Titulo

Estudio empresarial que permite identificar el nexo entre la cultura organizacional y la productividad: Un análisis investigativo en la compañía “Transporte Humadea SAS"

Estudiante (s)

Angie Paola Moncada Mejia

Carlos Alberto Flórez Caicedo

Jessica Paola Cardoso Hernández

Rubén Darío Aristizábal Varón

Administración de Empresa, Fundación Universitaria Compensar

Proyecto fin de grado

Tutor

Franz Esteban Rodriguez Franky

Fecha de publicación 2024

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN 4

INTRODUCCIÓN 5

JUSTIFICACIÓN 8

OBJETIVOS 10

Objetivo General 10

Objetivos Especificos 10

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 11

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN 11

MARCOS 12

Marco Conceptual 12

Productividad 12

Clima Laboral 14

Gestión del Cambio 17

Nexos de Valor 21

Gestión Humana 25

Marco Legal 28

METODOLOGÍA 31

FASES O ETAPAS 31

Fase I - Diagnóstico De La Situación Actual De La Compañía Transporte Humadea. 31

Fase II – Análisis E Interpretación Del Diagnóstico 34

Fase III Correlación Entre La Cultura Organizacional Y Los Índices De Productividad 37

Fase IV. Estrategias Para Potenciar Los Nexos De La Cultura Organizacional Con La Productividad. 40

RESULTADOS 43

Fase I Y II 44

Fase III. Came – Dofa 49

Fase IV. Matriz De Estrategia 55

CONCLUSION **58**

RECOMENDACIONES **61**

BIBLIOGRAFIA **62**

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación hace un análisis empresarial que permite identificar los vínculos entre la cultura organizacional y la productividad en la empresa "Transporte Humeada SAS". La investigación parte de analizar como la cultura organizacional influye directamente en la productividad de la empresa. Para ello, se emplean métodos cualitativos y cuantitativos, encuestas, que permiten comprender cómo los valores, normas y prácticas de la empresa afectan los resultados operativos. A través de este enfoque, el estudio busca proporcionar una visión clara de cómo la cultura organizacional puede actuar como un motor o como una barrera para la productividad, y plantea estrategias y recomendaciones para fortalecer aquellos elementos culturales que contribuyen al éxito y sostenibilidad de la empresa.

Palabras clave: Liderazgo, productividad, Transportes

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional se ha convertido en un aspecto importante de investigación debido a los continuos cambios del entorno que influyen en el comportamiento interno de la empresa. León (2001) señala que las personas dentro de la organización comparten experiencias, ideologías y formas de expresión de la cultura que se transmiten entre sí y van creando identidad y pertenencia, también asevera que la cultura organizacional modela el comportamiento de las personas en el trabajo y es productiva cuando fortalece el compromiso en la empresa.

Por lo cual en el presente trabajo se llevó a cabo un estudio empresarial que permitió identificar el nexo de la cultura organizacional en la productividad de la compañía “Transporte Humadea SAS”, la cual fue fundada en el año 1974 aperturando sede en Cúcuta y Cartagena, luego en el año 1985 abrieron oficinas en Santa Martha y Barranquilla y en 1990 expandieron su empresa a nivel internacional en Venezuela y Ecuador, al paso del tiempo han innovado dando ingreso a nuevas tecnologías, permitiendo así sistematizar los procesos de la empresa lo que garantiza la entrega efectiva de miles de mercancías y una prestación EXCELENTE Y SEGURA del servicio, La empresa se dedica a transporte de carga por carretera y está ubicada en Km 2.7 Vía Siberia - Cota Costado Oriental Vda Parcelas en 3 Cota; Cundinamarca, Colombia como sede principal, cuenta con 193 empleados.

Figura 1. Ubicación geográfica de la organización Transporte Humadea SAS



Transportes Humadea S.A.
4.3 ★★★★½ (67) · Empresa de mensajería
7.2 km · Cra. 69b #18A - 60 · 17426600

Fuente: Google maps (2024)

Es una empresa que está en auge y en crecimiento; sus ingresos han ido incrementando respecto al año anterior en los últimos años.

Establecer una cultura organizacional, es un pilar fundamental en toda empresa, pues no solo beneficia a los trabajadores, sino también a toda la organización, contribuyendo a que exista una buena relación entre la empresa y sus colaboradores; haciendo que estos, se sienten más comprometidos con los objetivos organizacionales, y a su vez, aumentando su productividad.

Peñalosa & Mejía (2021) nos indican que, un clima organizacional agradable fortalece proporcionalmente la productividad laboral, lo que representa una ventaja competitiva frente a las empresas del sector. Cuando los empleados se encuentran a gusto en su lugar de trabajo los niveles de productividad aumentan, creando así un lugar en el que todas las personas querrán trabajar y siempre entregando los mejores estándares de calidad. Se podría decir que para trabajar de forma óptima y alcanzar los objetivos

trazados, el colaborador necesita sentirse en un ambiente adecuado. He ahí la importancia de otorgarle un espacio de trabajo agradable, en el que pueda desenvolverse fácilmente y trabajar de manera óptima; permitiéndole sentirse productivo, cómodo y motivado, logrando un crecimiento no solo a nivel profesional, sino también a nivel personal. (Jojoa C. 2017.p 21).

De esta forma el estudio a la empresa Transportes Humadea SAS, pretende analizar la influencia de la cultura organizacional a nivel interno en la productividad de la empresa, mostrando relación y cómo impacta dentro de los resultados obtenidos.

La cultura organizacional y la productividad son dos elementos clave que influyen en el desempeño de una empresa. La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y comportamientos compartidos por los miembros de una organización, mientras que la productividad se relaciona con la eficiencia y efectividad en la realización de tareas y objetivos. Este estudio tiene como objetivo investigar el nexo entre la cultura organizacional y la productividad en la compañía "Transporte Humadea SAS", con el fin de identificar cómo la cultura organizacional influye en la productividad de los empleados y en el desempeño general de la empresa, se utilizarán métodos de investigación cualitativos y cuantitativos para recopilar y analizar datos, incluyendo encuestas, entrevistas y observación directa. El estudio contribuirá a la comprensión de la relación entre la cultura organizacional y la productividad, y proporcionará recomendaciones para mejorar la cultura organizacional y aumentar la productividad en la compañía "Transporte Humadea SAS".

JUSTIFICACIÓN

La cultura en las organizaciones es un factor fundamental para la logística del transporte terrestre de carga, ya que es una industria donde la operación es muy demandante y la eficiencia es la clave de gestión diaria. El aspecto principal para el presente estudio es la cultura organizacional que se maneja en Transportes Humadea S.A., esta es una de las compañías líderes en el segmento del transporte terrestre de carga y aquí se presenta un entorno idóneo y real para ser estudiado sobre cultural organizacional. La argumentación de la realización de este recae con respecto a las siguientes razones, todas las cuales se explicarán brevemente en relación con la probabilidad del impacto que tiene el tema de estudio en los niveles de eficiencia, desempeño y expansión de la empresa.

Relevancia del Sector. Esencialmente, es uno de los sectores más vitales para la economía de todo el mundo y, sobre todo, para la economía de un país en el que las comunicaciones terrestres están en desarrollo, como Colombia. En el país, las empresas dedicadas al transporte terrestre de mercancía enfrentan una serie de problemas y desafíos inimaginables, como lo son el agendamiento de rutas, el mantenimiento de los vehículos y la gestión de la demanda, que varía constantemente. Por eso una de las maneras más adecuadas de enfrentar estos desafíos puede llamarse cultura organizacional dentro de la empresa. Además, los impactos positivos que también podrían obtenerse serían una mejor eficiencia en la operación de nuestro día a día en la gestión de la logística.

En un entorno operativo que es muy dinámico y altamente competitivo, es donde se encuentra la empresa Transportes Humadea S.A. La eficiencia operativa en la logística y el transporte de carga debe ser muy rigurosa para garantizar que la mercancía viaje de manera más segura y oportuna posible. La cultura organizacional en este contexto define el lugar de trabajo y podría determinar el modo en que se realizan las tareas diarias, la comunicación entre los departamentos y la resolución de inconvenientes o problemas

que puedan ocurrir. En consecuencia, al conocer cómo esta contribuye a la productividad en esta empresa, se pueden hacer aportaciones valiosas que no solo serían en su beneficio, sino también en el de otras organizaciones que también manejen la misma línea de negocio.

Se tendrán contribuciones significativas con el estudio de la cultura organizacional en Transportes Humadea S.A. esto debido a que tiende a ejercer una influencia importante en algunos factores clave de la productividad como lo es la. Eficiencia Operacional. Que hace referencia a cómo las actividades diarias se llevan a cabo de manera colectiva. Donde la cultura fomente la colaboración y la participación que conducirá la eficiencia en la gestión de cómo se planean las rutas, se administran los recursos y se mejora el tiempo de inactividad. Dada la conveniencia en la importancia fundamental de una cultura organizacional altamente eficiente. La cultura organizacional es también una faceta de la participación y motivación laboral, dado el número de horas y la intensidad del trabajo, una cultura que incite la recompensa y apreciación impulsará la moral y reducirá la rotación del personal.

Adicional también la Comunicación y Coordinación son contribuciones fundamentales. Evidenciando el efecto que se tiene en cómo se realizan estas en la organización. En Transportes Humadea S.A., donde el trabajo en equipo para realizar las actividades como la planeación y la ejecución de rutas implica una cooperación en varios departamentos de la empresa donde la comunicación es clave para lograr el éxito de las operaciones, además donde también se promueva la transparencia para facilitará la solución de problemas y la toma de decisiones oportunas.

La realización de este estudio tendrá un impacto significativo en la productividad de Transportes Humadea S.A., ofreciendo importantes beneficios para la empresa. Identificaremos áreas de mejora al descubrir dónde no se están logrando los efectos deseados en la cultura organizacional que queremos fomentar. Esto nos permitirá proponer cambios significativos para acercarnos a nuestros objetivos y aumentar la productividad. Además, con los resultados del estudio, podremos desarrollar estrategias de

gestión que alineen la cultura organizacional con nuestros objetivos de productividad. Esto podría incluir la implementación de programas de incentivos para mejorar las relaciones, las comunicaciones y el ambiente laboral, lo que, a su vez, contribuirá a una mayor productividad.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Describir el estudio empresarial que permite identificar el nexo entre la cultura organizacional y la productividad en la compañía “Transporte Humadea SAS".

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Llevar a cabo un diagnóstico de la situación actual de la compañía transporte Humadea asociada a la cultura organizacional.

- Analizar los datos recopilados a través del diagnóstico que permita identificar los rasgos culturales predominantes y su nexo con la productividad

- Determinar la correlación entre elementos de la cultura organizacional y los índices de productividad en Transporte Humadea SAS.

