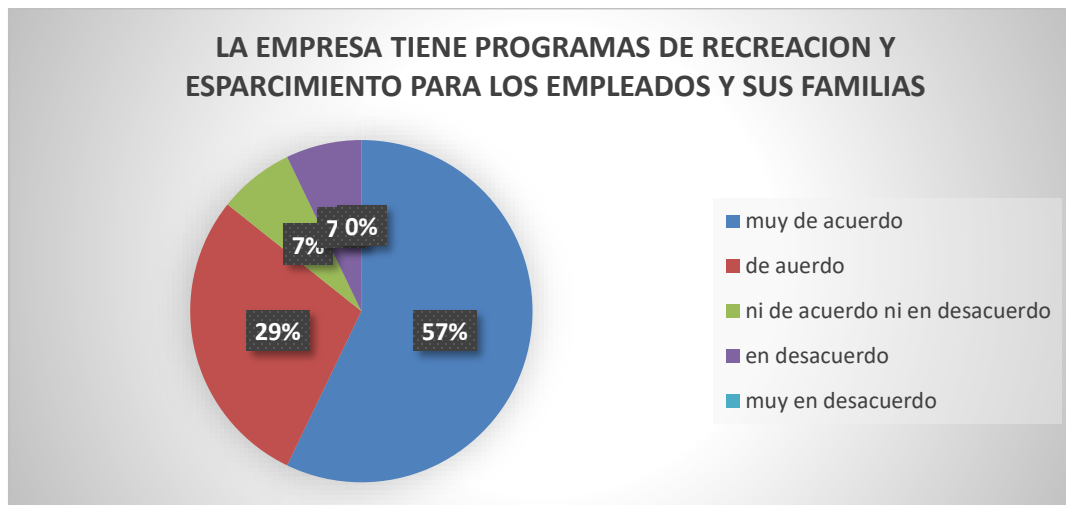


Figura 10. Recreación

Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la pregunta #10, podemos apreciar que el 57% se encuentra muy de acuerdo, un 29% está de acuerdo, el 7% hace caso omiso a la pregunta, y el otro 7% dice que está en desacuerdo con lo formulado en esta pregunta.

Tabla.11.

11. ¿En la empresa siempre me brindan las condiciones para realizar mi trabajo?

CATEGORIAS	PUNTUACION
Muy de acuerdo	10
De acuerdo	3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1
En desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Total	14

