

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA SUMMAR
TEMPORALES, ÁREA DE SELECCIÓN

Daniela Bravo Suárez

Sandra Janeth Londoño González



Universidad Santiago de Cali

Especialización en Desarrollo Humano y Organizacional

Cali, Valle del Cauca

Marzo, del 2020

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA SUMMAR TEMPORALES
ÁREA DE SELECCIÓN

Daniela Bravo Suárez

Sandra Janeth Londoño González



Director de grado: Diego Fernando Vargas Calderón

Universidad Santiago de Cali

Especialización en Desarrollo Humano y Organizacional

Cali, Valle del Cauca

Marzo, del 2020

TABLA DE CONTENIDO

1. Antecedentes	4
2. Formulación del problema	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
3. Justificación Práctica	11
4. Marco Contextual.....	12
5. Marco Teórico	13
6. Marco Conceptual	18
7. Metodología	20
8. Análisis de la Encuesta Realizada.....	22
8.1. Dimensión del Liderazgo.....	23
8.2. Dimensión del Reconocimiento.....	31
8.3. Dimensión de Comunicaciones.....	36
8.4. Dimensión de Relaciones Interpersonales y Trabajo en Equipo.....	42
8.5. Dimensión de Compromiso.....	48
9. Conclusiones Generales.....	57
10. Bibliografía.....	60

1. ANTECEDENTES

Luego de revisar la base de datos Science Direct de artículos relacionados en proyectos dentro de organizaciones tanto públicas como privadas sobre Clima Organizacional, análisis de comportamiento, cultura organizacional, marketing interno, entre otros; en Colombia, se encontró como factor incidente la metodología trabajada en las organizaciones.

La metodología se basa en lo cuantitativo, a partir de una creación de diferentes hipótesis, se hace una selección de trabajadores en diferentes áreas de la organización para realizar encuestas sistematizadas, fichas técnicas, análisis de datos, encuestas cerradas, entre otros factores que se encargan de analizar la organización para ir realizando conclusiones de las hipótesis anteriormente presentadas, finalmente esto, les permite “conocer las percepciones de los individuos de la organizaciones.” (Peñas Salas, 2017, pág. 21) y de esta manera, se desarrollan sumatorias de las variables para, observar las diferencias y similitudes dentro de encuestas y cómo se puede mejorar a través de nuevas estrategias dentro de las organizaciones.

Dentro de los textos estudiados se encontró que uno de los análisis más importantes se basa en el factor del apoyo organizacional el cual influye en la satisfacción laboral tanto personas adultas como jóvenes así lo determinan Madero & Olivas, (2016) en el exponen 3 importantes conclusiones:

1. Tener en cuenta que la oficina de recursos humanos debe crear estrategias para gestionar el talento joven dentro de las organizaciones para mejorar el conflicto vida -trabajo como el resultado directo de la existencia de presiones incompatibles entre ambos roles.
2. Para las personas que tiene mayor experiencia laboral, la variable percepción económica pierde importancia debido a que existen prioridades personales y profesionales.
3. La intensidad del

esfuerzo realizado por las personas sigue siendo importante, sea la primera experiencia profesional o no. (pág. 58).

Estos aspectos, se basan en las diferentes dimensiones que influyen dentro del trabajo y el mejoramiento del clima organizacional como lo explica Stringer (2001):

1. Estructura: refleja el sentido de los empleados de estar bien organizados y de tener clara la definición de sus roles y responsabilidades.
2. Estándares: mide los sentimientos de presión para mejorar el desempeño y el grado de orgullo en los empleados para trabajar bien.
3. Responsabilidad: -
4. Reconocimiento: indica el sentimiento de los empleados de ser recompensados por un trabajo bien hecho.
5. Apoyo: el sentido de orgullo de los empleados de pertenencia a la organización y su grado de compromiso para con las metas de la organización. (pág. 121).

Así mismo los factores que influyen desde aspectos físicos como un buen estado del entorno hasta psicosociales que finalmente influyen en el comportamiento y la felicidad del trabajador o como lo expresa Díaz & Carrasco, (2018) el cual consideran que:

Promover la felicidad de los empleados es lo más importante y las emociones positivas suelen actuar como un antídoto frente a las emociones negativas, por lo que si el colaborador aprende a incrementar niveles de emoción positiva se siente menos estresado y más resistente. (pág. 3).

Otro aspecto que se encontró dentro de los textos es cómo se refiere al Clima Organizacional dentro de una empresa y la cercanía que tiene con la cultura organizacional.

Según Vidal (citado en Cubillos, Velásquez, & Reyes, 2014):

Se define como la percepción que el empleado tiene de sus necesidades sociales están siendo satisfechas y que está gozando del sentimiento de la labor cumplida. Refleja las normas y valores del sistema formal y la manera en que los reinterpreta el sistema informal. (pág. 71).

Se asume que, en la organización dentro de un clima laboral estable se encuentra ligado a tener una buena relación de la cultura institucional u organizacional, como lo explica Rousseau (citado en Leal Pacheco & Cortéz, 2019):

Definir la cultura como conjuntos de cogniciones compartidas por los miembros de una determinada unidad social, los cuales se adquieren a través del aprendizaje social y de procesos de socialización que exponen a los individuos a diversos elementos culturales como actividades e interacciones informaciones comunicadas y artefactos materiales que conforman la experiencia social al tiempo que dotan a sus miembros de valores compartidos, marcos de comprensión comunes y sistemas de creencias y de expectativas. No obstante, las culturas no son uniformes ni estáticas. (pág. 148).

Es así, como también se debe tener cuenta los tipos de Cultura Organizacional debido a que estas no son uniformes, ni estáticas, estos tipos de cultura son propuestos por Cameron & Quinn (citado por Salas, García, & Murillo , 2017):

Cultura Jerarquica: Caracterizada por un ambiente formalizado, apto con unna estructura adecuada para ejercer la labor que se disponga.

Cultura de Mercado: Orientada hacia el entorno externo, en vez del interno, se centra en transacciones con diferentes grupos externos en los cuales se involucra la organización.

Cultura Clan: Tiene un gran parecido al tipo de organización de un grupo familiar, donde la gran coherción de sus miembros, la participación es descrita como una familia extensa prevalenciando valores como el trabajo en equipo.

Cultura Adhocratica: La innovación y las iniciativas pioneras conducen las organizaciones al éxito; su principal objetivo es desarrollar nuevos productos y servicios. (pág. 89).

Para una organización, es importante determinar el tipo de cultura que se maneja, y aunque, en este proyecto la mayor parte las organizaciones en Cali pertenecen a una cultura Clan y Adhocratica, pueden variar dependiendo del marketing interno que maneje la organización para atrapar a sus empleados como un cliente.

Es de suma importancia tener en cuenta las variables que determina el marketing interno para poder realizar un trabajo de cultura organizacional efectivo, Bohnenberg (citado en Araque, Sánchez, & Uribe, 2017) enseña 4 dimensiones importantes para el merketing interno:

Dimensión del Desarrollo: las acciones relacionadas con la formación y el desarrollo de habilidades, la orientación al cliente y la adquisición de nuevos conocimientos en los empleados. 2. Dimensión adecuación al trabajo: trata las acciones que toma la organización para ajustar las motivaciones y habilidades de cada empleado a las funciones y roles que debe cumplir dentro de la misma, así como el brindarle empoderamiento dentro de su cargo y reconocer formal o informalmente el alcance de sus objetivos. 3. Comunicación interna: es la acción que toma la organización para socializar a los colaboradores de todos los niveles, la información relevante para la corporación, en los aspectos relacionados con los objetivos y metas organizacionales, resultados alcanzados, valores y cultura organización y los cambios que se produzcan a nivel interno o externo. 4. Compromiso organizacional: actitud que expresa una unión psicológica entre el individuo y su organización, es decir, el grado de involucramiento y lealtad de los colaboradores con su empresa. (pág. 98).

Uno de las maneras de manejar el marketing interno, se encuentra la importancia de liderazgo y las formas de aplicarlo a las organizaciones en la actualidad. Hasta ahora, se ha hecho un recorrido sobre diferentes factores que implican un buen clima organizacional en una empresa, es así, como encontramos en común dentro de los antecedentes el liderazgo y su influencia en las diferentes áreas, así se puede determinar lo que Cardona Echeverri & Zambrano Cruz, (2014) explican como:

Factor de Liderazgo: Haciendo referencia a la percepción que existe entre los directivos y las personas, con énfasis en la consideración que se tiene del direccionamiento dado a la organización. En definitiva, tiene que ver con la función del líder, relacionada con la supervisión y requisición, transmitida a partir de directrices propias de la organización. (pág. 186).

Como se puede observar, el liderazgo tiene un alto porcentaje de importancia en una organización, no solo con el fin de mejorar la producción sino de incentivar una cultura organizacional y mejorar el marketing interno, por lo tanto, es importante asumir el liderazgo transformacional presentado dentro de los textos estudiados como aquellos que:

Tienen Carisma e influencia idealizada; inspiración motivacional, lo cual implica el origen de un modelo de rol carismático y la articulación de una visión del futuro que puede ser compartida; atención a las diferencias individuales y la estimulación intelectual definida como cuestionamiento de las viejas asunciones y del estatus quo. (Hermosila, Amutio, Da Costa, & Paz, 2016, pág. 136).

A partir de todos los textos analizados como grandes referentes que guiarán este proyecto, se definen el aspecto importante y que, realmente no son temas separados en la realidad de una organización, el Clima Organizacional en el área de selección de la empresa SUMMAR Temporales.

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los criterios que impactan el clima organizacional en el área de selección en la empresa SUMMAR Temporales?

2.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar los criterios que impactan el clima organizacional en el área de selección en la empresa SUMMAR Temporales.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico actual del Clima Organizacional en el área de selección de la empresa Summar Temporales.
- Medir a partir de una encuesta los criterios que impactan el Clima Organizacional en el área de selección de la empresa Summar Temporales.
- Proponer una intervención para la gestión del Clima Organizacional en el área de selección en la empresa Summar Temporales.

3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Las empresas en Colombia, se encuentran en la actualidad dentro de grandes cambios, uno de ellos es mirar al empleado como ser humano y un talento dentro de la organización, no solo como recurso. Esto permite que las organizaciones se den la tarea en reemplazar cuáles son las necesidades de aquel talento y cómo aportar en ellas para así crear una cercanía, esto con el fin de mejorar la productividad del ser humano y de esta manera crecer y mejorar como empresa dentro de la sociedad.

Es así como muchos investigadores se han enfocado en el análisis del Clima Organizacional, el factor principal transversal dentro de una organización para tener una buena productividad y una calidad de comunicación dentro de las organizaciones.

Lo anterior, permite que existan agentes dentro de las organizaciones que se encarguen de llevar un orden, cooperación y un buen trabajo en grupo, llamados líderes, encargados de ser un ejemplo para los empleados y crear un buen espacio de trabajo.

SUMMAR Temporales, como una empresa en crecimiento, toma a su personal como la base de la empresa, por lo tanto es importante que siempre se encuentre en pro del crecimiento del talento humano, sin embargo, en el área enfocada en este trabajo, existen ciertas dificultades presentadas debido a la alta rotación de personal, un estilo de liderazgo autoritario y por lo tanto no permite llevar un buen clima organización, esto también puede ser por el choque de edades pues la mayor parte de su personal son jóvenes llevándolos a conflictos y por lo tanto a aburrirse de su cargo.

Es así como se toman estos aspectos en cuenta para analizar el clima organizacional del área de selección en SUMMAR Temporales.

4. MARCO CONTEXTUAL



Summar Productividad es una empresa que lleva más de 30 años, ubicada en la Calle 17 N #4N-25, Cali. Prestando servicios de personal temporal a

diferentes organizaciones del país. En la actualidad es un grupo de tres empresas con un portafolio de servicios y soluciones para aumentar la productividad de sus aliados. (SUMMAR, 2019).

Esta organización se encarga de realizar análisis sobre diferentes empresas para encontrar la necesidad de aquellos y diseñando estrategias alternativas para aumentar la productividad. Teniendo así, valores que identifican la organización como el respeto, servicio, confiabilidad y oportunidad. (SUMMAR, 2019).

Summar, ofrece al usuario tres grandes servicios:

Summar Temporales: Aliados con SERTEMPO se encarga de proveer “apoyo a los aliados en la consecución de talento temporal” (SUMMAR, 2019, párr. 2), con ello, esta empresa se dedica a la selección del personal para diferentes cargos u áreas de otras empresas.

Summar Insumos: “nace para simplificar y optimizar la distribución de insumos de cafetería, cuidado personal y aseo de nuestros aliados”. (SUMMAR, 2019, párr.3)

Summar Procesos Pro: En asociación con “Servicios Integrados Sertempo se creó para tercerizar los procesos que complementan las actividades de nuestros aliados”. (párr.3)

Es así, como SUMMAR se ha encargado por muchos años de crear estrategias y apoyar en diferentes aspectos a otras organizaciones para ayudar en su crecimiento con soluciones eficaces. Actualmente SUMMAR se encuentra actualizando su imagen para llegar a nuevos alcances.