- Formular estrategias para potenciar los nexos de la cultura organizacional que impacten positivamente en la productividad de la empresa.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La productividad es un factor crucial para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. La eficiencia operativa y el rendimiento de los empleados son elementos determinantes en el logro de los objetivos corporativos. Sin embargo, estos aspectos no solo dependen de las prácticas y recursos técnicos disponibles, sino también de factores intangibles como la cultura organizacional.

La cultura organizacional, definida como el conjunto de valores, creencias y prácticas compartidas que caracterizan a una empresa, puede tener un impacto significativo en el comportamiento de los empleados y en su desempeño. En la empresa de "Transporte Humadea SAS", existe una necesidad de investigar cómo esta cultura influye en la productividad de la empresa, para identificar esto se requiere un análisis investigativo que permita identificar las relaciones entre los valores y prácticas culturales de la empresa y los resultados en términos de eficiencia y efectividad operativa.

Este estudio busca además de dar un diagnóstico de la situación actual, también ofrecer recomendaciones basadas en datos que puedan mejorar la alineación entre la cultura organizacional y la productividad, optimizando así el rendimiento de la empresa en un entorno competitivo.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿De qué manera un estudio empresarial permite identificar los nexos entre la cultura organizacional y la productividad en la organización “Transporte Humeada SAS"?

MARCOS

MARCO CONCEPTUAL

PRODUCTIVIDAD

Técnicamente la productividad se define como una medida económica que permite calcular cuántos bienes y servicios se produjeron por cada factor utilizado. La productividad es la capacidad de hacer más tareas en menos tiempo, por lo que, si una empresa es capaz de mejorar su productividad, significa que el valor de sus productos crece a una tasa más alta que con la que crecen las materias primas con las que está creando dicho producto, por lo que estaríamos hablando de una productividad en planta. ((s/f). Wearedrew.co 2024 p. 3).

Existen diversos tipos de productividad, si bien todos se enfocan en el mismo concepto: hacer más con menos, existen otros factores. La productividad desde el punto de vista teórico conceptual se divide en tres tipos que identificamos a continuación: (Pineda. R. 2024.p1).

- Productividad laboral, que se refiere a la producción obtenida de acuerdo con determinada cantidad de trabajo empleada para ello.
- Productividad total de los factores, se relaciona con la producción obtenida teniendo en cuenta todos los recursos que intervinieron en su elaboración, tanto el trabajo como el capital.
- Productividad marginal, se refiere a la producción adicional conseguida por agregar un factor en la producción manteniendo todos los demás factores constantes.

La productividad en un entorno laboral no solo depende de las habilidades y competencias de los empleados, sino que también está fuertemente influenciada por el clima organizacional. Este clima se

refiere a la percepción general que tienen los empleados sobre su lugar de trabajo, incluyendo aspectos como la cultura, las relaciones interpersonales, la comunicación y el liderazgo.

La motivación se presenta entonces como una de las mejores herramientas para crear un mejor ambiente de trabajo y, por lo tanto, aumentar la productividad de todos los empleados. La clave está en volver a enamorar al trabajador y entusiasmarlo, de tal manera que se sienta partícipe de la organización. (Martínez S. 2020. P 5). Para La productividad laboral es un mecanismo útil para alcanzar una mayor competitividad empresarial, que, ligado al modelo de educación, la formación de emprendedores, la cultura organizacional hace que haya un incremento de los niveles de servicio, siempre y cuando se deriven de mejoras en los procesos operacionales y en los indicadores de gestión de los trabajadores. (Martínez S. 2020. P 8).

Un clima organizacional positivo se traduce en empleados motivados y comprometidos, lo que a su vez potencia la productividad. Cuando los trabajadores se sienten valorados, escuchados y parte de un equipo, son más propensos a dar lo mejor de sí mismos. Esto se logra a través de prácticas como el reconocimiento del desempeño, la promoción de un ambiente colaborativo y la implementación de una comunicación abierta. (López A. 2016. P 12).

Por el contrario, un clima organizacional negativo puede generar desmotivación, falta de compromiso y altos niveles de estrés, lo que impacta directamente en la productividad. Los empleados pueden sentirse aislados o sobrecargados, lo que lleva a una disminución en la calidad del trabajo y un aumento en la rotación de personal.

CLIMA LABORAL

La definición de los componentes que integran el clima laboral está inmersa directamente con aplicabilidad administrativa y el comportamiento interno en donde se proporciona una distinción sobre la conducta del ser humano dentro de un contexto específico, pues esto influye en la definición individual como grupal sobre el desarrollo de la estructura organizacional hacia el cumplimiento de las metas organizacionales. (León & Monar, 2021). El presente autor relaciona la importancia de los componentes del clima laboral lo que lo hace un factor integral en la productividad de las organizaciones. Ahora hay una estrecha relación para las características del clima laboral.

> Se identifica una estrecha relación entre el comportamiento organizacional y el clima laboral. Se infiere además que comportamientos no satisfactorios de los clientes inciden en alcanzar la eficiencia, eficacia y competitividad de las organizaciones; a la vez que constituye un referente que evidencia una inadecuada gestión empresarial en las que los directivos desempeñan un rol importante. (Bermejo, Suárez, & Salazar, 2022, p. 3).

De acuerdo con la expresión anterior, el clima laboral y el comportamiento organizacional son dos posturas relativas a la incidencia de satisfacción directa en la atención de los clientes, acentuados en una competitividad que constituye la evidencia aplicada de la gestión de la empresa. Esta inferencia resalta la tendencia de la dirección estratégica con las necesidades de un estudio analítico que proyecta las acciones para avalar las condiciones actuales de los empleados, en donde se consiga desarrollar su trabajo con completa efectividad. (Bermejo, Suárez, & Salazar, 2022, p.4).

Dicho cuestionamiento representa unas líneas argumentales que priorizan el futuro de la organización teniendo en cuenta la concepción de procesos que deben estar reestructurándose, conforme las dinámicas del equipo de trabajo. Prácticamente no se puede subrayar las concesiones de los directivos,

pero también es preciso involucrar al personal en la formulación de estrategias que incorporen una definición analítica más coherente con la necesidad del entorno y los procesos internos aplicados para el desarrollo de la producción final. (Carriel, 2021, p.17).

Según Monserrate et al. (2024) la gestión del factor humano constituye uno de los elementos principales para el funcionamiento estratégico de la organización, su trascendencia radica en la dirección conveniente de los trabajadores en pro de las indicaciones propuestas por los directivos de la compañía. Por tal razón preside un desafío en la implementación de estas opciones, porque la cultura debe estar orientada en la eficacia sobre el direccionamiento estratégico del factor humano; en donde se tiene en cuenta la aplicabilidad de la oficina de recursos humanos definidas a la obtención de resultados eficaces sobre cada departamento para mejorar habilidades específicas en términos de selección, capacitación y validación del desempeño que se está incorporando dentro de estos procesos. (Bermejo, Suárez, & Salazar, 2022, p.5). Estipulando así, una mejora sustancial en la dinámica interna mediante una integración del conocimiento asociado a las condiciones del ser humano que posiciona el desarrollo de las actividades efectuadas.

Para Zambrano (2023) la conducta de las personas constituye una cuestión relevante en la denominación del clima laboral porque caracteriza de forma individual y grupal expresiones en donde se comprende el impacto de las gestiones laborales, conforme a la aplicabilidad de los conocimientos y los aportes que los mismos individuos otorgan a la compañía. Tomando en cuenta la afirmación de este autor es indispensable comprender las conductas de las personas en los procesos organizacionales.

Ahora bien si se trasciende directamente en los objetivos, conforme la eficacia de las organizaciones que constantemente deben estar mejorando continuamente aquellas falencias que son identificadas, para así mantener el equilibrio entre los entornos de trabajo tras establecer acciones pertinentes que logren conseguir la satisfacción del trabajador por la labor encomendada, mejorando satisfactoriamente la calidad de vida y generando un compromiso organizacional de mayor énfasis hacia el bienestar laboral y social. (Namuche, 2022, p.9).

Para obtener un clima laboral conveniente para que trabajadores se sientan completamente motivados es preciso tener en cuenta a Anamey Mendoza & Victoria Parrales (2023) con respecto a la asociación de los diferentes elementos de la administración sobre todo las secciones de la logística, el manejo de las finanzas y el desarrollo productivo; porque las tres opciones en conjunto juegan un rol esencial para especular condiciones favorables de la labor. Incluyendo directamente un entorno agradable que satisface de forma positiva a los empleados, sobre funciones que contribuyen a renovar la productividad en relación con los aportes de los colaboradores. (Cristaldo, 2020). Determinándose directamente un esquema práctico para elevar los niveles de desempeño, especialmente los índices de satisfacción y condiciones de salud referente al desarrollo de la labor porque un buen clima laboral es sinónimo de un buen entorno productivo que generará pocos problemas en el largo plazo y mejores rendimientos operativos. (Mendoza y Parrales, 2023, p.10).

En primera instancia, “la necesidad de un buen clima laboral radica en que ofrece datos determinantes para la toma de decisiones necesarias para gestionar el talento humano. Además, brinda las herramientas necesarias para que se realice procesos de retroalimentación” (Reyes & Fernández, 2023, p. 43). Conforme las tácticas delimitadas de las conductas organizacionales que promueven la opción de generar cambios planificados basándose en las actitudes de los trabajadores, siendo una función esencial para la adaptación de los cambios capaz de solventar problemas.

De acuerdo con los planteamientos de Chiang et al., (2021) se hace énfasis directo en la discriminación del sector y el tamaño de la estructura organizacional, debido a que esto es un fundamento práctico para generar entornos agradables para el personal, ciertamente esta postura hace énfasis en la influencia de los resultados que prácticamente relaciona la producción y la productividad organizacional. Para ahondar en esta función es preciso involucrar factores como la comunicación fluida entre el personal que justamente debe estar guiado por la motivación y las proyecciones de los líderes de la organización de

la empresa; promoviendo así un esquema de trabajo que adecue la sinergia entre el empleador y el empleado, para estructurar una función más dinámica y precisa a las necesidades del entorno.

GESTIÓN DEL CAMBIO

La globalización es una cuestión que emerge directamente con la renovación constante, especialmente en el desarrollo del conocimiento técnico y empresarial. (Acuña, 2021). Todos estos cuestionamientos involucran secciones administrativas en fundamento de la aplicabilidad estratégica y operativa qué tiene por función adelantar secuencias que promuevan competitividad de cumplimiento sobre las metas de cada sector en donde se delimita.

Pacheco W, Rojas C y Niebles C, 2020, resaltan que estos cuestionamientos son un factor esencial de adaptabilidad que trasciende directamente de las necesidades del entorno, pasando directamente en la búsqueda de información capaz de influir un acondicionamiento crítico destinado a comprender el margen real de los problemas.