Fuente: Elaboración propia

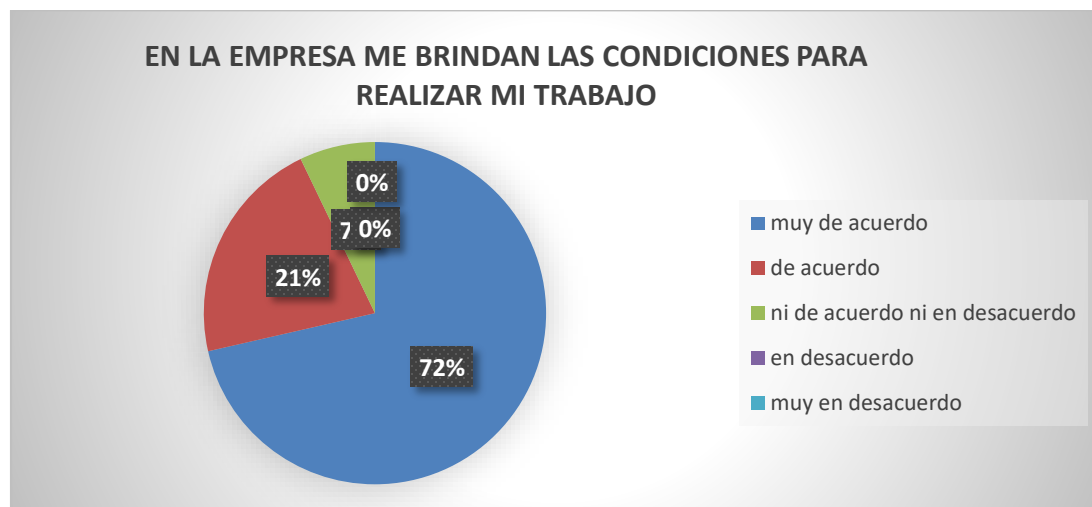


Figura 11. Condiciones de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Como podemos observar en la pregunta #11, ¿cuál es su apreciación de la comunicación entre compañeros?, se refleja que el 72% de los encuestados está muy de acuerdo en que se brindan las mejores condiciones de trabajo, el 21% está de acuerdo. Reflejamos que el 7% no está de acuerdo ni en desacuerdo, y por último 0% entre desacuerdo y muy en desacuerdo.

Tabla.12.

12. . ¿El lugar de trabajo es formal y estructurado?

CATEGORIAS	PUNTUACION
Muy de acuerdo	9
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1
En desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Total	14

Fuente: Elaboración propia

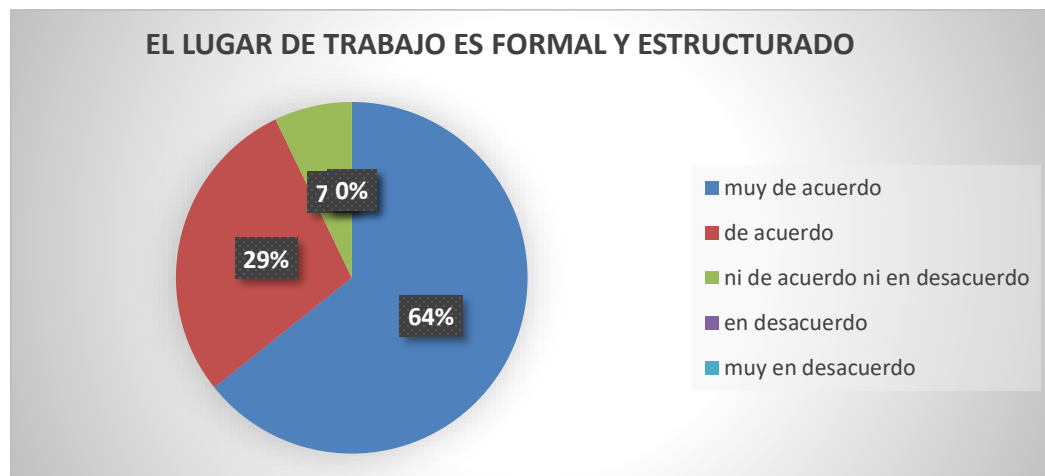


Figura 12. Lugar de trabajo

Fuente: Elaboración

Análisis: Ante la pregunta #12, ¿el lugar de trabajo es formal y estructurado?, se evidencia que el 64% de los encuestados está muy de acuerdo con que la empresa es un lugar de trabajo formal y estructurado, un 29% dice estar de acuerdo, el 7% ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 0% ni en desacuerdo, ni muy en desacuerdo.

Tabla.13.

13. ¿El lugar de trabajo cuenta con el espacio adecuado para realizar las funciones?

CATEGORIAS	PUNTUACION
Muy de acuerdo	12
De acuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Total	14