5. MARCO TEÓRICO

La definición general de liderazgo que como bien sabemos hace referencia a las habilidades que tienen las personas para influir en otras, nos hace preguntar ¿por qué en algunas organizaciones el tema no fluye y hacen que el ambiente laboral no sea el adecuado?, generando inconformismo, desmotivación lo que conlleva a un clima laboral no deseado y que esto impacte de manera negativa en los resultados de la organización, ya que se pierde el sentido de pertenencia que se tiene con la empresa.

También, cuando una organización invierte en su recurso humano, capacitándolo, motivándolo, brindándole un bienestar óptimo, esto hace que el sentido de pertenencia sea más arraigado y los resultados sean los mejores. Ya que las personas son el factor clave y esencial para los resultados exitosos de una organización.

Por esto es importante tener en cuenta el proceso de selección de personal, dentro de una organización, ya que es fundamental, para reclutar el talento humano ideal. La selección de personal es la herramienta esencial para encontrar las personas idóneas y comprometidas con el crecimiento y desarrollo de una organización.

Chiavenato, (1999, pág 21), sustenta que

El reclutamiento y la selección de personal son dos fases de un mismo proceso: consecución de recursos humanos para la organización, El reclutamiento tiene como objetivo específico suministrar la materia prima para la selección, el objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la organización.

La selección se configura básicamente como un proceso de comparación y decisión, ya que de un lado está el análisis y las especificaciones del cargo y del otro, candidatos profundamente diferentes entre sí.

Se debe tener en cuenta que para un buen proceso de selección se necesita un tiempo y pasos, los cuales son fundamentales para la efectividad del proceso. De acuerdo a Barcelo, (2019) los 10 pasos efectivos para un proceso de selección es:

Análisis y detección de necesidades, Reclutamiento activo o pasivo, Recepción de candidaturas preselección, Pruebas, Entrevista, Valoración y decisión, Contratación, Incorporación y Seguimiento. (párr. 13-30)

El clima organizacional es un elemento fundamental en la productividad de una organización, el ambiente donde trabaja una persona diariamente, el trato que el jefe tiene con sus colaboradores, las relaciones con los compañeros de trabajo clientes y proveedores, son todos elementos que conforman un buen clima laboral, para que una persona pueda trabajar bien, debe sentirse bien con el mismo y con todo lo que gira a su alrededor

Para estos autores, ejerce gran influencia entre líderes y colaboradores las relaciones interpersonales, que permite que haya una retroalimentación recíproca entre ambos.

Según Fullan citado en (Serrana Orellana & Portalanza, 2014). Asume el *Concepto de Liderazgo* como un agente permita lograr que “la organización genere relaciones que permitan obtener los resultados esperados, ya que los líderes afanan su labor en la creación de nuevas oportunidades que permitan compartir y aprender lo aprendido, llegando a transformar el contexto” (pág. 123), estos autores responsabilizan al líder de la calidad del clima organizacional, puesto que el líder es el encargado de transformar los comportamientos de los trabajadores en valores, con los que se puede conseguir un bien común y además conseguir el equilibrio entre las metas y la preocupación para que los subordinados estén bien y obtener mayor productividad y reducir el ausentismo y los costos.

Clima Organizacional para Segredo & Reyes citado en (Serrana Orellana & Portalanza, 2014) “es un enfoque administrativo preciso para disminuir el ausentismo, incrementar la productividad, conducir los cambios y reducir los costos en las organizaciones, y permite que el talento humano se vincule con los sistemas organizativos.” (pág. 121), es decir, si se ejecuta una buena administración, los resultados para las organizaciones resultan excelentes, porque mejora

no solo la productividad como tal, sino también los costos, con lo que las personas construyen un vínculo con la empresa.

La felicidad es un tema inherente para todos, La base de la felicidad en la organización son las emociones y los comportamientos organizacionales, es decir, la felicidad organizacional es el resultado de un pensamiento estratégico (Baker et al., 2006). Los mismos autores refieren que en organizaciones felices los colaboradores y directores están involucrados de forma efectiva y emocional con la organización, considerando el trabajo como una ocupación feliz, señalando que en las organizaciones felices los colaboradores tienen una actitud positiva y una alta motivación para laboral. De la felicidad organizacional hacen parte los directivos y colaboradores que involucran sus emociones cuando sienten que su trabajo no solo es recompensado económicamente, también emocionalmente siente que es reconocido su valor en el engranaje empresarial.

Silverblatt (2010, citado por Dutschk, 2013) indica que los empleados no felices con su trabajo tienen un coste de millones en la economía, principalmente a través de la pérdida de productividad. El autor considera que promover la felicidad de los empleados es lo más importante y las emociones positivas suelen actuar como un antídoto frente a las emociones negativas, por lo que si el colaborador aprende a incrementar niveles de emoción positiva se siente menos estresado y más resistente. Por ello, suele considerarse la satisfacción y la motivación de las personas en las empresas como un “activo”, ya que de esta percepción parte que haya un mejor ambiente de trabajo y por ende mayor productividad, ya que una persona que trabaja motivada se enferma menos y el ausentismo se evita.

(Cardona Echeverri & Zambrano Cruz, 2014) Definición de Clima Organizacional a partir de diferentes autores: Schenider y Hall (1972; citados en Santana y Arauju, 2007): Definen el Clima Organizacional como un conjunto de percepciones que una organización tiene de sus políticas prácticas y procedimientos que son compartidos por sus miembros en torno al ambiente laboral. Se trata de un concepto multidimensional e indeterminado, a diferencia de otros que están referidos a procesos específicos que tienen un lugar en la organización, tales como el poder, liderazgo, el conflicto o las comunicaciones. El clima organizacional tiene que ver con los valores, sentimientos, percepción del entorno compartido con otros, en el que si existe una comunicación puede mejorarse en todos los aspectos la organización como tal.

Álvarez (1992): El Clima Organizacional hace referencia a características como los valores, normas, actitudes y los sentimientos percibidos por las personas sobre la institución de la cual forman parte. De esta forma, el autor plantea que el clima organizacional es el resultado de la interacción entre factores personales e individuales, las condiciones externas que proveen las instituciones y organizaciones y las expectativas generadas por dicha interacción, lo que facilita la convivencia y la productividad laboral en una empresa.

6. MARCO CONCEPTUAL

El sentido de pertenencia, se refiere a la impresión que tiene una persona que todo lo que hay en la empresa les pertenece a todos por igual, ya que siente que todos lo que laboran allí, influyen para el desenvolvimiento de la misma. Además, están motivado, tienen disposición para trabajar porque creen que su bienestar es importante, motivo por el cual, su rendimiento y productividad se ven afectados por el sentido de pertenencia. La confianza que la empresa pone en las personas es valorada y la respuesta es una actitud positiva hacia la misma; pero, debe evitarse la inequidad en el trato a directivos y subordinados.

Por otra parte, un equipo de trabajo es considerado como las personas que organizadas en grupo trabajan por una meta en común. El equipo debe estar consciente de los conocimientos, habilidades, competencias de quienes lo componen, ayudándose mutuamente. Esto significa que los participantes tienen presencia en las decisiones y por tanto más implicados en las decisiones que se tomen.

Asimismo, existen diversos tipos de organizaciones, entre las que se cuentan las organizaciones virtuales, son las que permiten que personas ubicadas en diferentes sitios puedan realizar un trabajo que los une por sus características. Por lo general, reducen muchísimo los costos estructurales, permite trabajar internacionalmente, reduce costos de viajes, es decir, se presenta una descentralización basada en una cultura de confianza, claridad, valores compartidos, responsabilidad, entre otros. El sentido de pertenencia se tiene hacia una comunidad, y no un lugar. Se trabaja con los últimos avances en tecnología. La buena comunicación es indispensable conjuntamente con la confianza basada en la lealtad y el aprendizaje.

Además, la motivación laboral, es la manera como una organización puede animar a las personas para que trabajen ofreciendo lo mejor de ellos mismos, puesto que cuando el trabajador se encuentra motivado, se genera mayor producción, siente orgullo por el trabajo que realiza, y desea permanecer en la empresa y evitan falta innecesariamente al trabajo.

Igualmente, la ventaja competitiva es una característica que diferencia a una empresa, persona o país, convirtiéndose el talento humano en una ventaja competitiva que logra que las compañías mejoren, creen nuevos servicios, ya que la calidad humana y profesional de las personas que hacen parte de la organización ayudan para que las organizaciones alcancen sus metas.

En cuanto, a la gestión del talento humano, que es un conjunto de procesos, mediante los cuales se busca el bienestar de los trabajadores en una organización iniciando con la vinculación, la capacitación, las recompensas, la salud ocupacional, etc., y así impulsar el negocio, manteniendo una actitud positiva para conseguir los objetivos y metas propuestos por una empresa.

Respecto a la satisfacción laboral, que es la aprobación que siente el empleado en lo que se refiere al ámbito y situaciones que suceden en su trabajo. Suele relacionarse con el rendimiento de la organización, la calidad del trabajo y las condiciones en que se desenvuelve. Entre los factores que generan satisfacción laboral se encuentran: promociones, tareas estimulantes, premios equitativos, buena relación entre directivos y subordinados, ambientes higiénicos y con seguridad, entre otros.

7. METODOLOGÍA

La metodología de este trabajo se basa en una investigación descriptiva, que se encarga de detallar los hechos como son observados, siguiendo las etapas de investigación, definición y formulación de hipótesis; en este caso el análisis final del trabajo.

La investigación nos lleva a manejar un método inductivo, este se encarga de observar y analizar desde lo particular hasta lo general. De esta manera también se determina que las fuentes son primarias, pues la recolección de datos se hace a partir de la experiencia de cada empleado en la empresa.

Es así como finalmente se elige la encuesta (Basada en la metodología de Mac Gregory), como instrumento de recolección de información la cual incluye once variables, de las cuales se escogen cinco que son las más importantes para la investigación.

Como son:

1. Liderazgo, es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas en un grupo de trabajo determinado, haciendo que el equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.
2. Reconocimiento, es una de las fuentes de satisfacción personal más importante con la que cuentan las personas para sentirse a gusto con su trabajo y por extensión con su vida.

3. Comunicaciones, es el análisis de la forma en como se expresa el empleado, de la capacidad de escucha de estos, y también el uso de tecnologías para emitir información de la empresa.
4. Relaciones interpersonales y trabajo en equipo, este aspecto estudia la relación con los compañeros y con los líderes, si funcionan o no para un objetivo grupal y de esta manera lograr el trabajo en equipo.
5. El compromiso, este aspecto analiza la relación entre el trabajo y su disposición para realizar actividades, conocer la organización y colaborar a otros.

Los anteriores aspectos permiten determinar la estructura, la responsabilidad, los desafíos, relaciones, conflictos e identidad con la empresa de cada participante, siendo como técnica la recolección de información con preguntas cerradas, que permiten sistematizar y elegir puntos claves dando de manera objetiva las conclusiones.

El desarrollo de la investigación será realizado en el área de selección de personal de la empresa SUMMAR Temporales. En un inicio se realizará acercamiento a los empleados de esta área, explicando el tema a realizar y dándoles una introducción sobre clima organizacional y la importancia dentro de la empresa.

La encuesta se realizará de manera anónima, analizando las diferentes variables para obtener el resultado del clima organizacional del área. Brindado un informe a la empresa sobre el resultado.

8. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA EN SUMMAR TEMPORALES

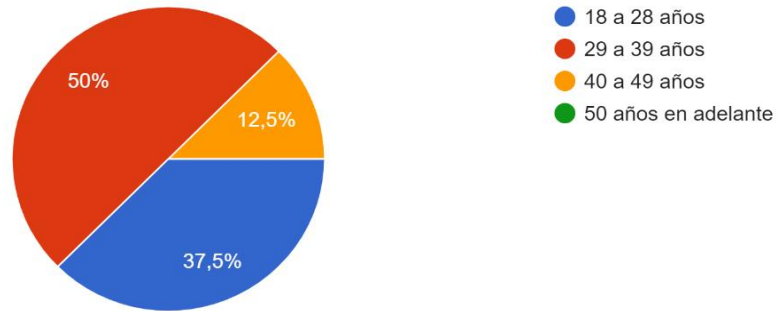
Para lograr un análisis del Clima Organizacional en el área de Selección de Summar Temporales, se realizó una encuesta con 5 dimensiones nombradas anteriormente, y 46 preguntas, la cual se aplicó vía correo electrónico, la encuesta estuvo abierta desde el día 24 de febrero al 26 de febrero de 2020.