> Es evidente que la competitividad de las empresas requiere de la integración de tres factores clave, como son, las personas, los procesos y la tecnología; siendo el desarrollo de competencias, una de las estrategias principales, para potenciar de manera eficiente esa capacidad humana y técnica del personal. (Ramírez, 2022, p. 4).

Por ende, estas categorías son esenciales mantenerlas conectadas de forma competitiva, porque si no está el perfilamiento para desarrollar los procesos de las compañías difícilmente se puede obtener un resultado satisfactorio; además los adelantos tecnológicos son una herramienta valiosa para automatizar tareas repetitivas cuyo cambio debe también estar inmerso a las entradas directas de la capacidad humana, como también la relación de los elementos técnicos que se promueve en la empresa, hablando prácticamente

de una distinción efectiva en el desarrollo de funciones estratégicas afiliadas a un condición de renovación constante. (Ramírez, 2022, p.4).

Para Acuña B (2021) los fundamentos de las interacciones sociales se optimizan cuando se estipulan una concepción practica acerca de las realidades que envuelven la dinámica humana a estándares analíticos de la industria, en donde se promueve directamente una adecuación del conocimiento conforme los fundamentos de las oportunidades como las amenazas. En ese sentido, el desarrollo humano abarca un margen directo en la idealización de los conceptos organizacionales, basándose en el requerimiento de superponer la supervivencia de integrar los avances tecnológicos en torno a las funciones de priorizar la ocupación mediante esquemas eficaces que ayuden a generar un mejor rendimiento. Prácticamente el cambio prioriza los ordenamientos de la empresa enfocando en un estilo centrado en promover beneficios económicos sobre condiciones de vida referidas por el trabajo del personal, debido a la ampliación del conocimiento obtenido mediante el desarrollo de las funciones organizacionales comprometidas en la restructuración de los procesos de forma dinámica tras el análisis de las necesidades operativas de gestión. (García & Bayón, 2021, p.139).

> Los cambios se introducen ya sea para mejorar la eficacia o para adaptarse a los cambios externos. La mayoría de los cambios implementados en las empresas están dirigidos a mejorar los servicios, la calidad, la racionalización de los procesos, lo que permite lograr los objetivos. (Saandoval, Chuquimarca, & Cusco, 2021, p. 89).

Esta explicación de la eficacia es una oportunidad excelente para adentrar los cambios organizacionales debido a que la mayoría de las orientaciones tienen en cuenta la estipulación de servicios, todo bajo la retribución de los procesos que involucra una estructura dinámica de trabajo conforme los méritos administrativos estipulados, siempre en cuando estén correctamente aplicados en pro de los beneficios de la empresa, como también la propia satisfacción de la labor desarrollada por el factor humano

(Saandoval, Chuquimarca, & Cusco, 2021, p.88). Estas caracterizaciones generan un nuevo ítem reestructurador que revela un impacto significativo en las oportunidades de crecimiento para atender también relaciones activas de los fundamentos estratégicos adecuados a las necesidades del contexto Labraña, (Puyol, Bernasconi, & Varela, 2023, p.4).

Las promociones a través de los cambios organizacionales enfocan los esfuerzos para aplicación de las gestiones descritas de las directivas, en especial en todo lo referente al desperdicio de recursos y también la importancia de superar la baja productividad. (García & Bayón, 2021, p.139), prácticamente esto es una relación conceptual entre las iniciativas del personal frente a las definiciones de los líderes de las empresas. Siendo pertinente estar inmerso a la validación de las metas comunes que incluyen directamente un beneficio generalizado para promover los cambios pertinentes y centrados en la generación de resultados significados en términos de desarrollo operativo basándose en la comprensión de las acciones de trabajo actuales. (Mendoza, Rodríguez, & Vigo, 2023, p.111).

Aduna, (2022), Esta transformación es un principio adecuado en la opción de los patrones continuos que confrontan ideas de la acción que se está implementando. Directamente la universalidad de la cultura del cambio es una cuestión voluntaria presidida directamente en diversos ámbitos de la vida profesional como personal, donde se realza el significado de las estrategias conforme dinámicas que siempre están a la expectativa. Por lo que los directivos también deben estar conscientes de las posibles represalias que pueden obtenerse, porque en diversas ocasiones pueden también obtener resultados poco convenientes, por ello, la importancia de la adaptabilidad para conseguir la opción que mejor se aplique a los procesos. (Tabares, Correa, & Herrera, 2021, p.31).

Independientemente de los factores que estén analizándose es preciso generar una medida ponderada que puedan plantear parámetros de control, especialmente en el manejo de los conocimientos como un requerimiento esencial para comprometer el alto rendimiento. Todo porque esto es una función

que avala la competitividad y el desarrollo de las organizaciones de un entorno globalizado de trabajo con cambios constantes en las dinámicas de las empresas, posibilitando así opciones de perfeccionamiento operacional a estos nuevos panoramas competitivos donde el personal como las directivas deben siempre estar atentos a estas nuevas disposiciones estratégicas. (García & Bayón, 2021, p.139).

El tema de la gestión del cambio según Pacheco, Rojas, & Niebles (2020) resalta una cuestión que preocupa a la sociedad y a las organizaciones en general, debido a la trascendencia operacional que involucra la lentitud de las gestiones sobre todo en cuestiones cruciales de la estabilidad organización siempre caracteriza las definiciones de las directivas y los ejecutores de las reformas que están formulándose en el desarrollo administrativo. Para comprender estas disposiciones es posible plantear la innovación dentro de las compañías, porque puede considerarse como una naturaleza segmentada que incorpora adelantos significativos, claro está que esto es un proceso aplicando de forma secuencial debido a cuestión natural que puede o no aplicarse de forma continua (Tabares, Correa, & Herrera, 2021). Aunque su propósito debe entenderse bajo la estabilidad de la crisis, inclusive el generar estas alteraciones debe demostrar nuevos elementos definidos en solventar las crisis sobre cuestiones destinadas a afectar las finanzas de las compañías.

Desde una visión empresarial este proceso no surge de una forma espontánea, sino que aplica dos elementos: primero los factores externos que pueden estar considerados directamente por la gestión aplicada por la competencia, los lineamientos del gobierno, la instauración de nuevas leyes, entre otros elementos (Lucca, 2023). A su vez también involucra factores internos como el desempeño del factor humano, las finanzas de la compañía dentro de los elementos que están inmersos en un entorno fijado en la gestión del empleado con respecto a la gestión técnica y educativa, como también los valores organizacionales que eventualmente ofrecen funciones por analizar en situaciones correspondidas por las nociones de la comunicación; en donde pueden estar por fuera de un contexto estratégico, demarcando prácticamente una

condición aplicada para ir integrando poco a poco las nuevas renovaciones estructurales de las compañías y alcanzar el éxito organizacional deseado.

NEXOS DE VALOR

Los nexos de valor son un recurso enfocado en delimitar el desarrollo efectivo de las actividades organizacionales para promover un aporte esencial hacia el cliente final (Cañarte & Flores, 2022). Dicha concepción fue propuesta por Michael Porter en el año 87 que generó un aporte sustancial para el entorno empresarial, bastante favorable que en la actualidad sigue implementándose para generar los análisis estratégicos al interior de las compañías. Estas cuestiones estipulan acciones de valor limitadas en dos importantes secciones "actividades primarias y de apoyo". Las primeras hacen énfasis directo en la producción física del producto, su comercialización y transferencia directa al cliente, y como se comportan los factores de la asistencia o el servicio postventa que involucra amplio dinamismo de la gestión estratégica de las actividades organizacionales. (Porter, 2016, p.6).

Dichas actividades se caracterizan en genealogías que pueden subdividirse en diferentes condiciones de la industria y la estrategia corporativa, planteando un cuestionamiento práctico que confieren una mejora estratégica sobre la incidencia de los registros operacionales al tener en cuenta las funciones implementadas en torno a los recursos requeridos eventualmente para este funcionamiento. (Treglia, 2021, p.10).

Según Treglia (2021) es una disposición conceptual laborosa de diversos entornos y ámbitos que trasciende más allá de los motivantes adoptados por el modelo empresarial, conforme los registros económicos privados y de entidades oficiales de su comportamiento, manifestando directamente la estipulación de políticas internas fijadas en el acompañamiento de las abreviaciones estratégicas para determinar el alcance de estos procesos; en cuanto a las temáticas envueltas directamente por la estructura

de desarrollo y conforme a los enfoques designados a esta cuestión . Sin duda alguna, esto permite plantear un reconocimiento de las actividades conforme el rendimiento obteniendo sobre los designios operacionales, comprendiendo directamente el estado actual de los recursos usados, el tiempo requerido para el desarrollo de las funciones internas y la culminación de este nexo; dando un valor agregado a la gestión interna gestionada con las compañías.

> Hoy en día los cambios en productos y servicios son cada vez mayores, las barreras comerciales entre países son cada vez menores, y aunque estas ofrecen al usuario mayores oportunidades de compra, también colocan a las empresas en una situación más comprometedora al tener más competidores en el mercado con menores precios y mayores características. Es por esta razón que el producto no es el único objeto de estudio en este caso, sino el proceso que nos lleva a su desarrollo, este debe de estar considerablemente alineado con las necesidades que el mercado experimenta en ese tiempo en específico. (Macías & Córdova, 2024, p. 12).

De acuerdo con la exposición anterior las renovaciones de los servicios y los productos plantean hoy en día limitantes comerciales que difícilmente pueden ofrecer a los empresarios oportunidades relevantes para comprometer el desarrollo competitivo, por ende, el concepto de los nexos de valor radica directamente en la función del desarrollo considerado de las necesidades del mercado para optimizar la reestructuración estratégica de las organizaciones. Todo en un cuestionamiento práctico de las dinámicas sociales, realzando así un potencial directo del modelo de negocio que reestructura y reivindica las gestiones por parte del personal como también las definiciones tomadas por las directivas de la compañía, tras tener ese seguimiento en el desarrollo final de un producto o un servicio especializado. (Treglia, 2021, p.12).

Para Yamara, Álvarez, & Narváez (2020) es verdad que cada compañía busca obtener el mejor rendimiento sobre la inversión desarrollada y aunque estos elementos tomen diferentes rutas como la

delimitación de los costos sobre el propio mantenimiento de infraestructura, relativa a la realidad efectiva de los competidores que debe estar dispuesta a promover un balance efectivo en el volumen de las ventas de cara a las barreras que están limitando la lealtad del cliente y la consistencia de los grupos específicos interesados en la línea productiva. Realzando directamente las cuestiones analíticas del nexo de valor en torno a las cuestiones operativas de la compañía y sus propias limitantes en pro de un beneficio aplicado en término financieros asociados a la rentabilidad de los procesos estratégicos.