Fuente: Elaboración propia

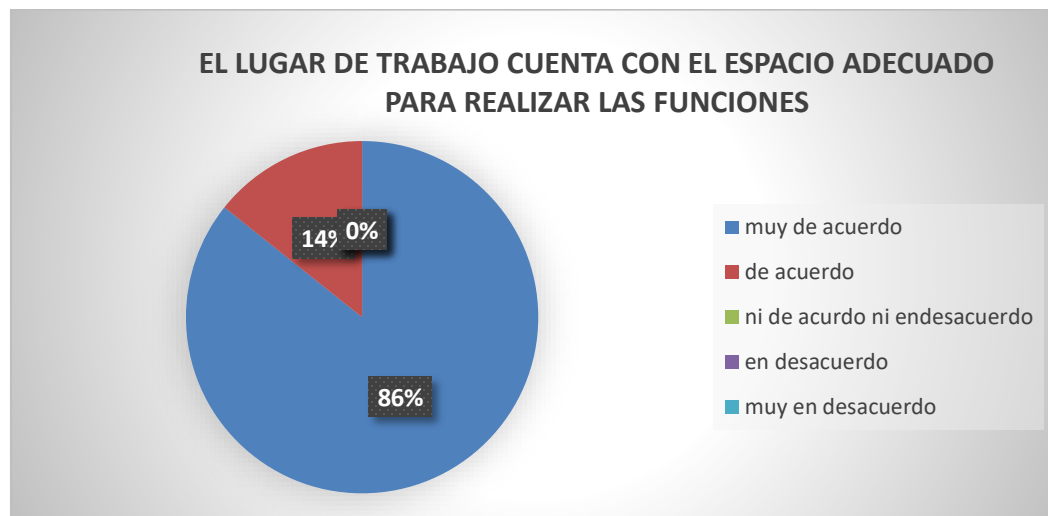


Figura 13. Espacio de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la pregunta #13, ¿el lugar de trabajo cuenta con los espacios adecuados para realizar las funciones?, se aprecia que la totalidad de los encuestado afirma estar muy de acuerdo, ya que no se evidencia estar ni de acuerdo ni muy en desacuerdo. El 86% refleja estar muy de acuerdo y el 14% de acuerdo.

Tabla.14.

11. ¿Están los empleados de la empresa comprometidos con el éxito de la misma?

CATEGORIAS	PUNTUACION
Muy de acuerdo	6
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
En desacuerdo	3
Muy en desacuerdo	1
Total	14

Fuente: Elaboración propia

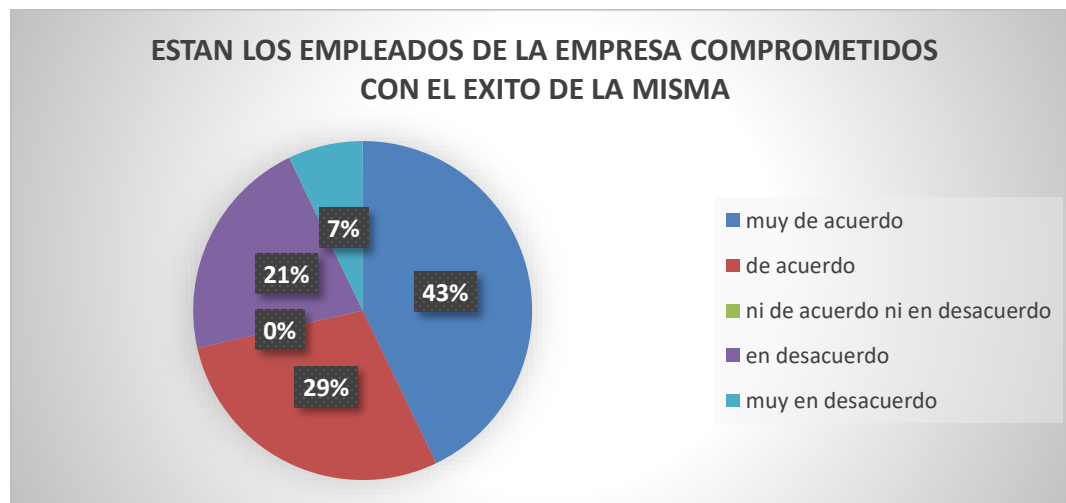


Figura 14. Compromiso de los empleados

Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la pregunta #14, ¿están los empleados de la empresa comprometidos con el éxito de la misma?, se evidencia que el 43% de los encuestados se hallan muy de acuerdo con el compromiso en lograr el éxito de la empresa, un 29% están de acuerdo, el 21% está en desacuerdo, 7% manifiesta estar muy en desacuerdo, y el 0% no respalda ni está en contra de esta idea.