El área de selección de Summar Temporales, tiene diferentes sucursales en el país, por lo cual se decidió evaluarlas todas, las cuales se definieron de la siguiente manera Cali 14 personas, Medellín 2, Pereira 1, Buga 1, Barranquilla 3, Armenia 1, Neiva 1, Palmira 1 para un total de 24 personas encuestadas.

Dentro del área de selección, se encontraron los siguientes cargos: 11 Analista de Selección, Auxiliar de reclutamiento 2, Digitador 1, Auxiliar Administrativo 1, Líder de operaciones 6, Reclutador 2 y Jefe de selección: 1.

La edad se considera dentro de la encuesta como un punto clave porque esto determina pensamientos y la relación con otros de generaciones iguales, es así como se encontró que la mayor parte de los empleados oscilan entre los 29 y 39 años, seguido de 18 a 28 años.

Rango de edad
24 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

8.1.DIMENSIÓN DEL LIDERAZGO

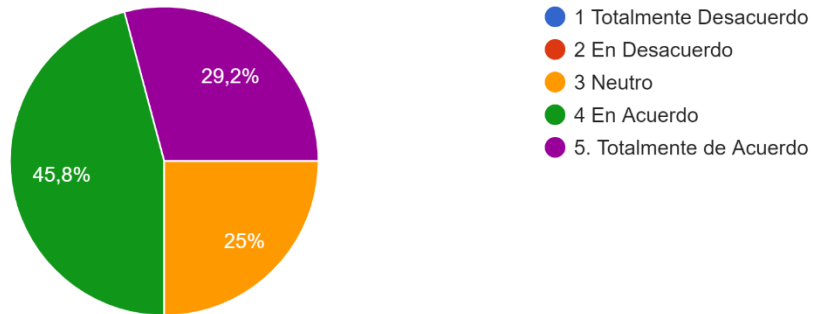
Dentro de esta dimensión se evaluó la relación de los líderes con sus seguidores en el equipo.

- a. En este punto, como se observa en la gráfica el 46% de los empleados se encuentran de acuerdo con la orientación de su líder en alcanzar objetivos y metas en el equipo de trabajo, dando una respuesta positiva a la orientación, en este punto existe una parte neutral del 25% que se puede analizar como empleados que no se encuentran lo

suficientemente relacionados con la orientación del jefe hacia el equipo.

Mi Jefe orienta al equipo de trabajo para alcanzar objetivos y metas.

24 respuestas

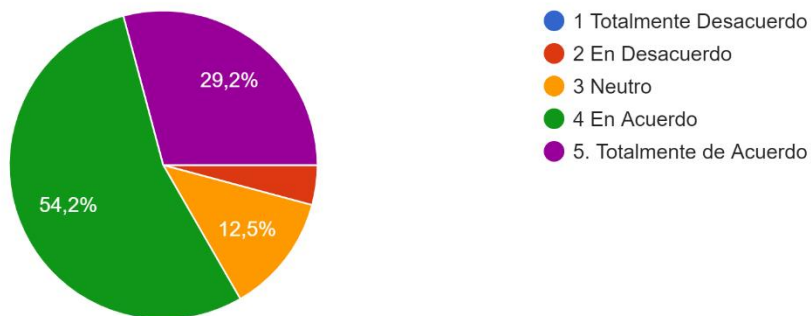


Fuente: Elaboración propia.

- b. Este punto se encarga de observar el compartir de ideas propias hacia el jefe, esta gráfica enseña que en gran medida todas las sedes con sus grupos de trabajo comparten ideas para mejorar o alcanzar objetivos, ya que más del 50% está en acuerdo o totalmente de acuerdo, sin embargo es importante revisar la parte neutra, pues 3 empleados eligieron este punto, lo cual permite preguntarse ¿qué tan escuchados se sienten ellos?

Mi jefe se interesa por conocer las ideas de su grupo de trabajo.

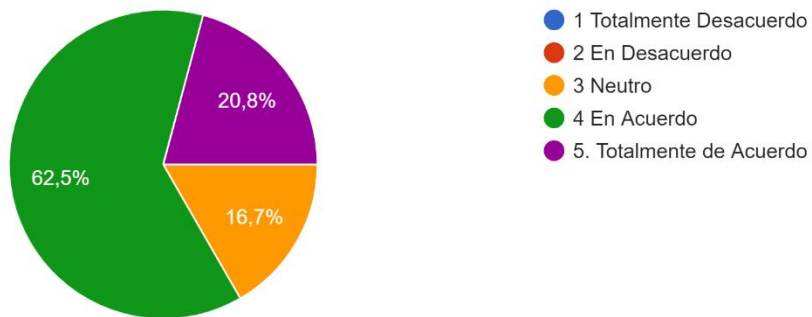
24 respuestas



Fuente: Elaboración propia

- c. Este diagrama se presenta de manera positiva, ya que la mayor parte de los empleados, un 62,5% y un 20,8% se encuentra en acuerdo o totalmente de acuerdo, especialmente en las zonas por fuera de Cali.

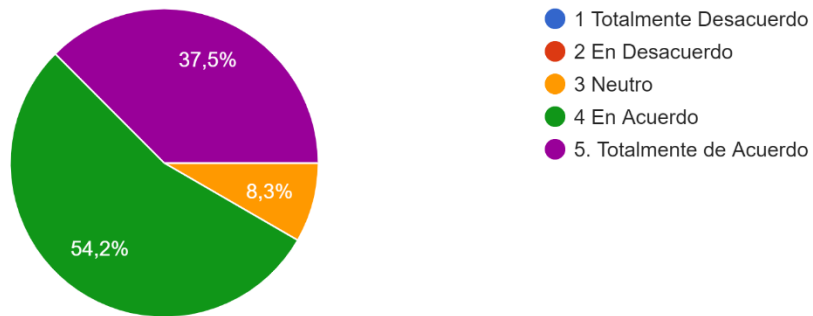
Mi jefe me retroalimenta de forma constructiva.
24 respuestas



Fuente: Elboración propia.

- d. El respaldo de los líderes frente a sus compañeros de trabajo es positivo, pues se encuentra en este análisis que 22 respuestas son totalmente de acuerdo o en acuerdo, es decir un total de 91,7% de manera favorable y un 8.3% responden de manera neutra.

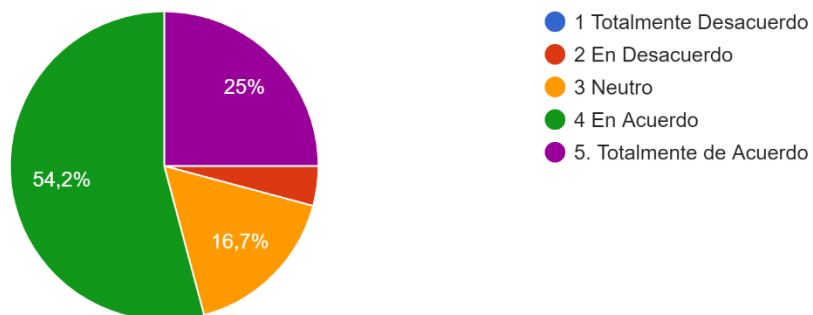
Siento respaldo de mi jefe inmediato en las decisiones que tomo o en las actividades que realizo.
24 respuestas



Fuente: Elboración propia.

e. Los espacios de retroalimentación en un área son de suma importancia, aquí es donde los partícipes del área encuentran puntos de fallo en común, por lo tanto la importancia de un lider en promover estos espacios es muy importante. Es así como se observa que existe un gran equilibrio dentro de este aspecto debido a que un 54,2% y un 25% se encuentra en acuerdo o totalmente de acuerdo y un 16,7% responden de manera neutra.

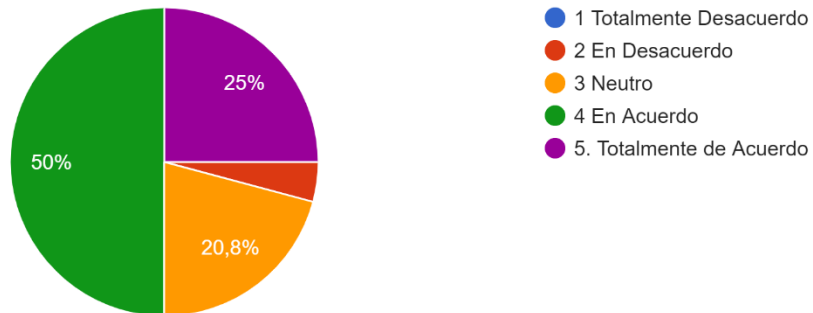
Mi jefe promueve espacios de retroalimentación sobre los resultados obtenidos.
24 respuestas



Fuente: Elboración propia.

- f. En este aspecto los empleados se encuentran en un punto medio, pues aunque la mayoría está de acuerdo, el 75%, de las personas lo consideran neutro, el 20,8%, no se sienten seguros que su jefe inmediato los apoye por completo en su desarrollo personal.

Siento que mi jefe inmediato contribuye a mi desarrollo personal y profesional.
24 respuestas

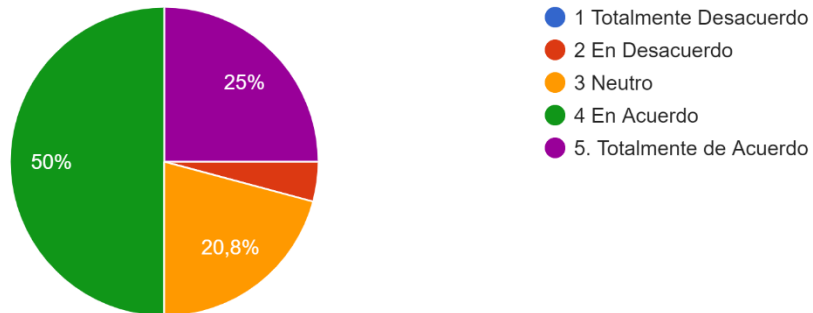


Fuente: Elaboración propia.

- g. En este aspecto se encontró un 75% de afirmación por parte de los empleados, este aspecto es importante que lo reconozca un líder, pues saber sobre fortalezas y debilidades de un equipo genera nuevas respuesta hacía los eventos que lleguen más adelante. Sin embargo en este punto encontramos un 20.8% en neutro y el otro en desacuerdo, lo cual se observa que los colaboradores tienen una perspectiva diferente de los objetivos que tiene su líder.

Mi jefe reconoce las fortalezas y debilidades de su equipo de trabajo para la delegación de funciones.

24 respuestas

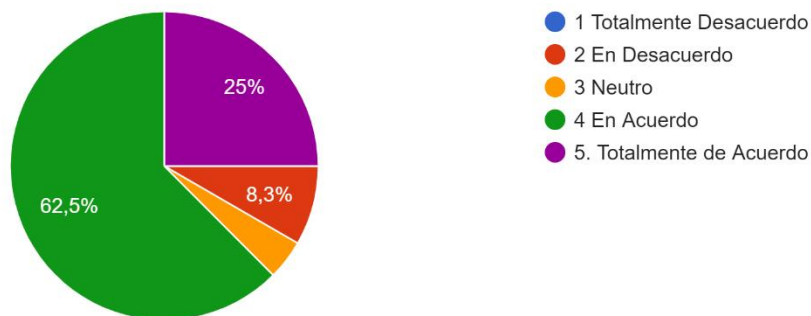


Fuente: Elboración propia.

- h. Esta grafica refleja que existe en mayor medida el respecto, pues enseña un 87,5% de manera positiva, sin embargo, el 8,3% que se encuentra en desacuerdo, da una mirada a una falta de sincronización con todos sus compañeros.

Mi jefe muestra cordialidad, apertura y disposición en el trato con todos sus colaboradores.

24 respuestas



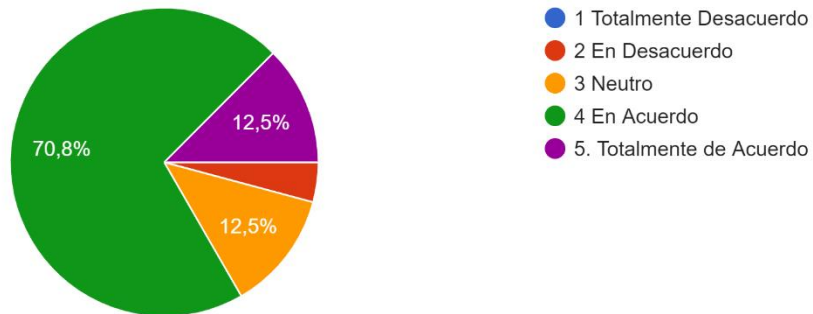
Fuente: Elboración propia.

- i. La coherencia en una organización es importante, especialmente en las personas que dirigen un personal, pues este permite que haya una sincronía entre los objetivos del área

y lo que se realiza como equipo, el grupo está de acuerdo en un 70,8%, y totalmente de acuerdo, 12,5%, sin embargo, existen variaciones como neutro con un 12,5% y 4.2% en desacuerdo.