En consecuencia, directa es crucial que las organizaciones mantengan la ventaja competitiva mediante la correcta implementación de los nexos de valor, esto directamente en la determinación de factores como el costo de la producción, la calidad de los productos y servicios, la respuesta temporal y la flexibilidad para incorporar cambios (Yamara, Álvarez, & Narváez, 2020, p.8). Esto traslada directamente una rentabilidad explícita que corresponde atender las debilidades expuestas en a nivel macroeconómico, como por ejemplo la vulnerabilidad de los mercados externos bajo una definición legal que libera de formalismos innecesarios el apoyo prescindible de la producción y exportación de elementos, sin disposición de un balance significativo a las actividades de la compañía; realzando en forma directa una dicotomía que permita comprender cada una de las fases del desarrollo estratégico y productivo para ser más consciente hacia dónde se proyectan estas cuestiones. (Yamara, Álvarez, & Narváez, 2020, p.8).

Según Martínez, (2024) los nexos de valor plantean una ventaja que no puede ser comprendida directamente como un todo radical de las gestiones aplicadas de una organización en torno al diseño, producción, comercialización, despacho y apoyo de los procesos. Cada una de estas gestiones deben generar un aporte sustancial al costo relativo en la diferenciación de la base real de los procesos, siendo preciso estipular una ventaja en el costo que debe estar adecuadas a los sistemas de distribución física como también procesos de ensamble altamente competitivos en el que se utilice una fuerza de ventas realmente superior a las implementadas actualmente. Dichas diferenciaciones pueden sustentar elementos capaces de incluir

el abastecimiento de las materias primas de alta calidad, en donde presida un sistema de registro eficiente en el diseño de los productos. (Martínez, 2024, p.10).

Para poder comprender el valor de la competitividad sistémica es preciso extender la posibilidad de hablar de un desarrollo de actividades que se aplican de forma simultánea, estipulando la diferenciación de roles en torno a las circunstancias planteadas a lo largo de este proceso (Cañarte & Flores, 2022). En ese sentido, la referencia de los flujos de valor estipula la diferenciación de la cadena productiva que se convienen una definición estratégica añadida a la referencia generalizada de los contenidos comerciales como estratégicos definidos en identificar alternativas de desarrollo más pertinentes a este proceso. (Avalos& Cepeda, 2022).

De acuerdo con Triola (2023) esto es una muestra interesante conforme el origen productivo, porque asciende directamente en la evolución de la compañía en donde se plantea relevancias para el desarrollo de la gestión y las problemáticas esenciales de las organizaciones, sustentándose el incremento de la producción para delimitar un excedente aplicado por los motivantes que estipulan el desplazamiento de los nichos comerciales hacia la apropiación de los conceptos estratégicos, basando directamente en el reconocimiento de cada uno de los procesos que envuelve el desarrollo productivo hasta masificar de forma eficiente la producción industrial o el desarrollo operativo, si se está hablando de un servicio especializado.

Las estrategias meditadas en la gestión empresarial son un fundamento para que las compañías tracen una hoja de ruta en el alcance de objetivos a través del desarrollo económico del sector donde se está implementando este principio (Triola, 2023). La disposición de una herramienta analítica para la comprensión de los nexos de valor hace referencia directa a la investigación tras escalar el desarrollo de los canales comerciales a través de la ampliación del movimiento; teniendo en cuenta la situación actual del contexto, todo adecuando directamente la innovación de los procesos en donde se estipulen nuevas ideas o protocolos para reactivar de forma favorable el mercado.

Ciertamente el paradigma real de la sostenibilidad empresarial emprende un significado más amplio para mantener todas las consideraciones de los factores que envuelven el desarrollo productivo hacia una gestión más responsable con la administración de los recursos de la compañía (Cañarte & Flores, 2022). Entonces los nexos de valor trabajan en razón directa de las acciones empresariales definidas en cada una de las fases productivas, comprometiendo la supervisión de los procesos para determinar posibles falencias administrativas y operacionales de las dinámicas organizacionales en pro de concretar la mejora continua, pero con mejores resultados.

GESTIÓN HUMANA

La gestión de recursos humanos es una disciplina que se encarga de administrar el capital humano de una organización. Esto implica todas las actividades relacionadas con la contratación, desarrollo, evaluación y gestión de los empleados, Esto con lleva a que la gestión humana es fundamental para el éxito de una organización. Para lograrlo se debe iniciar por un buen proceso de reclutamiento, según Chiavenato. (2011) “El reclutamiento es un proceso continuo que da su fruto cada vez que la organización tiene la necesidad de iniciar una selección para cubrir un puesto de trabajo”. (p. 9).

Ya seleccionado los vacantes, depende de la compañía en adquirirle nuevas habilidades, conocimientos y experiencias, lo que les permitirá crecer tanto a nivel personal como profesional. Un equipo de trabajo motivado es más productivo, esto con lleva a una serie de beneficios tanto para el empleado como: un aumento de la satisfacción laboral, mejora de las competencias, mayor empleabilidad y oportunidades de ascenso.

Por su parte, Senge (2006) expone que “aprender en las organizaciones significa someterse a la prueba continua de la experiencia y transformar esa experiencia en un conocimiento que sea accesible a toda la organización y pertinente a su propósito central” (p. 51).

De ahí que se resalte con esto lo expuesto por Rodríguez y Morales (2009) cuando plantea que: En esta época de grandes cambios y requerimientos de competitividad, la capacitación se vuele vital para las empresas modernas, ya que el desarrollo integral de sus trabajadores los convierte en elementos preparados mental, emocional y técnicamente para satisfacer de manera directa las necesidades de los consumidores. Esto les dará prestigio, reconocimiento y un mejor rendimiento a los empleados, empleadores y a las propias negociaciones en que se desenvuelven. (p. 2).

Esto reduce la rotación de personal, Werther y Davis (2000), señalan que las organizaciones que ofrecen oportunidades o aplican programas de desarrollo profesional pueden disminuir la tasa de rotación de personal: Cuando el personal percibe que hay interés en el desarrollo de sus carreras individuales se Genera mayor lealtad a la empresa y disminuye la tendencia a abandonar la compañía. En cambio, si el personal percibe que la empresa no ofrece oportunidades de crecimiento profesional tratará de salir de ella lo más pronto posible. (p. 274).

De esta forma, la motivación, es producto de las necesidades conscientes e inconscientes de las personas cuya intensidad varía con el tiempo y los individuos y la productividad de una persona “está determinada por los objetivos individuales, la relación percibida entre la alta productividad, la consecución de los objetivos individuales, y la percepción de la capacidad personal de influir en el propio nivel de productividad”. (Chiavenato, 2011, p.47).

Sin embargo, los empleados buscan crecimiento, mejores salarios y nuevos retos, lo que desencadena la rotación de personal.

Figura 2 - Teorías del sector público sobre la rotación de personal.



Fuente: Wynen, et al. (2019).

De lo mencionado anteriormente se deduce que es necesario, tener un buen clima laboral, ya que esto fomenta la colaboración entre sus empleados, hacia la organización, ya que se sienten comprometidos y están dispuestos a dar lo mejor de sí mismos. Existen varias estrategias para mejorar el clima laboral, entre ellas:

- Fomentar la comunicación abierta y honesta.
- Reconocer y valorar el trabajo de los empleados.
- Invertir en el desarrollo profesional de los colaboradores.
- Crear un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Promover la diversidad y la inclusión.
- Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración.
- Escuchar las opiniones y sugerencias de los empleados.

La motivación “el motor de los individuos dentro de una empresa y, por consiguiente, se convierte en la energía psicológica de la misma organización”. (García; Forero, 2014, p.2)

Por lo tanto, mediante la utilización de diversas herramientas, podemos cuantificar la percepción de los empleados sobre el ambiente laboral, lo que nos permitirá detectar problemas y aplicar soluciones adecuadas. Por ejemplo, por medio de encuestas de clima laboral, estas permiten conocer la opinión de los trabajadores, sobre la compañía, entrevistas individuales o grupales, con el fin de hallar información no solo de su opinión si no de los sentimientos de los colaboradores. Al invertir en la creación de un ambiente de trabajo positivo, las empresas pueden mejorar su productividad, atraer y retener talento, y fortalecer su reputación.

Esta acción complementa y refuerza el proceso de alinear las metas individuales con las metas organizacionales. Una vez que se han consensuado los objetivos de negocio, los responsables de cada área deben fomentar el talento del equipo adecuadamente para alcanzar dichos objetivos. Para ello es necesario hacer una evaluación realista de los empleados y sus habilidades individuales. Para la empresa el análisis, planeación, creación, ejecución y evaluación de estrategias de forma sincronizada y responsable traerá éxitos, y también ayudará en la superación de los colaboradores.

MARCO LEGAL

El clima organizacional en una empresa se rige por diversas normativas y disposiciones legales que regulan las relaciones laborales y establecen los derechos y deberes de empleadores y empleados. En el caso de Colombia, existen marcos legales y normativos que buscan garantizar un ambiente laboral justo, equitativo y saludable. A continuación, se detallan algunas leyes y regulaciones relevantes que deben ser consideradas para mejorar el clima organizacional en la empresa TRANSPORTE HUMADEA SAS:

Código Sustantivo del Trabajo (Ley 3743, 1951): Establece los derechos y obligaciones fundamentales de los trabajadores y empleadores. Este código regula aspectos como la jornada laboral, el salario mínimo, las prestaciones sociales, el contrato de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Ley 1010 (2006a)-Acoso laboral: Esta ley tiene como objetivo prevenir, corregir y sancionar cualquier forma de acoso laboral que afecte la integridad, la dignidad y los derechos de los trabajadores. Es obligación de la empresa adoptar medidas para prevenir y eliminar situaciones de acoso laboral, promoviendo un ambiente de trabajo libre de violencia, discriminación y hostigamiento.

Ley 1341 (2009)-Protección de datos personales: Esta ley regula la protección de los datos personales de los trabajadores y establece los principios y requisitos para su tratamiento.

Ley 1610 (2013)-Teletrabajo: Esta ley regula el teletrabajo en Colombia y establece los derechos y obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador en esta modalidad laboral. TRANSPORTE HUMADEA SAS puede considerar la implementación del teletrabajo como una estrategia para mejorar el clima organizacional, siempre y cuando cumpla con las disposiciones de esta ley y garantice condiciones adecuadas para los trabajadores a distancia.

Ley 489 (1998). Regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública.

Decreto Ley 1567 de 1998: Busca facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso

Decreto 1072 (2015). Este decreto establece las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia. Se debe cumplir con las exigencias de este decreto, realizando evaluaciones de riesgos laborales, implementando medidas de prevención y promoviendo un ambiente laboral seguro y saludable.

Ley 1010 (2006): Acoso laboral: Esta ley busca prevenir y sancionar el acoso laboral en todas sus formas. Se deben establecer políticas claras contra el acoso laboral y promover un ambiente de trabajo libre de violencia, intimidación o humillación. Asimismo, la empresa debe implementar mecanismos de denuncia confidenciales y garantizar que las denuncias sean investigadas de manera adecuada y oportuna.