Tabla.15.

12. ¿En la empresa hay reuniones de equipos para lograr un mejor desempeño?

CATEGORIAS	PUNTUACION
Muy de acuerdo	3
De acuerdo	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1
En desacuerdo	5
Muy en desacuerdo	4
Total	14

Fuente: Elaboración propia

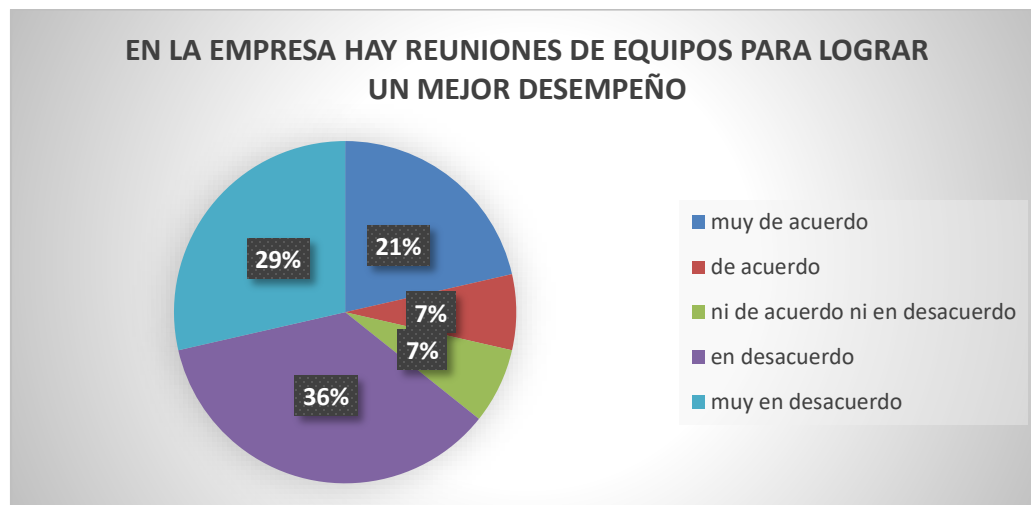


Figura 15. Reuniones de equipos

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la pregunta #15, ¿en la empresa hay reuniones de equipos para lograr un mejor desempeño?, se puede observar que el 36% está en desacuerdo, el 29% dice estar muy en desacuerdo, el 7% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 7% está de acuerdo y el 21% restante afirma estar muy de acuerdo.

Tabla.16.

13. ¿Han surgido innovaciones a raíz del trabajo en equipo?

CATEGORIAS	PUNTUACION
Muy de acuerdo	5
De acuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1
En desacuerdo	3
Muy en desacuerdo	3
Total	14