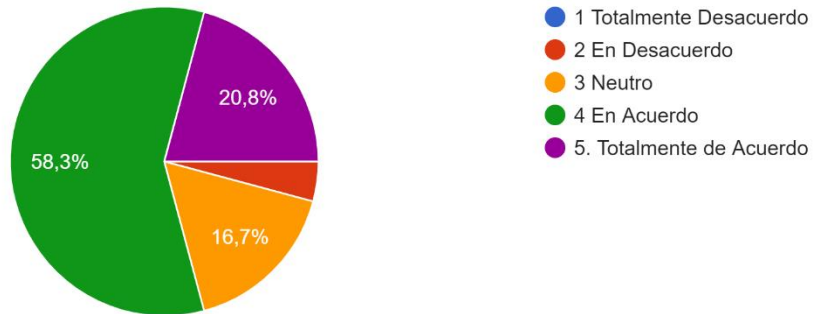
Fuente: Elboración propia.

Mi jefe es coherente entre lo que dice y hace.
24 respuestas



j. . La confianza que un lider da a sus colaboradores es promovida a partir de actitudes positivas, al momento de sentirse confiado con sus empleados, logra un buen ambiente de trabajo; en este aspecto Summar Temporales lleva un 79,1% por lo cual se observa que el líder es un persona positiva. sin embargo, existen variaciones como neutro con un 16,7% y 4.2% en desacuerdo.

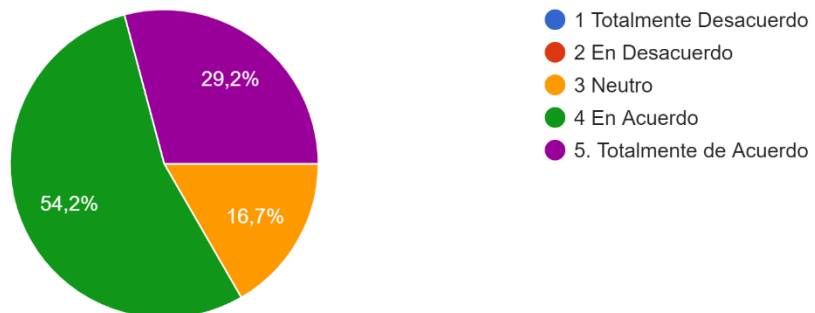
Mi jefe promueve actitudes positivas para fortalecer un buen ambiente de trabajo.
24 respuestas



Fuente: Elboración propia.

- k. Finalmente, esto se resume en una exigencia para cumplir metas u objetivos y como se visibiliza en la métrica, la exigencia del lider es alta 54,2%, pues a diferencia de las otras métricas el punto “Totalmente de acuerdo” 29,2%, es mayor que los anteriores.

Considero adecuado el nivel de exigencia que recibo por parte de mi jefe.
24 respuestas



Fuente: Elboración propia.

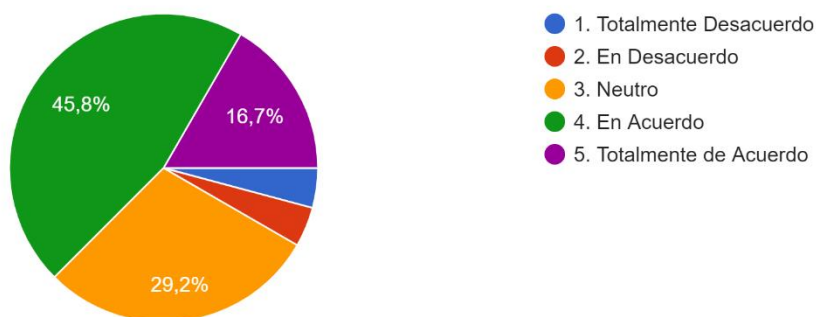
8.2. DIMENSIÓN DE RECONOCIMIENTO

La importancia del reconocimiento dentro de una organización permite que el empleado sea distinguido por sus objetivos o metas acertadas, pues para las personas ser reconocido, es sentir que su trabajo es valorado dentro de la organización, por lo tanto fue importante analizar ese punto dentro del clima organizacional.

- a. Este primer aspecto analiza el comportamiento de la organización con los empleados y su reflexión sobre las cosas buenas de los empleados, más allá de cumplir con sus tareas, aunque aún hay un alto porcentaje de actividad (45.8%), el crecimiento del porcentaje neutro aumenta, pues el 29.2% no se sienten completamente a gusto con ello y un pequeño porcentaje se encuentra en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

En la empresa reconocemos las cosas buenas de las personas.

24 respuestas



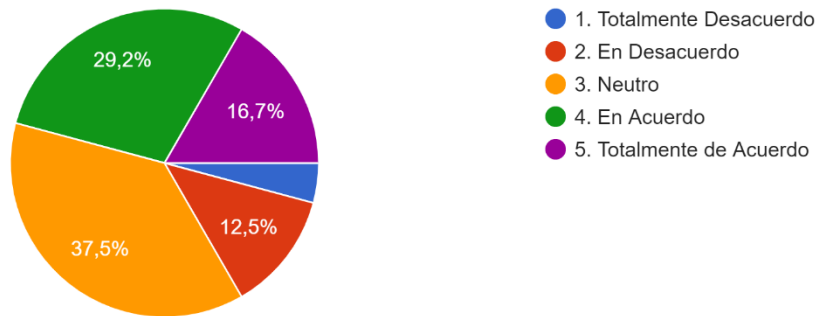
Fuente: Elaboración Propia

- b. Las organizaciones durante un tiempo prolongado han manejado el tema de igualdad y equidad laboral, tanto económica, cargos y trato hacia el otro, en este aspecto lo

neutro, 37,5%, resalta debido a que probablemente los empleados sientan en algunos aspectos igualdad y equidad mientras que en otro no y el punto en desacuerdo aumenta a 12,5%.

Siento que en la empresa hay igualdad y equidad con los colaboradores.

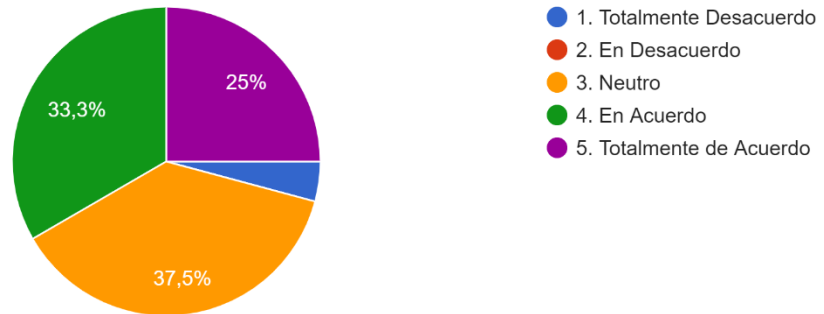
24 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

- c. Cada ser humano dentro de su empleo desea ascender para mejorar y demostrar sus capacidades, sin embargo, este aspecto se encuentra dividido, pues casi la mitad de los empleados se encuentran de manera neutral (37,5%), por lo tanto se puede intuir que lo neutral se dirige hacia una inconformidad frente a los ascensos laborales.

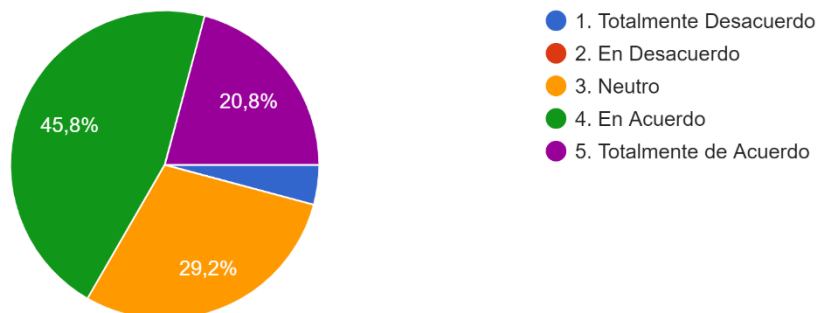
Cuando existen posibilidades de asenso laboral se realiza un proceso de seleccion transparente.
24 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

- d. Sentirse valorado en los reconocimientos no monetarios de la empresa, demuestra al empleado que también es importante, más allá de ser un recurso humano en la organización, en este caso, se observa que la mayor parte de los empleados sienten ese reconocimiento de Summar en un 66.6%.

Me siento valorado cuando recibo los reconocimientos no monetarios de la empresa.
24 respuestas



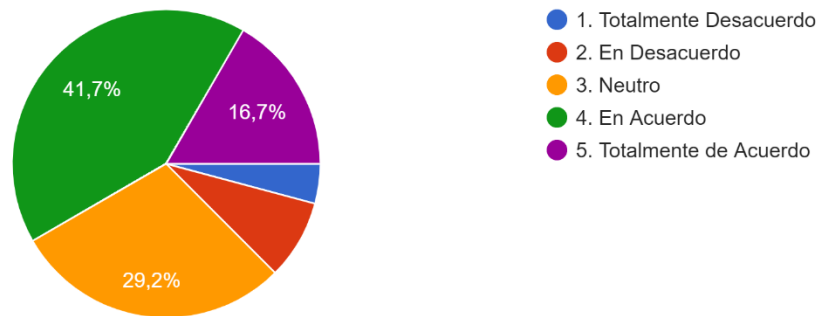
Fuente: Elaboración Propia.

- e. La motivación de los empleados en cada uno de sus cargos logra que haya un mayor esfuerzo en lograr los objetivos y metas planteadas, por eso es importante que la

organización realice reconocimientos a los colaboradores sobre sus esfuerzos extras. En este aspecto, se encuentra que más de la mitad de los participantes, maneja una posición positiva, 58,4% están de acuerdo y totalmente de acuerdo, sin embargo hay un alcance grande en una posición neutra del 29,2%.

Cuando los resultados exceden las expectativas, se realizan reconocimientos.

24 respuestas

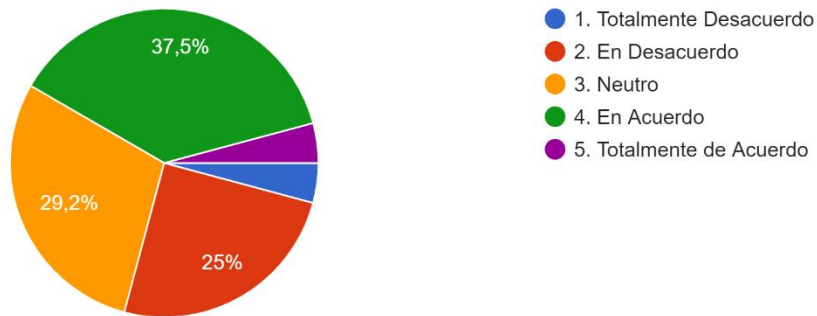


Fuente: Elaboración Propia.

- f. La constancia en el reconocimiento de la organización a los empleados es un aspecto que aporta al clima de la organización y su motivación; en este aspecto se puede observar que en gran medida hay una posición neutra, 29,2% o en desacuerdo, 25%, enseñando así que la empresa debe trabajar más por demostrar el reconocimiento constante al área de selección.

El reconocimiento es una práctica frecuente en la empresa.

24 respuestas

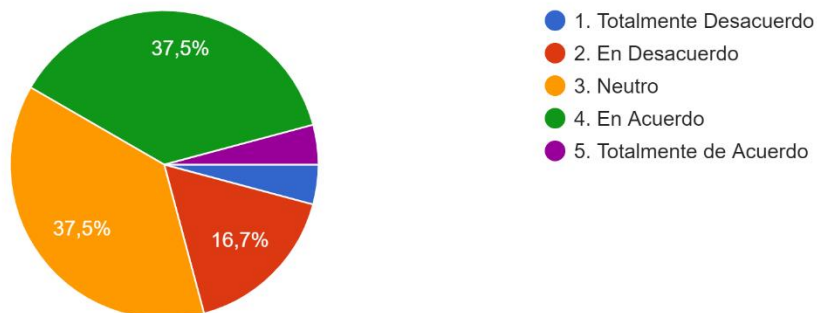


Fuente: Elaboración Propia.

g. Este punto relacionado con el reconocimiento constante de la organización se visualiza que hay una igual entre estar de acuerdo y neutro, con una tendencia a en desacuerdo, 16,7%; esto se puede analizar como una relación entre ocupaciones en el día y el reconocimiento, es decir, debido a largas tareas, la organización no se detiene a reconocer de manera diaria a los trabajadores en el área de selección.

En la Organización se reconocen las acciones del día a día.