Ley 1257 (2008)-Violencia contra las mujeres: Esta ley tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, tanto en el ámbito laboral como en otros contextos.

Ley 1778 (2016)-Protección de denunciantes de actos de corrupción: Esta ley busca proteger a las personas que denuncian actos de corrupción en el ámbito laboral. La empresa TRANPORTE HUMADEA SAS debe garantizar la confidencialidad de las denuncias y adoptar medidas para prevenir cualquier tipo de represalia o retaliación contra los denunciantes.

Certificación (ICONTEC), y la Fundación Paz País, han desarrollado esta norma técnica de empresa o documento normativo, que establece los requisitos, por niveles de madurez, para que las organizaciones se comprometan con una Gestión de Cultura de Paz Organizacional y por consiguiente con la construcción de Paz en el país.

Normativas sobre Responsabilidad Social: Existen regulaciones que fomentan y regulan la responsabilidad social empresarial, promoviendo la cultura organizacional de largo plazo.

METODOLOGÍA

Esta investigación emplea un enfoque metodológico mixto, combinando elementos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión más completa del fenómeno estudiado. Se caracteriza por ser de naturaleza descriptiva-exploratoria, lo que permite no solo detallar las características del objeto de estudio, sino también indagar en aspectos poco conocidos del mismo, sentando las bases para futuras investigaciones más específicas. En cuanto al muestreo, se ha optado por un método no probabilístico, lo que implica que la selección de los participantes se realiza en base a criterios específicos determinados por el investigador, en lugar de depender de la aleatoriedad estadística. Esta combinación de enfoques y técnicas proporciona una perspectiva amplia y profunda del tema investigado, aunque los resultados pueden no ser generalizables a toda la población debido a la naturaleza del muestreo. Con una muestra de 60-70 personas de una población de 120 personas de la empresa Humadea SAS.

FASES O ETAPAS

FASE I - DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA COMPAÑÍA TRANSPORTE HUMADEA.

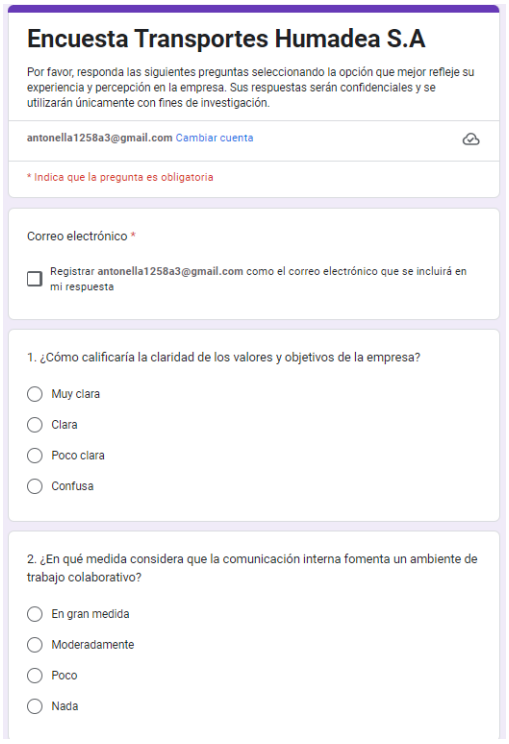
El equipo investigador se reúne, para diseñar el proceso diagnóstico, con el objetivo de evaluar la percepción que tienen los empleados sobre la cultura organizacional de la compañía, para desarrollar el análisis se realiza un formulario el cual es planteado por medio de Google forms, que se transmite vía online, muestra representativa del estudio, cuenta con 14 preguntas, de selección múltiple con única respuesta, distribuidas de tal manera que se abarca todo el ejercicio de conocimiento relacionado a la productividad y la cultura organizacional.

Cada trabajador tiene una visión exclusiva de la organización, enriquecida por su experiencia diaria, esta encuesta cuenta con preguntas con temas relacionados con el clima laboral, satisfacción laboral, cultura organizacional, liderazgo, gestión, comunicación y colaboración. De allí se podrá evaluar la comunicación asertiva que quieren lograr los jefes hacia sus colaboradores, si responden adecuadamente a las necesidades de los empleados.

Se invita a la calificación de los valores y objetivos de la compañía esto es parte fundamental, para crear una cultura organizacional fuerte, al igual que la comunicación interna y si esta es importante, para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, se busca evaluar la creación de un ambiente donde sus empleados trabajen juntos de manera efectiva y eficiente. También se menciona el tema de liderazgo ya que este genera satisfacción laboral. Y demás interrogantes que son la recopilación de las opiniones de sus propios empleados.

Nos dará a conocer si hay o no la creación de un equipo de trabajo, donde todos los miembros se sienten involucrados y comprometidos en la construcción de un ambiente laboral más agradable y productivo. O si por el contrario hay que realizar planes de mejora en alguna de sus áreas, que desarrollen estrategias para mejorar la cultura organizacional.

Figura. 3. Modelo de encuesta realizada en Google Forms



Encuesta Transportes Humadea S.A

Por favor, responda las siguientes preguntas seleccionando la opción que mejor refleje su experiencia y percepción en la empresa. Sus respuestas serán confidenciales y se utilizarán únicamente con fines de investigación.

antonella1258a3@gmail.com Cambiar cuenta

* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo electrónico *

Registrar antonella1258a3@gmail.com como el correo electrónico que se incluirá en mi respuesta

1. ¿Cómo calificaría la claridad de los valores y objetivos de la empresa?

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Confusa

2. ¿En qué medida considera que la comunicación interna fomenta un ambiente de trabajo colaborativo?

- En gran medida
- Moderadamente
- Poco
- Nada

3. ¿Cómo calificaría el estilo de liderazgo en su empresa?

- Participativo e inspirador
- Adecuado y orientado a resultados
- Controlador y poco motivador
- Autoritario y desmotivador

4. ¿Qué tan efectivos son los mecanismos de resolución de conflictos en su empresa?

- Muy efectivos
- Efectivos
- Poco efectivos
- Ineficientes

5. ¿Qué tan a menudo participa en actividades de formación y desarrollo profesional ofrecidas por la empresa?

- A menudo
- Algunas veces
- Raramente
- Nunca

6. ¿Qué tan adecuado considera el sistema de recompensas y reconocimientos en su empresa?

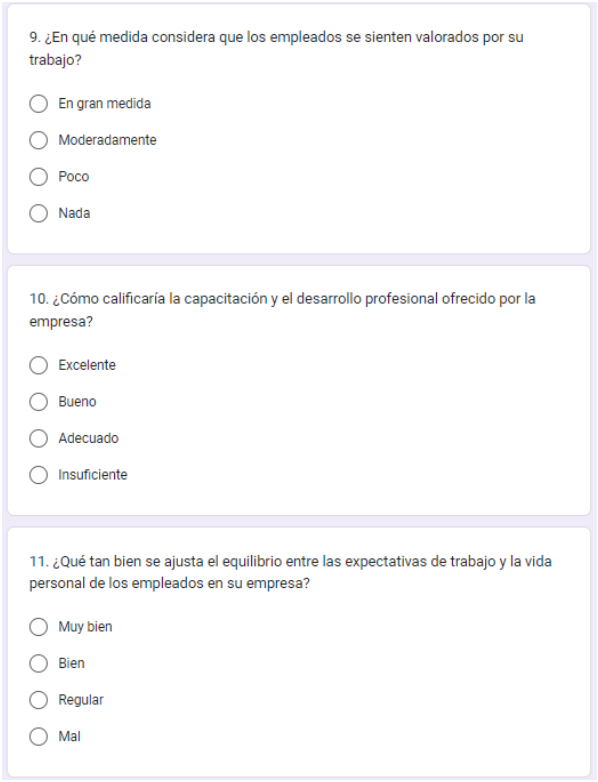
- Muy adecuado
- Adecuado
- Inadecuado
- Muy inadecuado

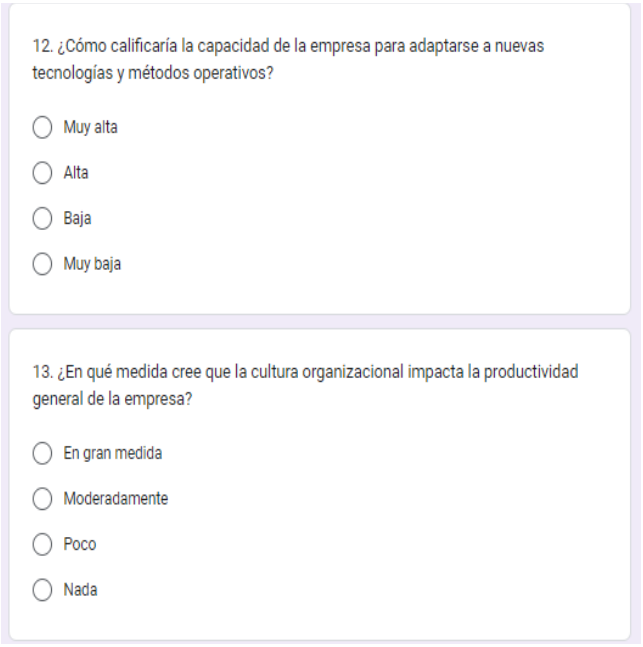
7. ¿Cómo calificaría el nivel de involucramiento de los empleados en la toma de decisiones?

- Alto
- Moderado
- Bajo
- Nulo

8. ¿Cómo percibe el ambiente de trabajo en términos de colaboración entre diferentes departamentos?

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo





FASE II – ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

El equipo investigador a través del proceso ETL (Extracción, transformación y carga), buscar interpretar y analizar los resultados generados en el diagnóstico, esta fase de análisis se buscar realizar atreves de gráficos, tablas dinámicas desde Microsoft o desde la interfaz de Power BI que nos permita analizar y comprender todo el contexto que tiene la organización a la luz de la productividad y la cultura organizacional.

El análisis y la interpretación de los datos de las encuestas es un proceso fundamental para comprender los patrones y los conocimientos subyacentes que pueden informar la toma de decisiones dentro de una organización, en particular en el contexto de la productividad y la cultura organizacional, el uso de gráficos, tablas y visualizaciones ofrece una forma eficaz de presentar los datos de una manera accesible y significativa. A continuación, se presenta un enfoque integral para llevar a cabo este análisis:

Antes de sumergirse en el análisis de datos, es esencial comprender el contexto y los objetivos de la encuesta. En este caso, la organización pretende evaluar la productividad y la cultura organizacional. Esta comprensión guiará la selección de las preguntas de la encuesta y la interpretación de los resultados. Los aspectos clave a considerar incluyen. La métrica de productividad identifique qué significa la productividad para la organización. ¿Está relacionada con la producción, la eficiencia o la innovación? Esto influirá en el tipo de datos recopilados también identificar cultura organizacional que considere factores como la satisfacción de los empleados, la eficacia de la comunicación y el trabajo en equipo, las encuestas pueden incluir preguntas sobre valores, liderazgo y entorno de trabajo.