Fuente: Elaboración propia

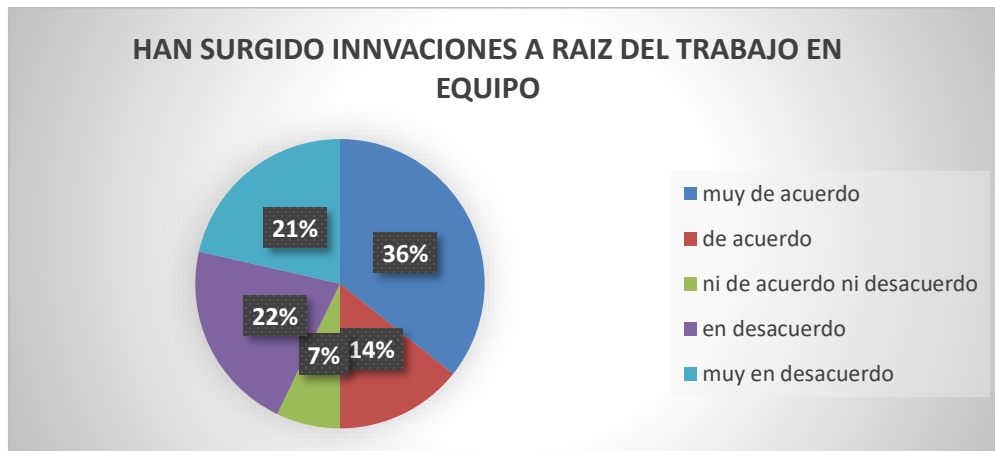


Figura 16. Innovación

Fuente: Elaboración propia

Análisis: La pregunta #16, ¿han surgido innovaciones a raíz del trabajo en equipo?, se refleja que el 36 % de los encuestados está muy de acuerdo con que han surgido innovaciones a raíz del trabajo en equipo, el 14% está de acuerdo, el 7% manifiesta no estar de acuerdo ni en desacuerdo, el 22% está en desacuerdo, y en cuanto al 21% restante, dice estar muy en desacuerdo.

Tabla.17.

14. ¿Están definido los roles de líderes de la empresa?

CATEGORIAS	PUNTUACION
Muy de acuerdo	10
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Total	14

Fuente: Elaboración propia

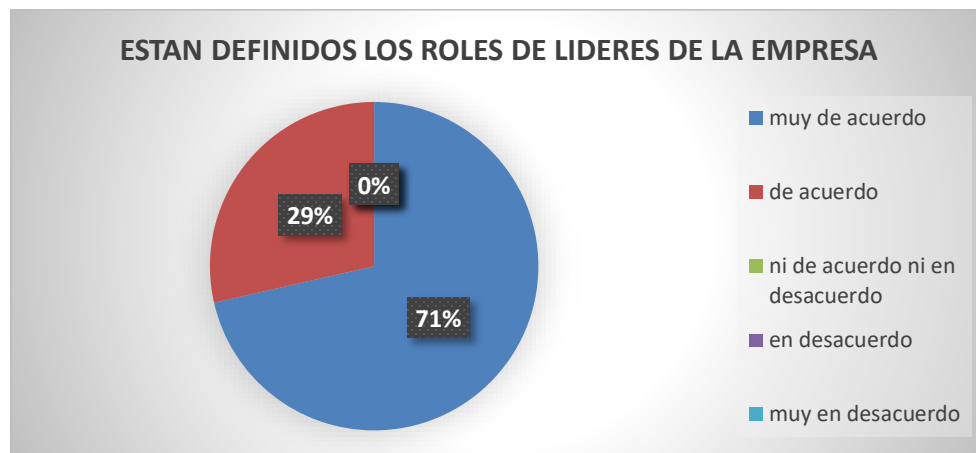


Figura 17. Roles de liderazgos

Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la pregunta #17, ¿están definidos los roles de líderes en la empresa?, la mayoría de las personas encuestadas afirma estar en muy de acuerdo y de acuerdo con esta afirmación, ya que no se evidenció ningún desacuerdo entre los encuestados. Un 71% refleja estar muy de acuerdo y un 29 % está de acuerdo.

Tabla.18.

15. ¿Existen compañeros pendientes de las necesidades de los demás?

CATEGORIAS	PUNTUACION
Muy de acuerdo	12
De acuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
En desacuerdo	0
Muy en desacuerdo	0
Total	14