24 respuestas

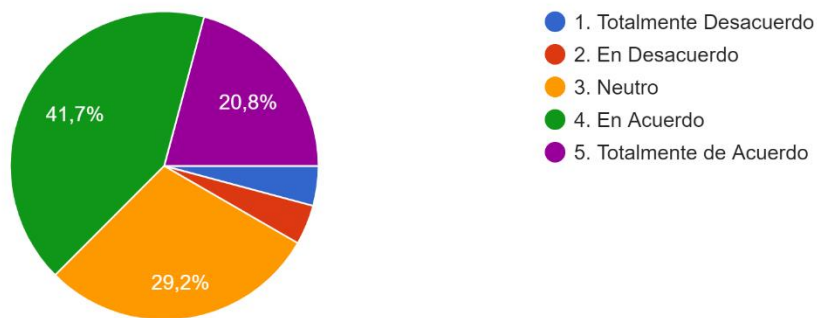


Fuente: Elaboración Propia.

- h. En este aspecto, se puede observar que el compañerismo permite tener una buena relación y tranquilidad, entre empresa y empleados, el 62.5% se encuentra de acuerdo y totalmente de acuerdo, por lo tanto se ve reflejado el agradecimiento de la organización hacia los empleados por sus desempeños.

En la empresa agradecemos el esfuerzo y disposición por ayudarnos mutuamente.

24 respuestas



Fuente: Elaboración Propia.

8.3. DIMENSIÓN DE COMUNICACIONES

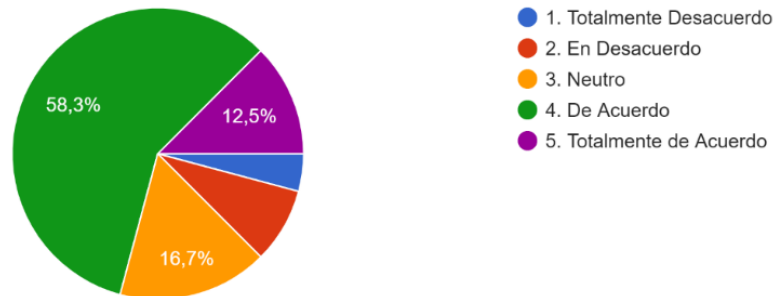
En esta sección se evaluó la comunicación con los colaboradores tanto del área, como de la organización.

- a. El 70.8% de los empleados encuestados como se observa en la gráfica están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que en la empresa se escuchan las opiniones de las personas del equipo de trabajo; el otro 12.5% no están de acuerdo y totalmente en desacuerdo porque sienten que en la empresa no se escuchan las opiniones de las personas del equipo de trabajo para la realización de las tareas diarias. Y un 16.7% contesta de manera neutra. Es muy importante para la empresa escuchar las opiniones de

sus trabajadores, esto conlleva a tener un grupo de trabajo motivado y dispuesto a cumplir sus objetivos.

Siento que en la empresa se escuchan las opiniones de las personas del equipo de trabajo para la realización de las tareas diarias.

24 respuestas

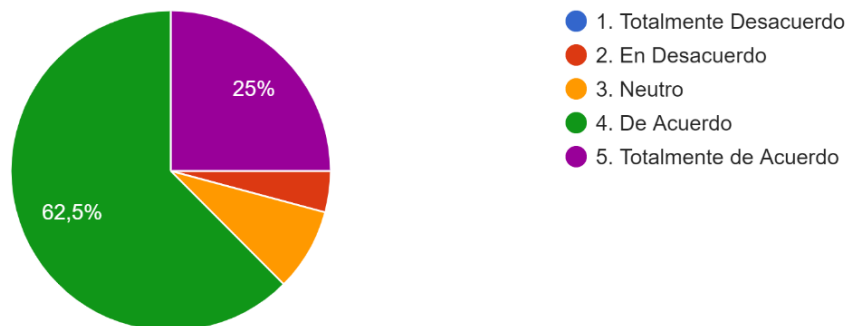


Fuente: Elaboración Propia.

- b. El 87.5% de los empleados encuestados como se observa en la gráfica están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que la empresa cuenta con los medios de comunicación efectivos para comunicarse con sus colaboradores; un 4.1% está en desacuerdo con que la empresa no cuenta con los medios de comunicación efectivos. El 8.4% responde de manera neutra. La empresa tiene buenos medios de comunicación y esto repercute de manera positiva en el trabajo que desarrollan.

La empresa cuenta con medios de comunicación efectivos para comunicar a todos sus colaboradores los cambios, decisiones, procesos, proyectos, eventos, entre otros.

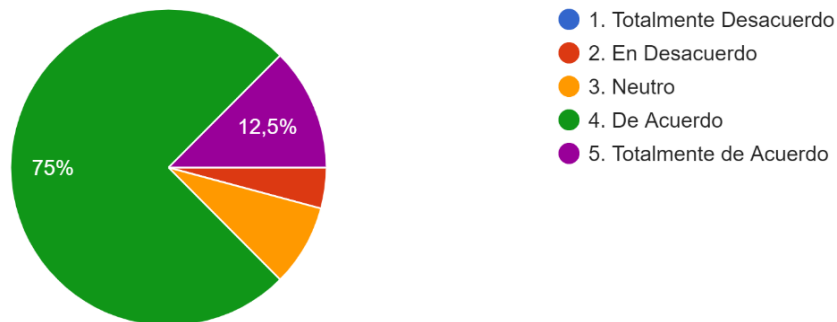
24 respuestas



Fuente: Elaboración propia

c. El 87.5% de los empleados encuestados están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que la empresa les da la información necesaria a sus colaboradores para que realicen sus tareas diarias; el 4.1% están en desacuerdo porque no se recibe la información necesaria para la realización de tareas diarias. Y un 8.4% responde de manera neutra. El poder suministrar una buena información al equipo de trabajo permite que las labores se desarrollen de manera efectiva y esto mejora la productividad y cumplimiento de las metas.

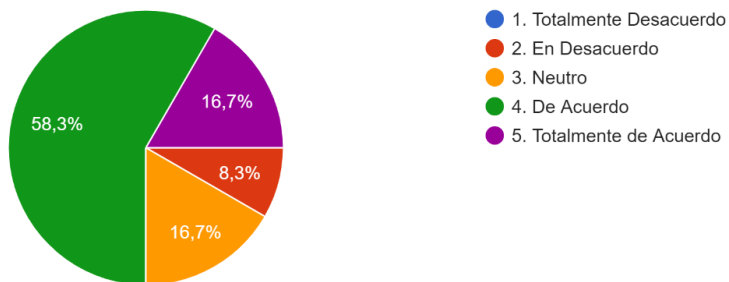
El equipo de trabajo recibe la información necesaria para la realización de sus tareas diaria
24 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

- d. El 75% de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que la empresa transmite de manera oportuna la información corporativa a sus colaboradores, el 8.3% están en desacuerdo de que la empresa transmite la información corporativa de forma oportuna; el 16.7% responde de manera neutra. Transmitir la información corporativa de forma oportuna hace que la organización sea más competitiva, y así se puedan conseguir los objetivos que se hayan propuesto. Además se mejora la competitividad de la empresa.

La información corporativa es transmitida de forma OPORTUNA a los colaboradores.
24 respuestas

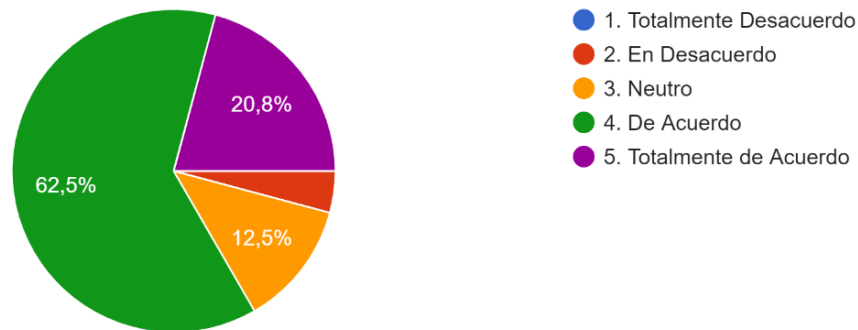


Fuente: Elaboración Propia.

e. El 83.3% de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que la empresa transmite de forma clara la información corporativa a sus colaboradores; el 4.1% está en desacuerdo de que la empresa transmite de forma clara la información corporativa a sus colaboradores; el 12.5% responde de manera neutra, esta respuesta se complementa con la gráfica anterior y la información corporativa transmitida oportuna y claramente llevan a la organización al cumplimiento de los objetivos propuestos y a ganar la fidelidad de sus empleados.

La información corporativa es transmitida de forma CLARA a los colaboradores.

24 respuestas

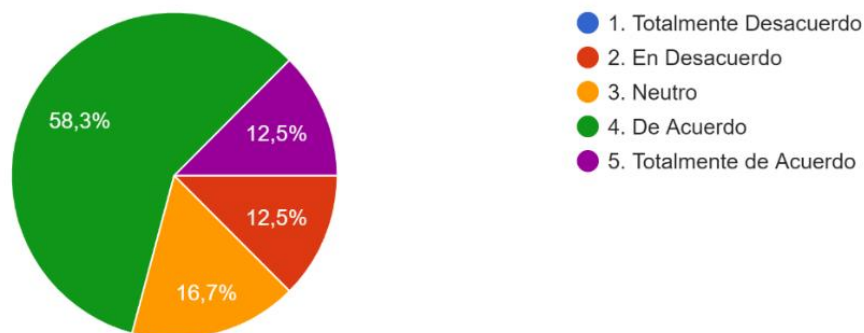


Fuente: Elaboración Propia

f. El 70.8% de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que en la empresa es fácil acceder a las personas para comunicarse, mientras que el 12.5% está en desacuerdo, que en la empresa es difícil acceder a las personas para comunicarse; y un 16.7% responde de manera neutra, esto le permite a los colaboradores adaptarse a algunos cambios que se presenten y cumplir sus objetivos. La comunicación es fundamental para el desarrollo de la estrategia de la empresa.

Creo que en la Organización es fácil acceder a las personas para comunicarse.

24 respuestas

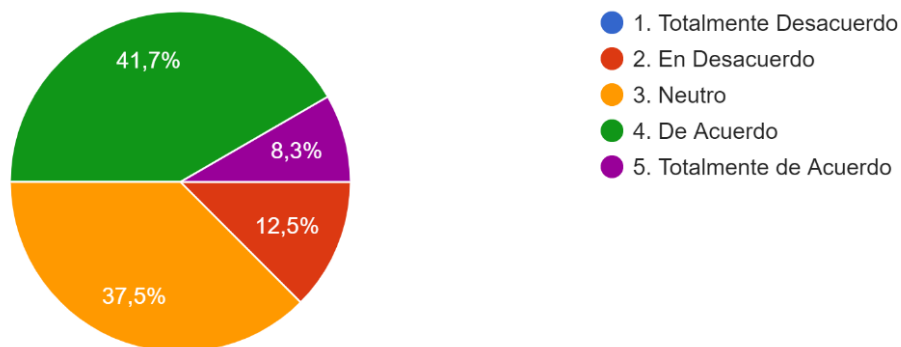


Fuente: Elaboración Propia

g. El 50% de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que en la empresa existe una comunicación efectiva entre las áreas; el 12.5 % está en desacuerdo que en la empresa existe una comunicación efectiva entre las áreas, el 37.5 % responde de manera neutra. La comunicación efectiva entre áreas conlleva a un alto rendimiento laboral, y a una buena motivación entre los colaboradores.

Considero que existe una comunicación efectiva entre las áreas.

24 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

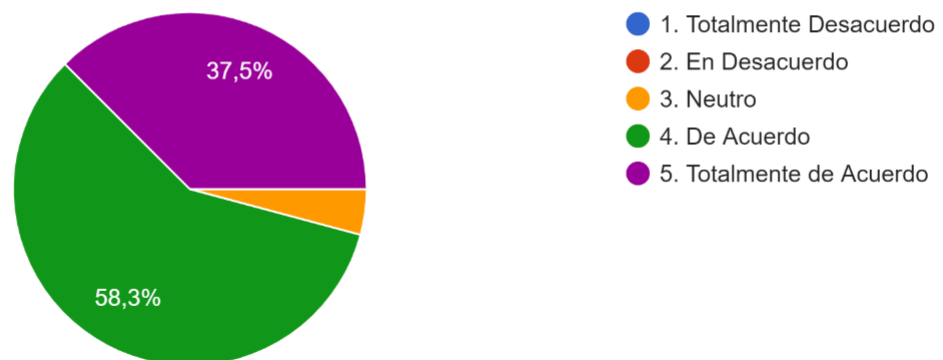
8.4. DIMENSIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO

En esta sección se evaluó la relación cara a cara con los colaboradores y el trabajo en equipo de su empresa.