La recopilación y preparación de datos una vez realizada la encuesta, los datos deben organizarse y prepararse para el análisis. Esto implica:

1. Limpieza de datos: Asegúrese de que los datos estén libres de errores o inconsistencias, como respuestas duplicadas o entradas incompletas.
2. Categorización de respuestas: Agrupe las respuestas en categorías significativas, en particular para datos cualitativos, para facilitar el análisis.

Los gráficos y las tablas son herramientas esenciales para resumir y presentar los datos de la encuesta, ayudan a resaltar tendencias, patrones y anomalías que podrían no ser inmediatamente obvias a partir de los datos sin procesar.

1. **Gráficos de barras e histogramas:** Son útiles para mostrar distribuciones de frecuencia de respuestas. Por ejemplo, un gráfico de barras puede mostrar la cantidad de empleados que califican la cultura organizacional como positiva, neutral o negativa.
2. **Gráficos circulares:** Ideales para ilustrar proporciones, como el porcentaje de empleados que creen que su productividad ha aumentado debido a cambios organizacionales recientes.

3. **Gráficos de líneas:** son eficaces para mostrar tendencias a lo largo del tiempo, como cambios en las puntuaciones de satisfacción de los empleados en varios períodos de la encuesta.
4. **Tablas:** proporcionan un desglose detallado de las respuestas de la encuesta, lo que permite una fácil comparación entre diferentes grupos demográficos o departamentos dentro de la organización.

Las imágenes avanzadas pueden ayudar a descubrir información más detallada a partir de los datos de la encuesta, generando gráficos de dispersión son útiles para identificar correlaciones entre variables, como la relación entre los niveles de compromiso de los empleados y las métricas de productividad y también Mapas de calor pueden ilustrar áreas de fortaleza y preocupación dentro de la cultura organizacional al mostrar la intensidad de las respuestas en diferentes temas o departamentos.

Una vez que se visualizan los datos, el siguiente paso es interpretar el resultado e identificar los hallazgos clave como destacar las tendencias significativas o los valores atípicos que podrían indicar áreas de éxito o preocupación y también extraer conclusiones de relacione los hallazgos con los objetivos de la organización de mejorar la productividad y la cultura. Considere cómo los conocimientos pueden informar cambios de políticas, programas de capacitación u otras iniciativas. Las recomendaciones viables con base en el análisis, propone acciones específicas que la organización puede tomar para abordar los problemas o aprovechar las fortalezas, esto podría implicar intervenciones específicas, como talleres o actividades de formación de equipos, diseñadas para aumentar la moral y la productividad.

La comunicación eficaz de los resultados de la encuesta es crucial para garantizar que las partes interesadas comprendan los conocimientos y tomen las medidas adecuadas, esto se puede lograr a través de presentaciones de diapositivas para combinar elementos visuales con explicaciones narrativas, lo que facilita la transmisión de datos complejos a diversas audiencias. Informes de proporcione un resumen escrito detallado de los hallazgos, respaldado por elementos visuales, para que sirva como referencia para

la toma de decisiones en el futuro. Paneles interactivos el uso de plataformas digitales para crear paneles interactivos que permitan a las partes interesadas explorar los datos por sí mismas, fomentando una mayor participación y comprensión.

Al seguir este enfoque estructurado, las organizaciones pueden analizar e interpretar eficazmente los datos de la encuesta, obteniendo información valiosa sobre la productividad y la cultura organizacional que impulsa la toma de decisiones informada y la planificación estratégica.

FASE III CORRELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LOS ÍNDICES DE PRODUCTIVIDAD

En esta fase de la metodología nos concentraremos específicamente en el análisis de la información recolectada por la fase anterior mediante la encuesta de selección múltiple realizada en formulario de Google que sería lo que se utilizaría en cuanto a materiales, adicional también nos soportaremos en estudios que hablan del tema en cuestión y que tocamos en el mapa de referencia, esto para darle soporte al presente análisis el cual se llevara a cabo utilizando herramientas específicas que nos permitan ver la correlación entre la cultura en la eficiencia y productividad de los empleados en la empresa Transportes Humadea, adicional analizaremos unos factores claves que permitirán establecer la relación existente para ello vamos utilizar dos herramientas específicas que nos llevara a ello como lo son DOFA y Matriz CAME.

En esta primera teniendo en cuenta los datos recopilados nos ayudara a detectar la debilidades clara que podamos tener en cuanto a los factores empresariales más importantes para la cultura organizacional y la eficiencia de los trabajadores como lo son la falta de comunicación, la resistencia al cambio, la satisfacción laboral, también nos permitirá conocer nuestras fortalezas especificas dentro de nuestros

factores como lo pueden ser el liderazgo efectivo, trabajo en equipo entre otros factores adicionales, que es de suma importación ya que nos dice cuáles son nuestros puntos más fuertes en la organización para seguirlos manteniendo, también evidenciaríamos oportunidades de crecimientos que tendríamos que analizar en como podremos aprovecharlas para que sumen positivamente a nuestra organización, y por ultimo pero muy importante evidenciaríamos todas esas amenaza y desafíos que podríamos tener en la organización como lo pueden ser la competencia externa los desafíos laborales y el cambio, los cuales son muy comunes pero no dejan de ser peligros para una organización, para estos hay que buscar la manera de mitigarlos al máximo para evitar inconveniente futuros con cualquier decisión o implementación que se dese realizar en la organización, para esta etapa implementaríamos un DOFA que es perfecto para esturar este análisis de esta característica y nos permitirá en consecuencia seguir con la siguiente etapa de esta fase de la metodología de la investigación.

Dándole continuidad a esta fase seguiríamos con la segunda etapa donde nuestro análisis particular el cual sería con una matriz CAME, que nos permitirá de la mano del DOFA poder darle continuidad al trabajo que se viene desarrollando donde los factores empresariales tienen una suma importancia. Para el CAME iniciaríamos específicamente con las correcciones, es decir, se deberá corregir todo lo que pueda llegar afectar a la organización en cuanto a la cultura organizacional y la eficiencia de los trabajadores ya sea a acorto, mediano o largo plazo, teniendo en cuenta las debilidades experimentadas entraríamos en un trabajo de estrategias que permita seguir fortaleciendo la empresa y nos sigan acercando a los objetivos deseados.

También se buscaría de aumentar las acciones y procesos que se están desarrollando con gran eficiencia y calidad, es decir nuestras fortalezas que es lo que se viene realizando de una buena manera por lo que todo eso lo trataremos de potencializar y mejorar para seguir caminando hacia los ideales que quiere tener la organización. Lo siguiente seria mantenernos, todas esas grandes oportunidades que se puedan tener o generar hay que mantenerlas, esto debido a que eso nos van a permitirá siempre estar en una pasión de

crecimiento donde vamos a poder apuntar a nuevas posibilidades de expansión e innovación para la compañía y por eso es importante plasmarlo en este análisis.

Ya para finalizar con el CAME es importante eliminar todo lo que no esté acorde o no se pueda alinear con la idiosincrasia que se quiere adoptar en la organización y peor aún que sea una gran complicación o que se pueda llegar a considerado como una gran amenaza, Todo eso hay que radicarlo de la cultura de la empresa ya que esas son las cosas que no dejan avanzar a la obtención de los objetivos trazados, adicionalmente repercuten de manera directa con le eficiencia de los colaboradore provocando malos ambientes y situaciones que no son directamente de una organización con objetivo claros.

Figura 4. Diseño para el análisis DOFA y CAME

DOFA	Factores Empresariales	CAME
Debilidades	Falta de comunicación	Corregir
	Resistencia al cambio	
	Satisfacción laboral	
Fortalezas	Liderazgo efectivo	Aumentar
	Valores compartidos	
	Trabajo en equipo	
Oportunidades	Capacitación	Mantener
	Innovación	
	inclusión	
Amenazas	Competencia externa	Eliminar
	Desafios laborales	
	Cambios	

Fuente: Elaboración propia

La finalidad de esta fase se centrará en encontrar la relación entre la cultura organizacional y la productividad en Transportes Humadea. Se discutirá si existen correlaciones significativas que demuestren que los aspectos culturales influyen directamente en el rendimiento de los empleados. Esta investigación

buscara establecer una conexión, utilizando un enfoque metodológico riguroso y herramientas estratégicas. A través de la recolección de datos, el análisis DOFA, la Matriz CAME y un análisis claro, de donde se espera obtener una visión integral que permita a la organización implementar acciones concretas para mejorar su cultura y, en consecuencia, aumentar su productividad.

FASE IV. ESTRATEGIAS PARA POTENCIAR LOS NEXOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL CON LA PRODUCTIVIDAD.

En esta fase de la investigación se buscan analizar los factores empresariales propuestos en la etapa anterior con base en los objetivos planteados a través de una matriz en la cual se proporciona una herramienta que permite a la empresa desarrollar e implementar practicas efectivas para alienar la cultura organizacional con la productividad de la empresa.

A través de esta matriz también se buscan analizar los beneficios de la cultura organizacional y de la productividad y como se correlacionan e impactan en el cumplimiento de objetivos de la empresa, tener claro esto permite estrategias que ayuden a la empresa a planificar, comunicar y hacer seguimiento a cada una de estas.

Tabla 1. Matriz de estrategias.

Transporte Humadea SAS							
Estrategia empresarial	**Beneficios en la cultura organizacional**	**Beneficios en la productividad**	**Análisis de las propuestas**	**Responsable**	**Tiempo de ejecución**	**Costo de implementación**	**Recursos necesarios**
Definir los valores corporativos							
Promover un ambiente de trabajo positivo							
Desarrollar un liderazgo efectivo							

Fomentar la innovación y mejora continua
Fomentar la comunicación abierta
Fomentar la diversidad e inclusión
Diseñar programas y plan de recompensas

Fuente: Elaboración propia

En esta sección se incluyen todos los elementos del diseño metodológico y la recolección de datos. Elementos como el tipo de investigación, la población y muestras seleccionadas (si aplican), hipótesis, técnicas e instrumentos de recolección de datos empleadas, metodologías de desarrollo aplicadas, tratamiento de datos para procesamiento, entre otros.

RESULTADOS

Se realizó un diagnóstico integral para evaluar la cultura organizacional de la empresa e identificar áreas de mejora. Los resultados obtenidos proporcionan una visión detallada de las fortalezas y debilidades de la empresa, permitiendo adoptar medidas informadas para optimizar el desempeño y alcanzar los objetivos estratégicos.

