



INVESTIGACIÓN SOBRE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA CONFECCIONES D&L PARA EL AÑO 2024

Research on organizational climate and culture of the company Confecciones D&L for the year 2024

Carlos Enrique Parra Rodríguez
Samir Albeiro Medina Roncancio

RESUMEN

La investigación aplicada se desarrolló en el programa de formación de la Tecnología en Gestión Administrativa (jornada madrugada) del Centro de Gestión Administrativa del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) durante el año 2023. El estudio se llevó a cabo mediante una investigación interna en la microempresa Confecciones D&L, con el propósito de analizar el clima organizacional y su influencia en el comportamiento y desempeño de los colaboradores. La metodología empleada fue de enfoque descriptivo, orientada a la recolección de información relevante que permitiera comprender las percepciones de los empleados respecto a las condiciones laborales, el cumplimiento de normas internas y las relaciones organizacionales. Para ello, se aplicó una encuesta estructurada a los trabajadores de la empresa, lo que facilitó la identificación de fortalezas y aspectos por mejorar dentro del entorno organizacional.

Los resultados obtenidos evidenciaron que el clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral, el sentido de pertenencia y el logro de los objetivos empresariales. A partir del análisis de los datos recopilados, se elaboraron gráficos y diagramas de comportamiento que permitieron interpretar las respuestas obtenidas, considerando factores como patrones culturales, características personales y estados emocionales de los trabajadores. Finalmente, la investigación permitió formular recomendaciones enfocadas en el fortalecimiento de la cultura organizacional como una ventaja competitiva para Confecciones D&L, destacando la importancia de promover valores organizacionales y estrategias que contribuyan al bienestar laboral y a la mejora continua de los servicios ofrecidos.

PALABRAS CLAVE: investigación aplicada, satisfacción de clientes, clima y cultura organizacional, análisis cualitativo y cuantitativo.

ABSTRACT

The applied research was conducted within the Administrative Management Technology program (early morning schedule) at the Center for Administrative Management of the National Learning Service (SENA) during the year 2024. The study was carried out through an internal investigation of the microenterprise Confecciones D&L, with the aim of analyzing

organizational climate and its influence on employees' behavior and performance.

The methodology employed was descriptive in nature, focused on collecting relevant information to understand employees' perceptions regarding working conditions, compliance with internal regulations, and organizational relationships. To this end, a structured survey was administered to the company's employees, allowing for the identification of strengths and areas for improvement within the organizational environment.

The results obtained showed that organizational climate has a significant influence on job satisfaction, employees' sense of belonging, and the achievement of business objectives. Based on the analysis of the collected data, charts and behavior diagrams were developed to interpret the responses, taking into account factors such as cultural patterns, personal characteristics, and the emotional states of employees. Finally, the research made it possible to formulate recommendations focused on strengthening organizational culture as a competitive advantage for Confecciones D&L, highlighting the importance of promoting organizational values and strategies that contribute to employee well-being and the continuous improvement of the services offered.

KEYWORDS: applied research, customer satisfaction; organizational climate and culture; qualitative and quantitative analysis.

INTRODUCCIÓN

A través del presente texto se dará a conocer la investigación realizada para la empresa Confecciones D&L, la cual fue desarrollada por los aprendices del Tecnólogo en Gestión Administrativa, desde la competencia denominada "procesar la información". Dicho proceso investigativo se desarrolla con el propósito de conocer el clima y la cultura organizacional de la empresa, en aspectos relacionados con aspectos institucionales como el salario, los canales de comunicación y los procesos de liderazgo, así como con aspectos enfocados en el ambiente laboral, la adaptación al cambio, motivación y la sinergia de los grupos internos y externos.

Lo anterior encaminado a dar a conocer las necesidades que se presentan a nivel interno en la empresa y el comportamiento que se presenta para con los colaboradores, haciéndoles sentir importantes dentro de los procesos. Para esto, se tuvieron en cuenta 24 factores en los que se analizaron los valores y el desarrollo personal de los trabajadores. Así el modelo de medición del clima organizacional empleado fue el desarrollado por Alvarez Lodoño (1993) en su texto "Hacia un clima organizacional plenamente gratificante".

HALLAZGOS O RESULTADOS

Por último, como posible solución para mitigar o resolver pequeños problemas que pueda tener este factor se propone la implementación de planes de capacitación interna (mentoring y capacitación cruzada) es una de las soluciones más efectivas y de bajo costo para el desarrollo del personal en empresas pequeñas. Esta estrategia permite aprovechar el conocimiento existente dentro de la organización sin requerir grandes inversiones externas, para lo cual los empleados proponen no mezclar el trabajo con una amistad.

CONCLUSIONES

En conclusión, el séptimo factor relacionado con liderazgo a mediano plazo, indica que la estructura organizacional de Confecciones D&L de Bogotá es buena. Pues obtuvo una calificación promedio de 90%. Este resultado se debe

a un desconocimiento profundo del factor, debido a que a las áreas les falta mayor autonomía, ya que hay demasiada centralización en las tomas de decisiones.

En cuanto al décimo factor, relacionado con el desarrollo personal a corto plazo, las relaciones interpersonales son aceptables, debido a que el factor obtuvo una calificación promedio de 60%, cuya causa es que las oportunidades de formación y capacitación son escasas. Frente a ello, es necesario proporcionar programas de capacitación y formación que ayuden a los empleados a desarrollar habilidades y competencias relevantes para sus roles. Asimismo, se debe trabajar para establecer objetivos de desarrollo personal que estén alineados con sus intereses, habilidades y metas profesionales a largo plazo. Finalmente, se propone una descentralización en la toma de decisiones, permitiendo que cada área tenga más autonomía para gestionar sus responsabilidades. Esto a través de procesos que permitan dar orden, evitar confusiones y delimitar claramente las responsabilidades de cada miembro del equipo, contribuyendo en su conjunto, al correcto desempeño de la microempresa.



REFERENCIAS

- Álvarez Londoño, H. (1993, agosto). *Hacia un clima organizacional plenamente gratificante* [Documento de trabajo, Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle].
- España, A., Reyes, Y., Veloza, A., Leal, M., & Villarreal, L. (2023). *Encuesta sobre clima organizacional en Confecciones D&L* [Formulario de Google no publicado]. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). https://docs.google.com/forms/d/1nmtng_Z3SHss8kGFgWv_QJneB23Uadt1qQ3cquqFpg0