- a. El 95.8 % de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo y sienten que las expresiones, las formas de pensar, de sentir y de actuar son respetadas por los compañeros, y un 4.2 % responde de manera neutra, esto nos demuestra que las relaciones con los compañeros es muy buena y que se respetan en todo sentido logrando así un equilibrio en el grupo de trabajo y llevándolo a un buen cumplimiento de las metas.

Siento que mis expresiones, mis formas de pensar, de sentir y de actuar son respetadas por mis compañeros.

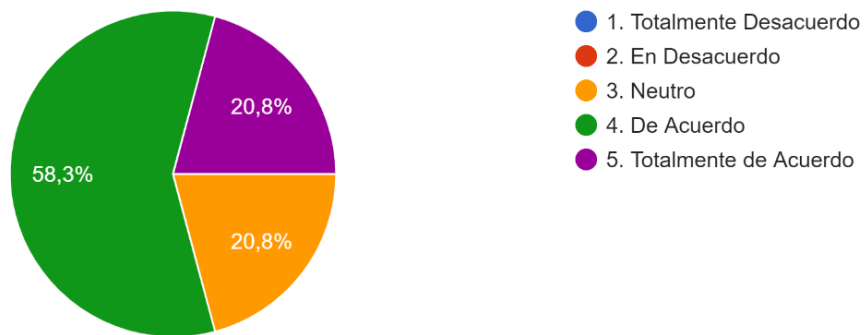
24 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

b. El 79.1 % de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo y sienten que cuando se presentan desacuerdos entre compañeros, se trabaja conjuntamente para resolverlos y un 20.8 % responde de manera neutra. Saber resolver conflictos en una organización genera un ambiente laboral sano, agradable y mucho más productivo.

Cuando se presentan desacuerdos entre compañeros, se trabaja conjuntamente para resolverlos.
24 respuestas

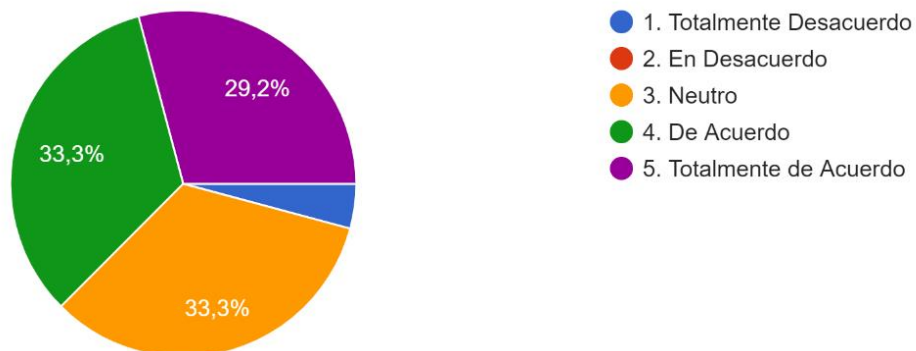


Fuente:Elaboración Propia

c. El 62.5 % de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo y sienten que en la empresa se trabaja en equipo, un 4.2% está totalmente en desacuerdo con que la empresa trabaja en equipo, y un 33.3 % responde de manera neutra. El trabajo en equipo hace sentir a las personas más motivadas, comprometidas y cuando se trabaja en equipo los esfuerzos de los empleados se potencian, aumentando la eficacia de los resultados.

En la empresa trabajamos en equipo.

24 respuestas

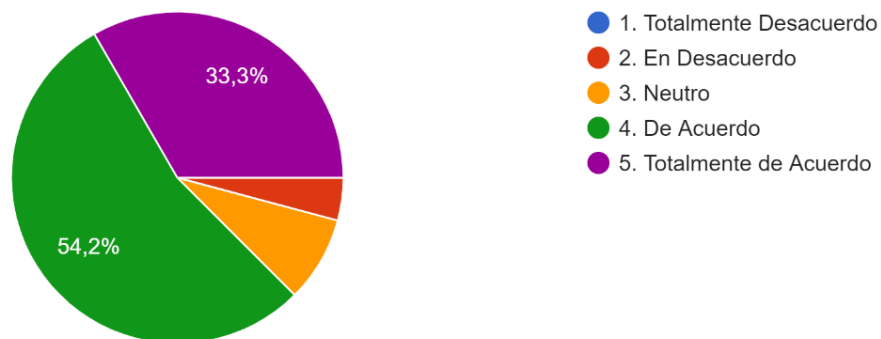


Fuente: Elaboración Propia

d. El 87.5 % de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que en su equipo de trabajo se ayudan y se brindan apoyo; un 4.2 % está en desacuerdo con que en el equipo de trabajo se ayudan y se brindan apoyo, y un 8.3% responde de manera neutro. El brindar apoyo y ayudar a los compañeros de trabajo permite que se potencien las habilidades y fortalezas del grupo de trabajo.

En mi equipo de trabajo nos ayudamos y nos brindamos apoyo.

24 respuestas

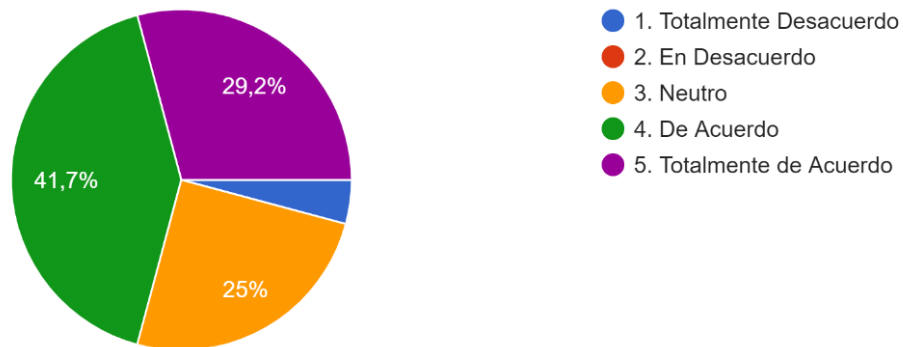


Fuente: Elaboración Propia.

e. El 70.9 % de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que en su empresa tienen un entorno de compañerismo y amistad y un 4.1% responde totalmente en desacuerdo, que considera que la empresa no tiene un buen entorno de compañerismo y amistad. Un 25% responde de manera neutra. Es importante que este entorno se dé en las empresas y es necesario crear lazos entre las personas que trabajan juntas, ya sea de manera individual o grupal, ya que esto genera un buen clima laboral.

Considero que la empresa tiene un entorno de compañerismo y amistad.

24 respuestas

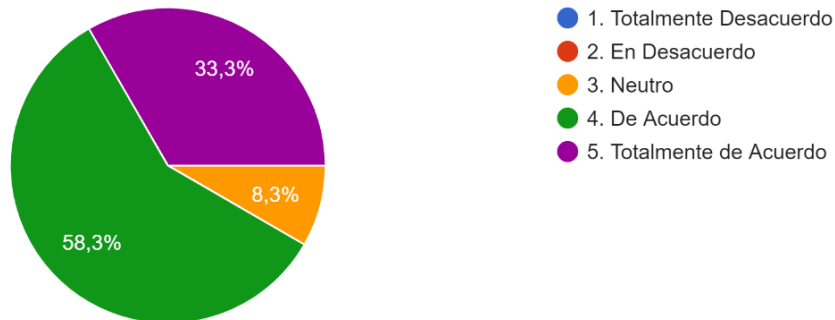


Fuente: Elaboración Propia.

f. El 91.6 % de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que sus compañeros de trabajo aceptan y responden con diligencia las responsabilidades y compromisos asignados; y un 8.4% responde de manera neutra, los valores aquí representados son muy importantes que existan en los empleados, ya que las personas toman conciencia de su trabajo asignado, comprometiéndose a cumplir con sus obligaciones y siendo proactivos.

Mis compañeros de trabajo aceptan y responden con diligencia las responsabilidades y compromisos asignados.

24 respuestas

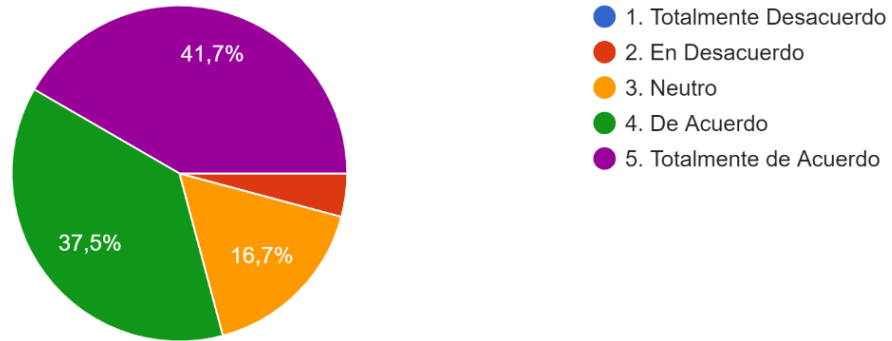


Fuente: Elaboración Propia.

- g. El 78.5 % de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que en su empresa existe cercanía entre las personas que hacen parte de la organización sin importar el cargo que ocupan; un 4.8% responde totalmente en desacuerdo, que en su empresa existe cercanía entre las personas que hacen parte de la organización sin importar el cargo que ocupan. Un 16.7% responde de manera neutra. Es muy importante que dentro de una organización las personas interactúen con los compañeros sin tener en cuenta el cargo que cada uno ocupa, esto permite que las personas manejen una buena comunicación y se enfoquen en los mismos objetivos y metas y esto conlleva al cumplimiento de los valores y principios de la empresa.

Existe cercanía entre las personas que hacemos parte de la Organización sin importar el cargo que ocupamos.

24 respuestas

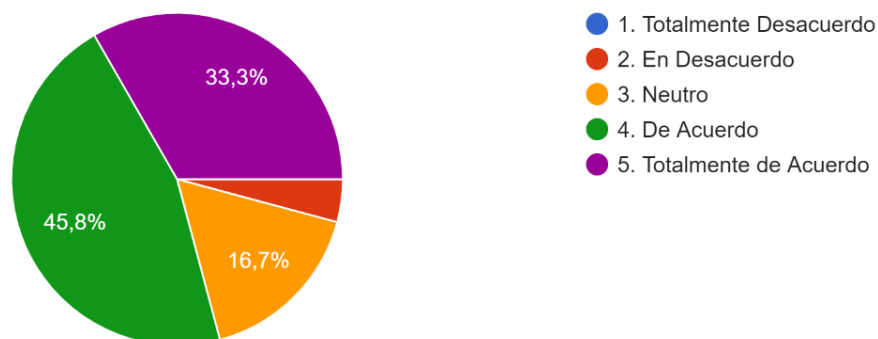


Fuente: Elaboración Propia.

- h.** El 79.1% de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que en su empresa se asumen los logros y oportunidades de mejora como equipo, un 4.8% responde en desacuerdo que en la empresa se asumen los logros y oportunidades de mejora como equipo y un 16.7% responde de manera neutra. El asumir los logros y oportunidades de mejora en la organización como equipo, lleva a alcanzar altos niveles de calidad y un compromiso muy grande por todos los colaboradores, logrando el éxito del equipo de trabajo.

En la empresa se asumen los logros y oportunidades de mejora como equipo.

24 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

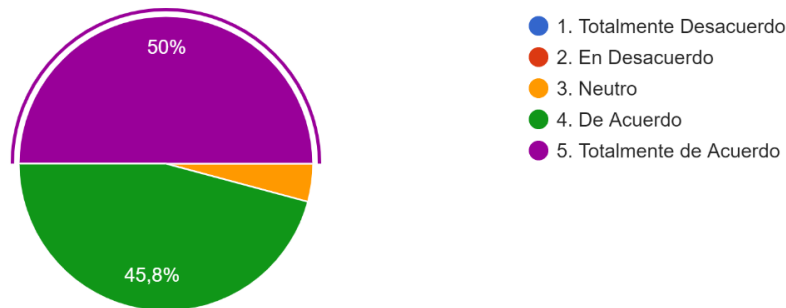
8.5. DIMENSIÓN DE COMPROMISO

Esta sección se encarga de evaluar el compromiso que los empleados tienen con la organización.

- a. El 95.8% de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que conocen y entienden los objetivos organizacionales y los adoptaron como propios, el 4.2% responde de manera neutra. Esto conlleva a que los empleados alcancen sus propios objetivos dentro de la empresa.

Conozco y entiendo los objetivos organizacionales y los adopto como propios.