El diagnóstico realizado, se evidencia que la empresa ha generado resultados importantes que reflejan la opinión de los empleados sobre la organización. Estos resultados proporcionan una visión detallada de las fortalezas y áreas de mejora, permitiendo adoptar medidas informadas para optimizar el desempeño de la organización, se realiza el análisis y resume lo siguiente:

El conjunto de valores, creencias y prácticas compartidas que influyen en la forma en que interactúan los empleados y la gerencia de una empresa, afecta significativamente la productividad, la satisfacción de los empleados y la capacidad de adaptarse a los cambios con elementos clave de una cultura organizacional positiva serian valores y creencia, normas y comportamientos, comunicación e Inclusión y diversidad.

- El ambiente laboral es colaborativo y respetuoso.
- Los empleados se sienten valorados y reconocidos.

- La capacitación y desarrollo profesional son efectivos.
- La empresa se adapta rápidamente a nuevas tecnologías.
- La cultura organizacional impacta significativamente en la productividad.

A continuación, se presentan los resultados del diagnóstico, destacando las fortalezas y áreas de mejora de la cultura organizacional de la empresa.

FASE I Y II

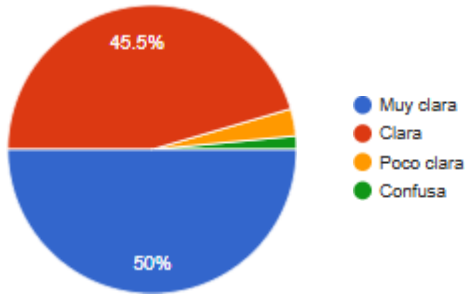
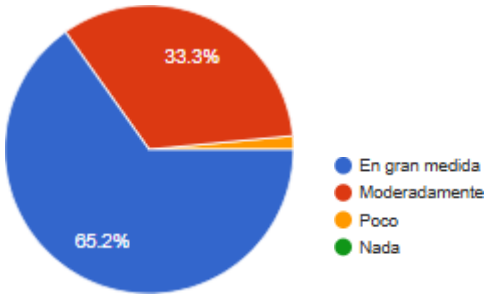
GRAFICO	ANALISIS
Figura 5 	**1. ¿Cómo calificaría la claridad de los valores y objetivos de la empresa**? Se evidencia que la empresa tiene una declaración de misión y visión concisa. Además, los valores y la innovación y el compromiso con el cliente, se reflejan en la cultura y comportamiento de los empleados. Esta respuesta demuestra una comprensión profunda de la organización y su cultura, lo que es fundamental para cualquier profesional que busque trabajar en una organización.

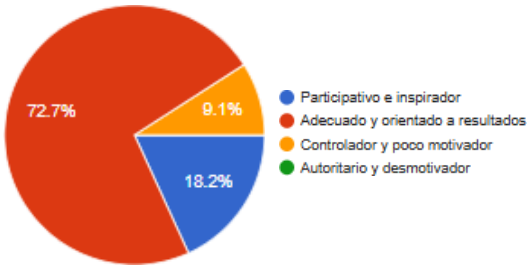
Figura 6



2. ¿En qué medida considera que la comunicación interna fomenta un ambiente de trabajo colaborativo?

Se analiza que La empresa entiende la importancia de la comunicación interna en la creación de un ambiente de trabajo colaborativo. Comprende las prácticas de comunicación interna, y tiene una cultura de comunicación efectiva.

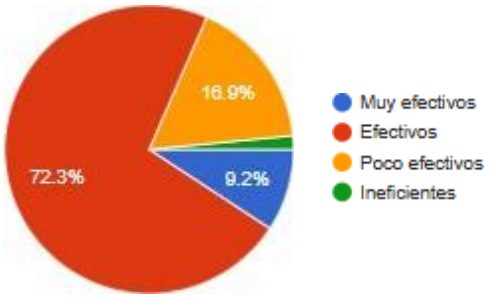
Figura 7



3. ¿Cómo calificaría el estilo de liderazgo en su empresa?

Según los resultados los líderes de la empresa establecen objetivos claros, se enfocan en alcanzar resultados concretos. Por medio de la colaboración y la innovación, y están siempre dispuestos a escuchar y responder a las preguntas y preocupaciones de los empleados. En general, creo que el liderazgo en la empresa es sólido y efectivo.

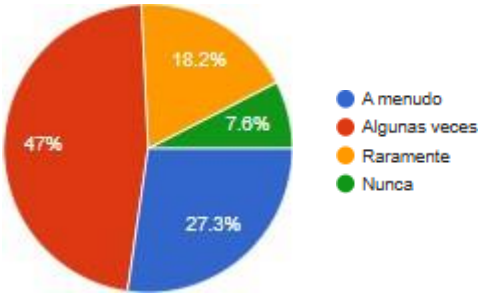
Figura 8



4. ¿Qué tan efectivos son los mecanismos de resolución de conflictos en su empresa?

Según la respuesta con mayores votos, se considera que la empresa tiene políticas y procedimientos claros para resolver conflictos, y los líderes y gerentes están capacitados para manejar situaciones difíciles, junto al equipo de recursos humanos, ya que ellos también manejan un rol importante, para la resolución de conflictos. En general, creo que la compañía maneja los conflictos de manera efectiva y eficiente.

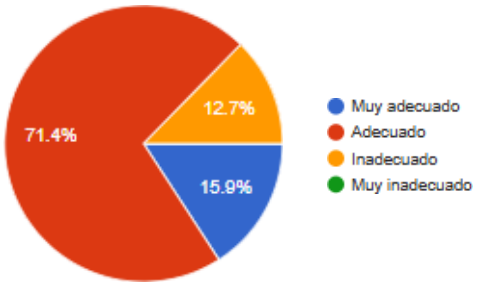
Figura 9



5. ¿Qué tan a menudo participa en actividades de formación y desarrollo profesional ofrecidas por la empresa?

La empresa incentiva a la participación en estas actividades y ha permitido aplicar nuevos conocimientos y habilidades en el trabajo diario. Se compromete con el crecimiento profesional y busca oportunidades de mejora continua.

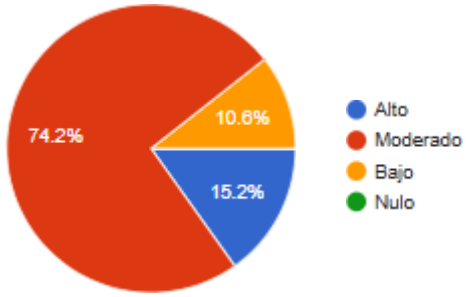
Figura 10



6. ¿Qué tan adecuado considera el sistema de recompensas y reconocimientos en su empresa?

Se entiende la organización es justa y transparente, lo que garantiza que todos tengan oportunidades de ser reconocidos. Las recompensas son relevantes y significativas, lo que motiva a los empleados a seguir trabajando con dedicación."

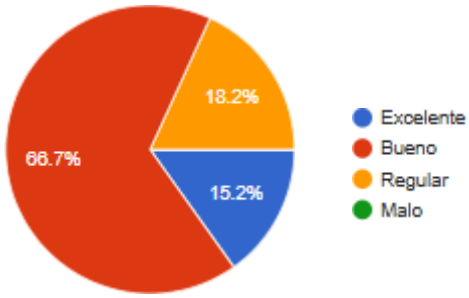
Figura 11



7. ¿Cómo calificaría el nivel de involucramiento de los empleados en la toma de decisiones?

Se considera que el nivel de involucramiento de los empleados, en la toma de decisiones es moderado, según la respuesta con mayores votos, aunque tiende hacer alto. Se analiza que la empresa valora la opinión y aunque no siempre involucra a sus trabajadores, en las retroalimentaciones sobre las decisiones. Se motiva a la compañía a participar y generar más participación en los empleados.

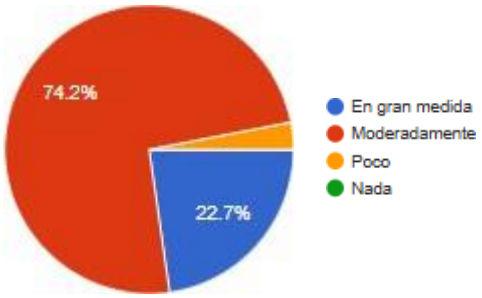
Figura 12



8. ¿Cómo percibe el ambiente de trabajo en términos de colaboración entre diferentes departamentos?

Los departamentos deben trabajar juntos de manera efectiva, compartiendo información y recursos. Se evidencia que se fomenta la innovación y creatividad. Según la respuesta.

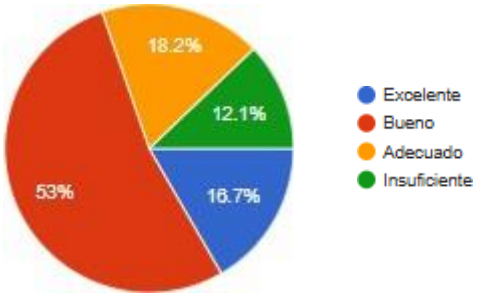
Figura 13



9. ¿En qué medida considera que los empleados se sienten valorados por su trabajo?

Se considera que los empleados se sienten valorados por su trabajo en medida moderada. La empresa reconoce y valora lo logros, aunque no siempre de manera pública, se recibe retroalimentaciones y oportunidades de crecimiento. Según la respuesta con mayor votación.

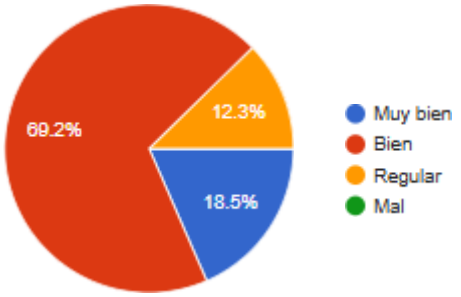
Figura 14



10. ¿Cómo calificaría la capacitación y el desarrollo profesional ofrecido por la empresa?

Se analiza que la capacitación y el desarrollo profesional ofrecido por la empresa es bueno, aunque tiende a ser excelente. La empresa ofrece programas de capacitación relevantes y prácticos.

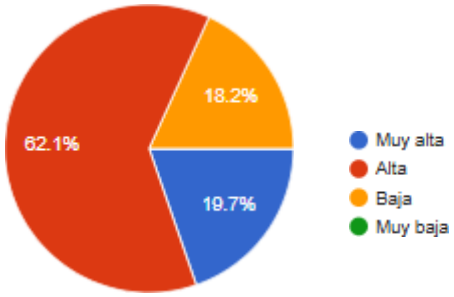
Figura 15



11. ¿Qué tan bien se ajusta el equilibrio entre las expectativas de trabajo y la vida personal de los empleados en su empresa?