Fuente: Elaboración propia

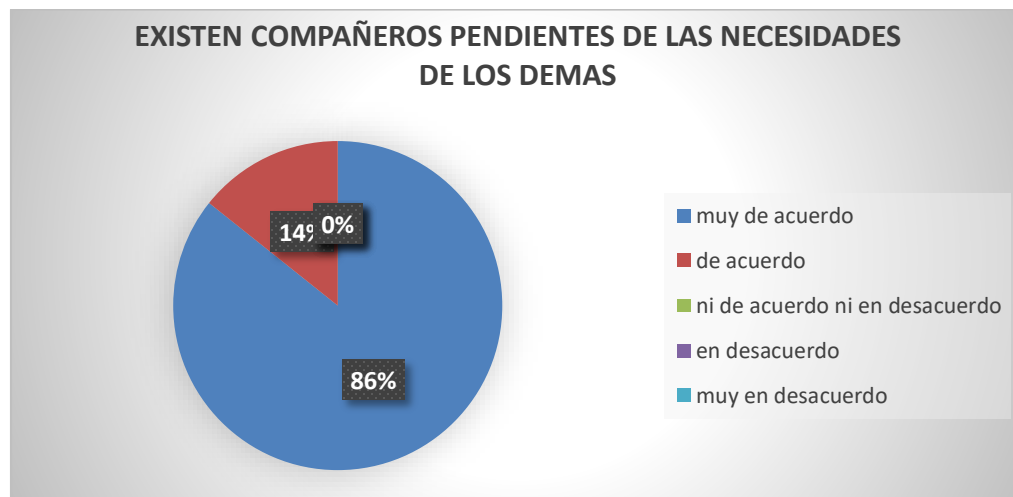


Figura 18. Actitud de liderazgo

Fuente: Elaboración propia

Análisis: Para la pregunta #18, ¿existen compañeros pendientes de las necesidades de los demás?, gran parte de los empleados se encuentra muy de acuerdo con esta afirmación. El 86% está muy de acuerdo y el 14% restante se encuentra de acuerdo.

Tabla.19.

16. ¿En la empresa cada quien conoce las fortalezas de los demás?

CATEGORIAS	PUNTUACION
Muy de acuerdo	6
De acuerdo	5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2
En desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	1
Total	14

Fuente: Elaboración propia

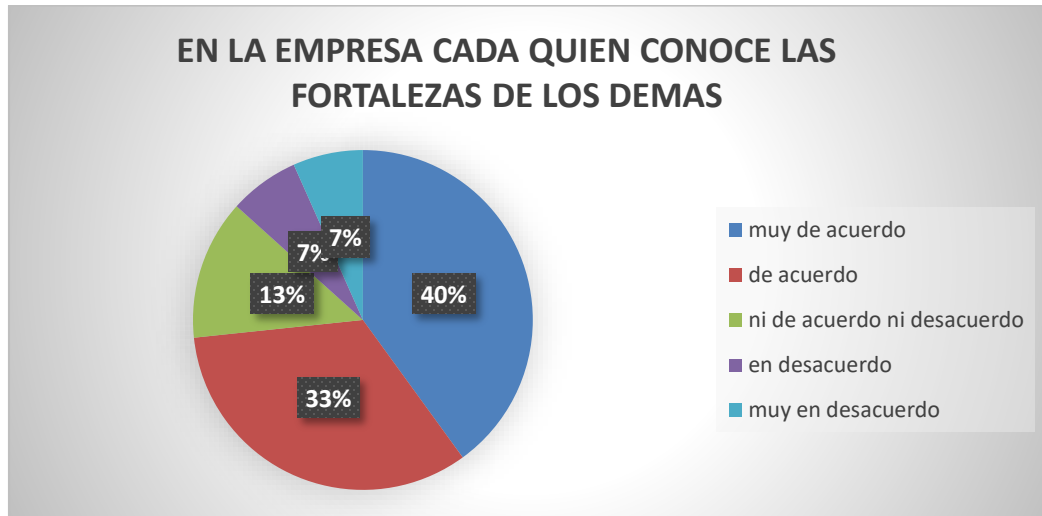


Figura 19. conocimiento de las fortalezas

Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la pregunta #19, ¿en la empresa cada quien conoce las fortalezas de lo demás?, el 40% afirma estar muy de acuerdo, un 33% se encuentra de acuerdo, el 13% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 7% está en desacuerdo, y por último un 7% de los encuestados está muy en desacuerdo.

Tabla.20.