24 respuestas

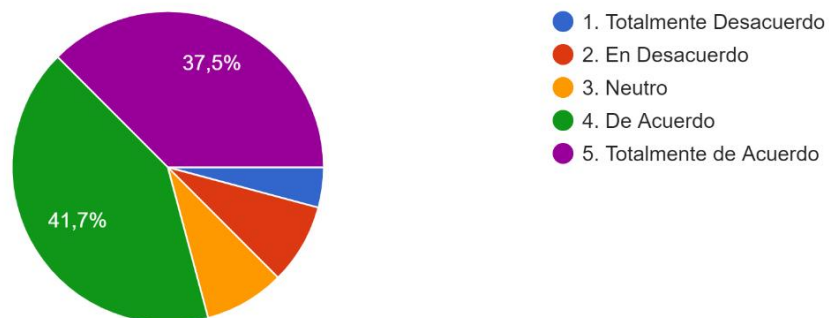


Fuente: Elaboración Propia

- b. El 79.2% de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que sienten que la empresa les brinda estabilidad laboral y un 12.6% responde que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. que sienten que la empresa no les brinda estabilidad laboral. Un 8.2% responde de manera neutra. El sentirse estables dentro de la organización genera sentido de pertenencia y esto a su vez motiva a los empleados a hacer mejor su trabajo.

Siento que la empresa me brinda estabilidad laboral.

24 respuestas

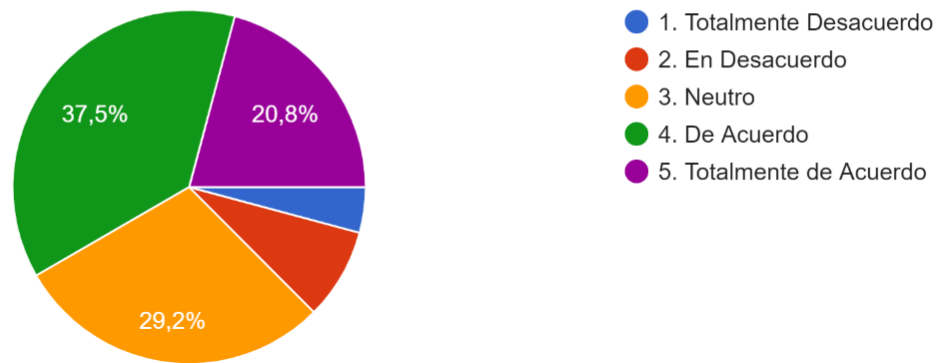


Fuente: Elaboración Propia

c. El 58.3% de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que sienten que la empresa se preocupa por el bienestar de los colaboradores y sus familias, un 12.5% responde en desacuerdo y totalmente en desacuerdo que sienten que en la empresa se preocupa por los colaboradores y sus familias. Un 29,2% responde de manera neutra. Es importante que los empleados sientan que la empresa se preocupa no solo por su bienestar si no también por el de sus familias, generar bienestar laboral motiva a las personas a hacer las cosas mejor cada día, y a tener más compromiso con su trabajo.

Siento que la empresa se preocupa por mi bienestar y el de mi familia.

24 respuestas

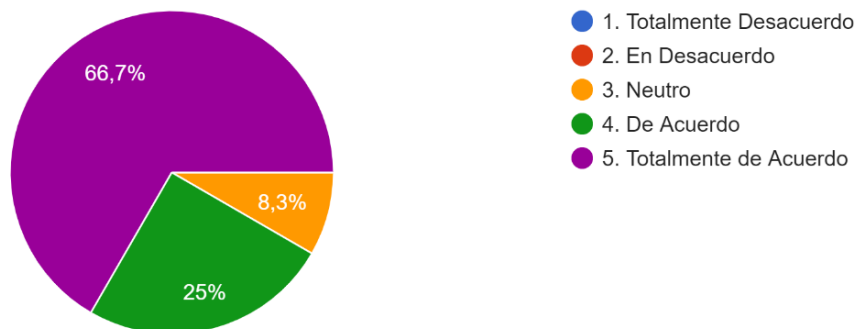


Fuente: Elaboración Propia

d. El 91.7% de los empleados encuestados, están totalmente de acuerdo que les gusta lo que hacen en la organización y un 8.3% responde de manera neutra. Cuando a los empleados les gusta lo que hacen en la empresa, todo fluye de manera positiva y se hacen las cosas con felicidad, y el rendimiento es el mejor.

Me gusta lo que hago dentro de la Organización.

24 respuestas

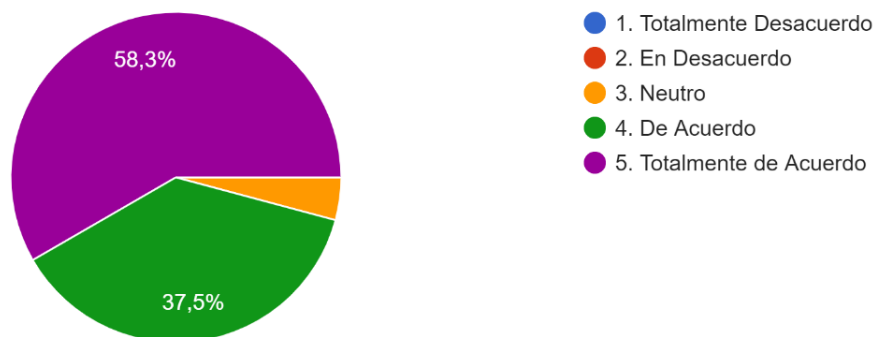


Fuente: Elaboración Propia.

e. El 95.8% de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que en su empresa conocen y entienden las responsabilidades del cargo y un 4.2% responde de manera neutra. Ser responsable dentro de la organización es ser capaz de tomar decisiones, mejorar, ayudar a los demás y aceptar las consecuencias de sus actos.

Conozco y entiendo las responsabilidades de mi cargo.

24 respuestas

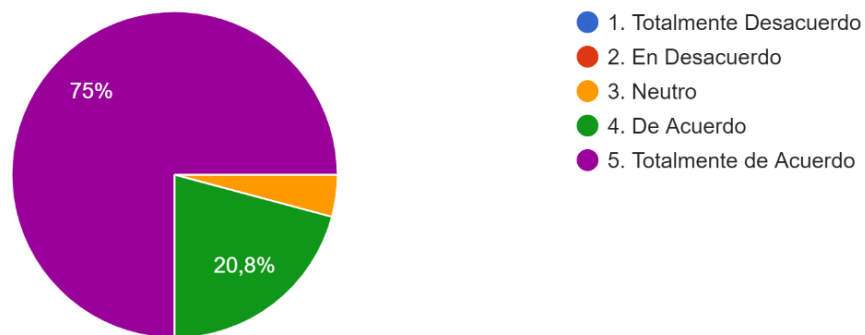


Fuente: Elaboración Propia

f. El 95.8% de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que sienten que tienen los conocimientos y habilidades necesarias para asumir las responsabilidades del cargo, y un 4.2% responde de manera neutra. Que la empresa tenga un gran porcentaje de personas que saben que tienen los conocimientos y habilidades para asumir sus responsabilidades en el cargo, hace ver que el proceso de selección está bien direccionado y conlleva a un éxito, ya que los empleados empoderados y que den valor agregado a la organización son efectivos y cumplen con sus objetivos y metas.

Siento que tengo los conocimientos y habilidades necesarias para asumir las responsabilidades de mi cargo.

24 respuestas

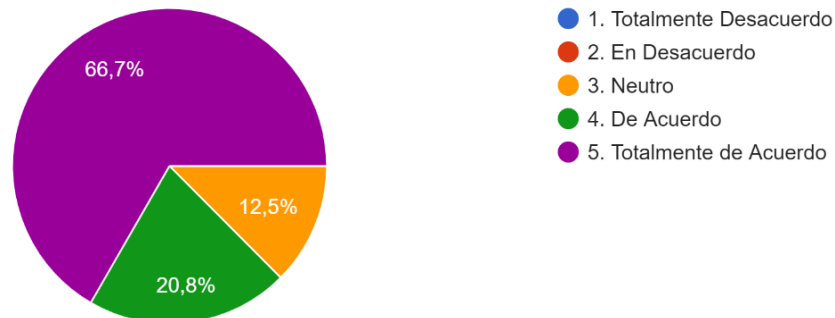


Fuente: Elaboración Propia

g. El 87.5% de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que les gustaría permanecer por varios años en la organización; un 12.5% responde de manera neutra, este punto habla muy bien del clima laboral que se percibe, esto motiva a las personas a no querer irse, porque se trabaja en equipo y se repitan sus opiniones.

Me gustaría permanecer por varios años en la organización.

24 respuestas

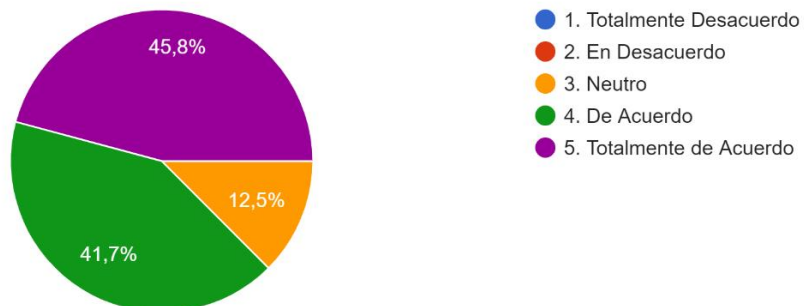


Fuente: Elaboración Propia

- h. El 87.5% de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que cuando escuchan comentarios negativos sobre la empresa la defienden, y un 12.5% responde de manera neutra. Tener información clara y oportuna de la cultura corporativa lleva a los empleados a defender a la entidad de comentarios negativos, el estar empoderados y fidelizados con la organización hace que la hagan respetar.

Cuando escucho comentarios negativos sobre la empresa, busco defenderla.

24 respuestas

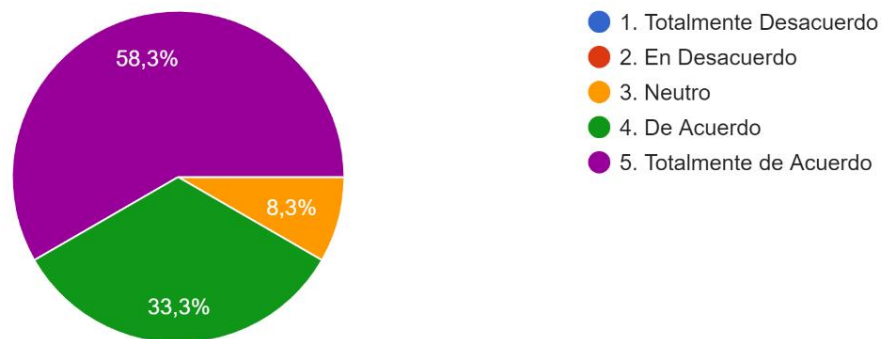


Fuente: Elaboración Propia

- i. El 91.6% de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que se sienten orgullosos de pertenecer a la empresa y un 8.3% responde de manera neutra. Un buen direccionamiento, un buen clima laboral y un buen trabajo en equipo con una comunicación efectiva hace que los empleados se sientan orgullosos de pertenecer a la empresa.

Me siento orgulloso/a de pertenecer a esta empresa.

24 respuestas

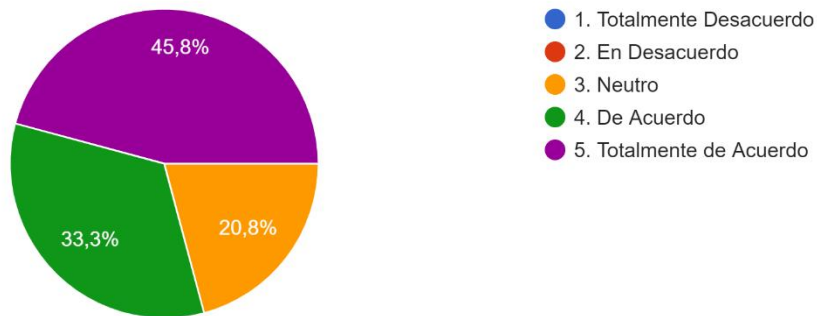


Fuente: Elaboración Propia

- j. El 79.1% de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que trabajar en la organización les ha permitido cumplir sus sueños y un 20.8% responde de manera neutra. Un buen ambiente laboral, donde se sientan motivados, y se les brinde estabilidad, y los comprometan con los objetivos de la empresa, hace posible que los sueños se cumplan y así trabajar más motivados para continuar cumpliendo otros sueños que lleguen en un futuro.

Creo que trabajar en esta Organización me ha permitido alcanzar mis sueños.