17. ¿Existen capacitaciones dentro de la empresa para fortalecer las capacidades de los empleados?

CATEGORIAS	PUNTUACION
Muy de acuerdo	6
De acuerdo	3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0
En desacuerdo	2
Muy en desacuerdo	2
Total	14

Fuente: Elaboración propia

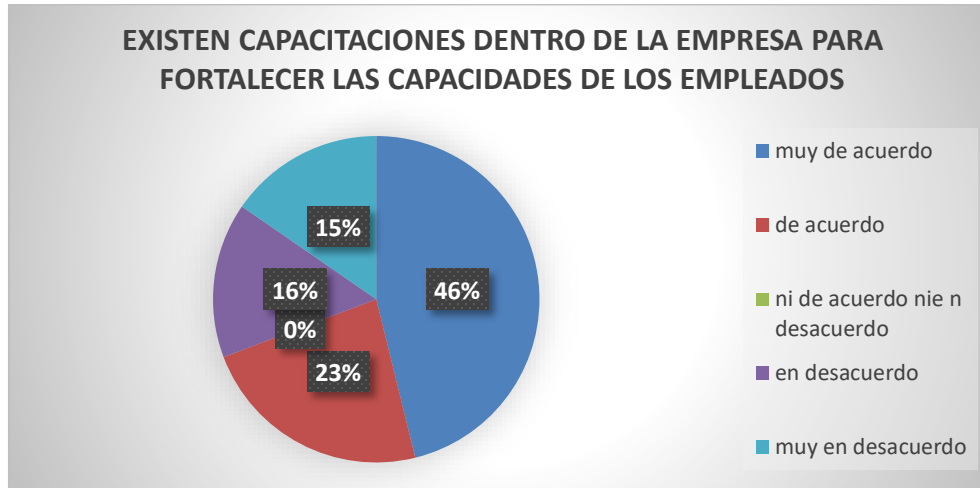


Figura 20. Capacitaciones

Fuente: Elaboración propia

Análisis: En la pregunta #20, ¿existen capacitaciones dentro de la empresa para fortalecer la capacidad del empleado?, se puede observar que el 46% afirma estar muy de acuerdo, el 23% dice estar de acuerdo, el 0% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 16% refleja estar en desacuerdo y el 15% restante está muy en desacuerdo.

Conclusiones

Según Stoner (1996) define la motivación como “Una característica de la psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hacen que las personas funcionen.”

En la empresa Míster R, Valentina Shoes, se pudo observar mediante el instrumento aplicado que existen falencias en la motivación del empleado, como es destacar el éxito del empleado en un margen del 100%, permitiendo total motivación para desempeñar todas las actividades. También se puede observar que no tiene, continuamente, reuniones de equipo para compartir las experiencias, conocimientos y competencias que le permitan a todos aprender y motivarse que todos pueden tener un desempeño eficiente dentro de la organización para así ascender en todas las metas propuestas de dicha empresa; la motivación cumple un papel muy importante permite que el sujeto cumpla de manera satisfactoria la labor a desempeñar, dando así mayor productividad a la empresa y creando un clima organizacional excepcional.

Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la implementación del instrumento se exponen las siguientes recomendaciones:

- ❖ Implementar programas de capacitaciones para instruir más a los empleados y desarrollar al máximo sus competencias.
- ❖ Utilizar métodos de evaluación y retroalimentación de la misma, la estandarización de estos procesos y reportes aporta a los empleados en saber de cuáles son sus objetivos y metas, permitiendo al empleador organizarse mejor y aumentar su eficiencia y producción.
- ❖ Creación de programas motivacionales, por ejemplo, destacar el empleado del mes, planes de incentivos no solo monetarios, sino que también beneficios como escoger un día del mes para trabajar desde sus casas, permitir al empleado participar una vez cada dos meses en las utilidades que genera la empresa, para que así mismo se esfuercen en dar lo mejor.
- ❖ Ofrecer oportunidades de crecimiento como el intraemprendimiento, permitiendo al empleado crear nuevos proyectos e iniciativas para la empresa. De esta misma forma, puede aportar ideas nuevas para el crecimiento de la empresa.

Referencias bibliográficas

Alvarez-Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa: Fundamentos Metodología*. México: Paidós.

Ander Egg-E. (1982) *Técnicas de investigación social*. Editorial humanidades.

Fernando Toro (1992) *Clima organizacional y expectativas en perspectivas del cambio organizacional*. Revista interamericana de la psicología ocupacional.

Hernández, R, Fernández, C, &Baptista, P (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.

Javier Giraldo (1994-2005) Investigación cualitativa. *Revista diversita*,08 (02), 2012.

Recuperado de

<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v8n2/v8n2a06.pdf>

Leboeuf M, Muro F. *El Gran Secreto de la Motivación*. Ediciones Urano 2009. Barcelona.

Likert, R. (1969). *Factor humano en la empresa, su dirección y valorización*. Bilbao: Ediciones Deusto.

Lewin, Kart. (1951). *Field theory and Social Science*. Ed Haper. New York.

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. EL IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Bogotá D.C: Centro Editorial Universidad del Rosario.

Natalia Romero (2014-2016) *Revista Recursos Humanos*.

Robbins. (1990). *Organizacional teoría*. México.

Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones/método e intervención*: Madrid. EUB.

Sudarsky, J. (1977). *Un modelo de diagnóstico e intervención. Desarrollo organizacional*.
Editorial Universitaria de América.

Valdés Herrera Clemente (2016, octubre 7). *Motivación, concepto y teorías principales*.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento

ASPECTOS GENERALES

NOMBRE _____

CARGO _____

NIVEL DE ESTUDIOS _____

TIEMPO DE SERVICIO _____

GENERO: M ____ F ____

CATEGORIAS

Categoría	Abreviatura	Puntos asignados
Muy de acuerdo	MDA	5
De acuerdo	DA	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NDA-NED	3
En desacuerdo	ED	2
Muy en desacuerdo	MD	1

	COMUNICACIÓN	MDA	DA	NDA- NED	ED	MD
	Califique de acuerdo a su percepción	5	4	3	2	1
1	Cuál es su apreciación de la comunicación entre jefe y subordinado					
2	Cuál es su apreciación de la comunicación entre compañeros					
3	Existen órdenes contradictorias dentro de la empresa					
4	Existe la información necesaria para el desarrollo de las funciones de los empleados					
5	Los empleados de la empresa conocen la planeación estratégica, misión, visión, manual de funciones					
MOTIVACION						
		5	4	3	2	1
6	El trato que la directiva ofrece a los empleados es el adecuado					
7	La empresa ofrece recompensas a los empleados por el cumplimiento de las metas					
8	La empresa destaca a los empleados por sus éxitos					
9	En la empresa existe un programa de capacitaciones para los empleados					
10	La empresa tiene programas de recreación y esparcimiento para los empleados y sus familias					
CONDICIONES AMBIENTALES Y FISICAS						
		5	4	3	2	1

11	En la empresa siempre me brindan las condiciones para realizar mi trabajo					
12	El lugar de trabajo es formal y estructurado					
13	El lugar de trabajo cuenta con el espacio adecuado para realizar mis funciones					
	TRABAJO EN EQUIPO	5	4	3	2	1
14	Están los empleados de la empresa comprometidos con el éxito de la misma					
15	En la empresa hay reuniones de equipo para lograr un mejor desempeño					
16	Han surgido innovaciones a raíz del trabajo en equipo					
	LIDERAZGO	5	4	3	2	1
17	Están definidos los roles de líderes dentro de la empresa					
18	Existen compañeros pendientes de las necesidades de los demás					
19	En la empresa cada quien conoce las fortalezas de los demás					
20	Existen capacitaciones dentro de la empresa para fortalecer las capacidades de los empleados					