24 respuestas

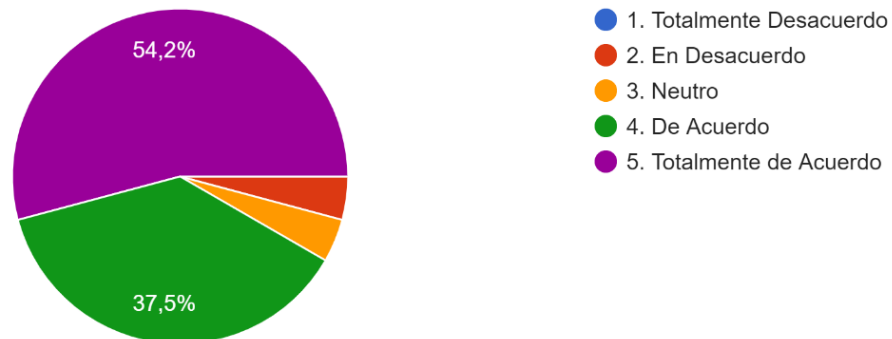


Fuente: Elaboración Propia

k. El 91.7% de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que esta empresa es un buen lugar para trabajar, un 4.2% responde que esta en desacuerdo que la empresa es buen lugar para trabajar. Y 4.1% responde de manera neutra. Aquí se ve reflejado el compromiso de los líderes que hacen que una buena comunicación, un buen trabajo en equipo y donde se pueda confiar en otras personas sin importar los cargos, se obtenga que la empresa sea un buen lugar para trabajar.

Creo que esta empresa es un buen lugar para trabajar.

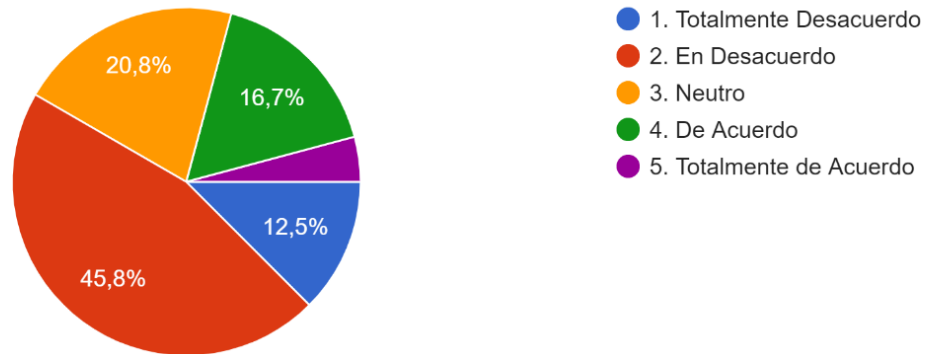
24 respuestas



Fuente: Elaboración Propia

1. El 20.9% de los empleados encuestados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo que si pudieran dejar la empresa por otro trabajo a igualdad de remuneración, lo dejarían; un 58.3% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo lo que indica que no dejarían la empresa por otro trabajo en igualdad de remuneración; y un 20.8% responde de manera neutra. Este punto tiene correlación con la respuesta anterior y por su buen clima laboral, un 58.3% de los empleados encuestados no estarían dispuestos a irse de la organización.

Si pudiera dejar la empresa por otro trabajo, a igualdad de remuneraciones, la dejaría.
24 respuestas

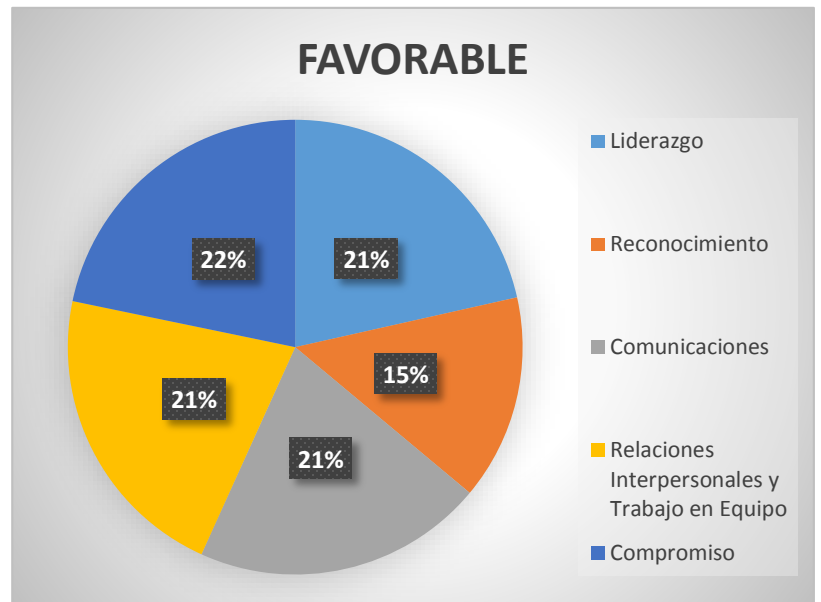


Fuente: Elaboración Propia

9. CONCLUSIONES GENERALES

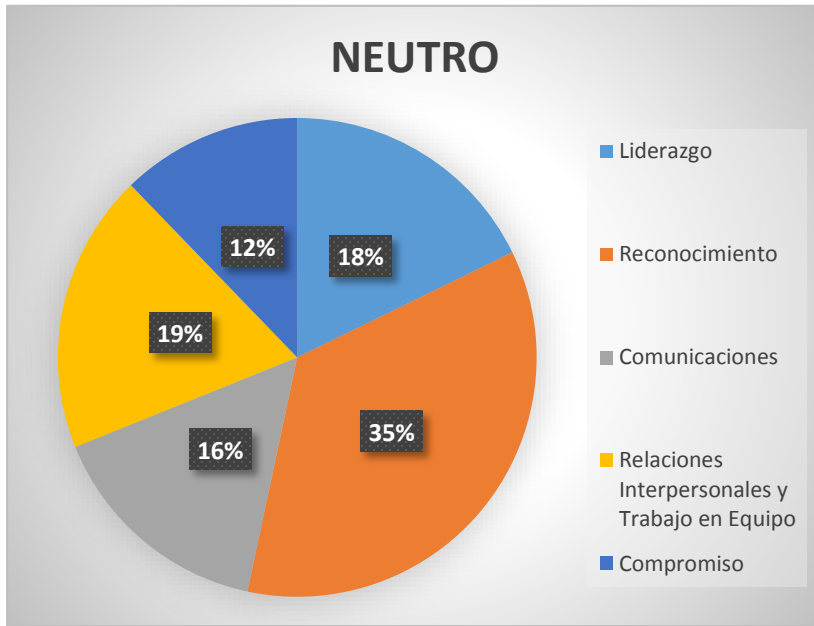
A partir del análisis detallado en cada pregunta de la encuesta se encontró un nivel general en cada dimensión las siguientes conclusiones:

El primer aspecto que se encontró es que en la mayor parte de las dimensiones hay un clima organizativo positivo, como se observa en la gráfica en un porcentaje sobre 100, el liderazgo, comunicaciones, relaciones interpersonales y trabajo en equipo y compromiso tiene un valor similar, con un alto porcentaje en liderazgo.



Fuente: Elaboración Propia

La elección neutra fue dentro del área de selección la segunda respuesta más elegida por los empleados, es así como se encuentra una duda en los colaboradores sobre las dimensiones como se observa en la gráfica, el nivel de neutro es el más alto en el reconocimiento con un 35% / 100%, la mayor parte de los colaboradores no se sienten seguros de ser reconocidos dentro de la organización.

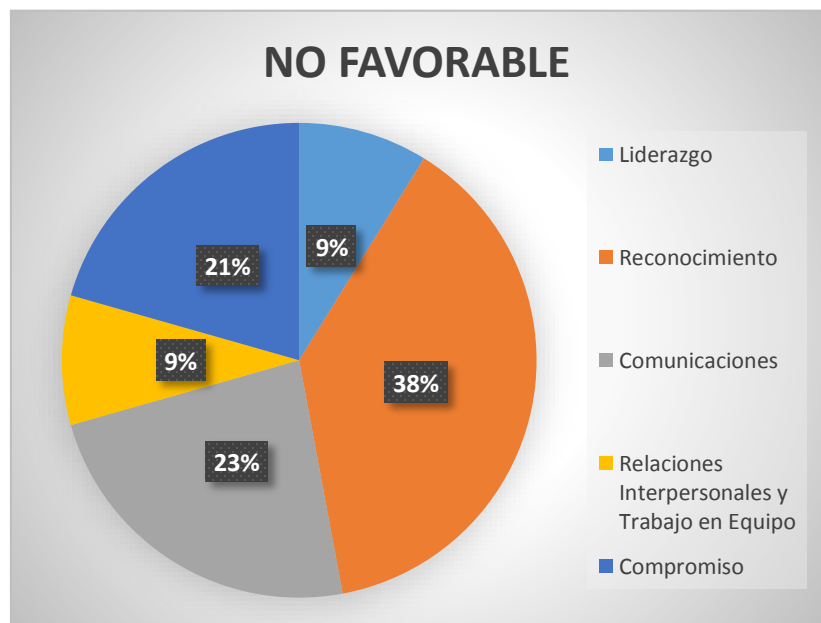


Otras dimensión que tiene un alto porcentaje en la elección neutral son las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo pues tampoco es un punto fuerte dentro del clima organizacional ya que este punto se refiere a tener dudas o inseguridades con sus compañeros de área de trabajo.

Fuente: Elaboración Propia

El aspecto no favorable es aquel que se debe manejar con más cautela dentro del clima organizacional, como se enseña en la gráfica el 38% de 100% de las dimensiones, el reconocimiento fue con mayor porcentaje, y con ello la elección neutral.

Dentro de este análisis se determinó que los aspectos de reconocimiento y comunicaciones deben ser trabajados dentro de la organización para mejorar el clima organizacional, pues aunque el porcentaje no sobrepasa lo favorable en la



Fuente: Elaboración Propia

mayoría de las dimensiones, el crecimiento de estas dos pueden aumentar y afectar las otras dimensiones afectando el clima organizacional de todo el área de selección.

Finalmente, de manera general el clima organizacional de los últimos 6 meses evaluados por el área de selección de SUMMAR Temporales, tiene un porcentaje de 75% de favorabilidad,



mostrando así que hay un buen clima organizacional. Sin embargo, es importante tomar en cuenta los otros dos aspectos, neutro y no favorable, pues si la organización no se encarga de mejorarlos, estos se pueden incrementar y afectar el clima de toda el área.

Fuente: Elaboración Propia

10. BIBLIOGRAFÍA

Araque, D., Sánchez, J., & Uribe, A. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 91-100.

- Barcelo, J. C. (2019). *10 pasos para un proceso de selección efectivo*. Obtenido de Bussines School: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/seleccion-de-personal-3/10-pasos-proceso-seleccion-efectivo/>
- Cabrera Moya, D. R. (2014). Liderazgo en el Sector Público. *Suma de Negocio*, 96-107.
- Calderón, G., Naranjo, J., & Álvarez, C. (2010). Gestión Humana en la Empresa Colombiana: Una Aproximación a un Sistema Integral. 13-36.
- Cardona Echeverri, D., & Zambrano Cruz, R. (2014). Revisión de Instrumentos de Evaluación de Clima Organizacional. *Estudios Gerenciales*, 184-189.
- Chiavenato. (Noviembre de 1999). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Costa Marcé, A. (2015). *Liderazgo y Dirección de Empresas en el Siglo XXI*.
- Cubillos, B., Velásquez, F., & Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocio*, 69-73.
- Díaz, J., & Carrasco, M. (2018). Efectos del Clima Organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 1-14.

- Hermosila, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Paz, D. (2016). El Liderazgo tranformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo . *Journal aof Work and Organizational Psychology*, 135-146.
- Leal Pacheco, S., & Cortéz, D. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del Clima Organizacional. *Encuentros*, 145-161.
- Madero, S., & Olivas, M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 51-59.
- Méndez Álvarez, C. (2008). *Universidad, Ciencia y Desarrollo Organizacional: Universidad del Rosario*. Obtenido de Universidad del Rosario : <https://www.urosario.edu.co/Universidad-Ciencia-Desarrollo/ur/Fasciculos-Anteriores/Tomo-III-2008/Fasciculo-7/ur/Metodologia-nacional-para-medir-el-clima-organizac/>
- Muñoz, C., & Díaz, O. (2014). El Coaching y la transformación organizacional: una oportunidad para las empresas y los coaches. *Suma de Negocios*, 62-69.
- Pardo, C., & Díaz, O. (2015). Desarrollo del Talento Humano como Factor Clave para el Desarrollo Organizacional. *Suma de Negocios*, 39-48.
- Peña Estrada, C., & Díaz , M. (Junio de 2015). La motivación laboral como herramienta en gestión en las organizaciones empresariales. Madrid, España.
- Peñas Salas, E. (2017). Clima Organizacional en una Empresa del Estado. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Román Calderón, J., Krikorian, A., Franco Ruiz, C., & Betancour Gaviria, A. (2016). Apoyo Organizacional y Empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. *Estudios Generales*, 154-161.

- Salas, L., García, M., & Murillo , G. (2017). Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali. *Suma de Negocios*, 88-95.
- Serrana Orellana, B., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el Clima Organizacional. *Suma de Negocios* , 117-125.
- Venezia Contreras, F., & Angello Castro, G. (2013). Liderazgo, poder y motivación organizacional. *Estudios Gerenciales*, 72-76.