Según la respuesta con mayor votación, el equilibrio entre las expectativas de trabajo y la vida personal de los empleados en la empresa es bueno, aunque tiende a ser muy bueno. La organización ofrece flexibilidad y se fomenta una cultura de respeto y flexibilidad.

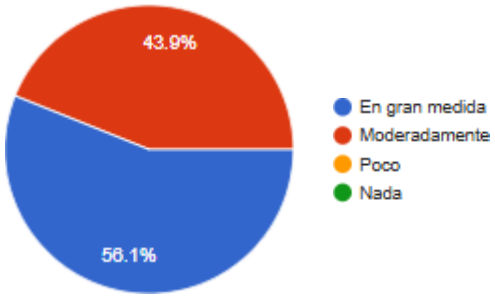
Figura 16



12. ¿Cómo calificaría la capacidad de la empresa para adaptarse a nuevas tecnologías y métodos operativos?

La capacidad de la empresa para adaptarse a nuevas tecnologías y métodos operativos es alta, aunque tiende a ser muy alta. Los empleados están dispuestos a aprender y adaptarse.

Figura 17



13. ¿En qué medida cree que la cultura organizacional impacta la productividad general de la empresa?

Se analiza que la cultura organizacional tiene un impacto significativo en la productividad general de la empresa, ya que influye en la motivación, el compromiso y el bienestar de los empleados. Una cultura organizacional positiva y saludable.

En conclusión, crear una cultura organizacional y un entorno de trabajo próspero implica un enfoque integral que aborde la colaboración, el respeto, la capacitación, la adaptabilidad tecnológica y el impactocultural en la productividad, al centrarse en estas áreas, las organizaciones pueden fomentar una fuerza laboral más comprometida, innovadora y productiva.

FASE III. CAME – DOFA

Con intención de encontrar la correlación entre la cultura laboral y los índices de productividad de los empleados de Transportes Humadea S.A.S, se deberá abordar desde el punto de vista de los empleados. Estamos de acuerdo que todo se reduce a ciertas normas compartidas y la necesidad de líderes eficaces. Dado el dinamismo y las demandas asociadas con sectores tales como transporte y logística, abordar elementos como comunicación abierta, inclusión y trabajo en equipo contribuirá no solo a la creación de un entorno respetuoso y eficiente, sino que también contribuirá a aumentar la moral y eficacia. Un análisis DOFA-CAME permitirá a los líderes de la empresa reconocer y fortalecer tales rasgos para finalmente crear un “lugar de trabajo ideal” que motive a las personas, mejore su rendimiento y aumente la productividad de la organización.

Tabla 2. Análisis DOFA y CAME.

DOFA	CAME
Debilidades.	**Corregir.**
• La comunicación ineficiente afecta la colaboración y el entendimiento de los objetivos comunes. • La resistencia de algunas áreas al cambio limita y retarda la implementación de nuevas tecnologías. • Baja satisfacción en algunas áreas, por la percepción de falta de reconocimiento al trabajo. • Escasa capacitación en habilidades interpersonales y temas de gestión, lo que impacta negativamente la capacidad para resolver conflictos.	• Mejorar la comunicación interna mediante canales claros y transparentesque faciliten la comprensión de los objetivos organizacionales. • Reducir la resistencia al cambio por medios talleres y reuniones informativas para comunicar nuevas políticas y el impacto positivo en el ambiente laboral. • Reconocer logros en equipo, realizar eventos o reuniones para conmemorar hitos y éxitos, destacando públicamente a quienes aportaron. • Proporcionar sesiones de coaching individual o grupal centradas en el desarrollo de habilidades interpersonales.
Fortalezas.	**Afrontar.**
• Valores que comparte el personal independiente del nivel, promueve un sentido de pertenencia y compromiso. • Liderazgo efectivo en algunas áreas. genera ambiente positivo y motiva a los empleados. • Trabajo en equipo mejora la cooperativita de tareas cotidianas y aumenta la eficiencia. • El personal muestra compromiso con los objetivos de la empresa,	• Crear estrategias como programas de reconocimientos, feedback, y oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para mejorar la satisfacción laboral. • Implementar políticas que fomente la inclusión, el respecto y la cooperación para fortalecer los valores compartidos de los empleados. • Organizar encuentros periódicos para revisar el progreso, compartir ideas y resolver problemas en conjunto.

creando un ambiente de trabajo orientado y motivado al cumplimiento de las metas.	• Mantener informados a los empleados sobre los objetivos de la empresa y su progreso para fomentar un sentido de pertenencia y propósito.
Oportunidades.	**Mantener.**
• Iniciativas de inclusión pueden fortalecer el ambiente de respecto y cooperación. • El desarrollo profesional mejora la satisfacción laboral y el compromiso a largo plazo. • Incorporar prácticas innovadoras que faciliten un cambio positivo en la cultura organizacional. • Interés por la inclusión y la diversidad como valores de la organización, lo que puede fortalecer la cohesión y el sentido de pertenencia en los equipos.	• Asegurar que los líderes estén capacitados en gestión de personal y comunicación para un liderazgo efectivo basado en el ejemplo. • Implementar actividades y dinámicas que fortalezcan el liderazgo y la cooperación entre áreas desafiantes. • Realizar talleres regulares sobre diversidad e inclusión para fomentar la conciencia y el respeto dentro del equipo. • Definir planes de carrera claros: Establecer trayectorias de crecimiento que permitan a los empleados visualizar su futuro en la empresa.
Amenazas.	**Eliminar.**
• Competencia externa de talento con mejores ofertas afectando la retención del personal. • Desafíos externos como normativas o cambios económicos que puedan impactar en el bienestar laboral. • Cambios rápidos el sector, requiere mayor adaptabilidad para no afectar el equilibrio laboral. • Riesgos de seguridad y accidentes en la logística que impactan la	• Fortalecer propuesta de valor creando planes de beneficios que no solo incluyan compensación si no también aspectos de bienestar, desarrollo profesional vida y trabajo. • Explorar nuevas oportunidades de negocio o mercados para mitigar el impacto de cambios económicos adversos. • Involucramiento activo del equipo en el cambio por medio de comités o grupos de trabajo que participen en la implementación para que se sientan involucrados y comprometidos.

productividad, la moral del equipo y la imagen de la empresa en el mercado.	• Proporcionar el equipo de protección personal necesario y asegurarse de que se utilice correctamente.

Fuente: Elaboración propia

En consecuencia, la motivación de la cultura organizacional y el rendimiento en Transportes Humadea S.A.S es que serán más que simples números y métricas; se refieren a cómo se sienten, piensan y trabajan sus empleados en la organización. Una empresa con una cultura organizacional positiva es un lugar donde la comunicación abierta, un liderazgo visionario, típicamente inspirador, valores compartidos y trabajo en equipo, han sido elementos críticos en todos los niveles de cómo desarrollar el negocio en el marco del día a día, estas características crearan un entorno en el cual los empleados no solo trabajaran, sino en que se les motivara a hacer de la mejor manera posible.

Para una organización como Transportes Humadea S.A.S, las comunicaciones deberán ser un proceso necesario para asegurarse que todos comprendan los objetivos de la compañía, lo cual eliminará errores y proveerá una mejor coordinación. Asimismo, el adecuado liderazgo empujara a los empleados a acercarse a un problema con más sensibilidad y crea un ambiente en el cual todos sientan que están respaldados y que son comprendidos. Finalmente, los equipos son inspirados por el líder a seguir su propio ejemplo, y se crea un ambiente respetuoso y colaborativo. Cada uno en el equipo deberá sentir que su papel es vital para el cuadro de la empresa en general. Idealmente, todos en el equipo tienen metas similares y trabajan juntos hacia una misma. El valor del sentido del trabajo en equipo es fundamental, y sin duda afectará la productividad. Un ambiente en el cual todos laboran juntos y comparten una misma visión será más apto para lidiar con problemáticas y hará todos sus procesos más eficaces.

Agregue a esto la capacidad de crear una cultura innovadora y adaptable donde cada empleado se sienta cómodo sugiriendo mejoras e implementando prácticas que puedan beneficien a todos. Al mismo tiempo, la satisfacción laboral también juega un papel importante debido que cuando los empleados lo ven como su responsabilidad, su motivación y compromiso aumentará cuando se reconozca su esfuerzo y se abran oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, un ambiente de trabajo saludable y gratificante reduce la rotación de empleados y aumenta los niveles de productividad en cada tarea, lo que en conjunto contribuye a la eficiencia y calidad de los servicios brindados por Transportes Humadea S.A.S.

Finalmente, la importancia de la relación entre cultura empresarial y desempeño puede verse en el modo en que la organización reacciona a la aparición de las disrupciones en la industria logística. A través de una cultura centrada y sólida, los empleados tienen la capacidad de adaptar a las nuevas reglas y tendencias, pero al mismo tiempo participar activamente en el proceso de adaptación, lo que a su vez resulta en una empresa más ágil y competitiva que siempre está progresando.

FASE IV. MATRIZ DE ESTRATEGIA

El equipo investigador propone la construcción de una matriz de estrategia de resultados que permita a la empresa definir o diseñar una serie de acciones asociadas a aumentar la productividad vista desde el enfoque de la cultura organizacional, estas recomendaciones el equipo investigador lahace a través de los hallazgos generados en el proyecto de investigación.

Tabla 3. Matriz de estrategia con resultados

TRANSPORTE HUMADEA SAS						
Estrategia empresarial	**Beneficios en la cultura organizacional**	**Beneficios en la productividad**	**Análisis de las propuestas**	**Responsable**	**Tiempo de ejecución**	**Recursos necesarios**
Definir los valores corporativos	- Refuerza y mantiene la identidad entre los empleados - Genera sentido de pertenencia - Promueve el trabajo en equipo	- Promueve el compromiso con los objetivos planteados - Mejora la toma de decisiones. - Mayor motivación - Equipos más cohesionados	Establecer valores claros, es la base para promover una cultura sólida, crea sentido de pertenencia y guía las acciones de todos los colaboradores	Directivas y lideres de la empresa	3 a 6 meses y reevaluar cada 2 años	Apoyo en consultoría de especialistas en cultura organizacional

Promover un ambiente de trabajo positivo	- Aumenta el compromiso - Mejora el bienestar emocional de los empleados - Mantiene un buen clima laboral	- Reducción de ausentismo - Incrementa la motivación	Crear ambientes positivos motiva e impulsa la creatividad y el compromiso de parte de los empleados, se sienten augusto en su lugar de trabajo lo que los hará productivos al sentirse valorados	Recursos humanos y lideres de la empresa.	Debe permanecer de forma permanente y en constante evolución.	Espacios de trabajo creativos, agradables e innovadores
Desarrollar un liderazgo efectivo	- Fomenta la lealtad - Inspira - Refuerza el compromiso - Impulsa la autogestión y confianza - Incrementa la responsabilidad individual	- Mejora la toma de decisiones - Aumenta la eficiencia del equipo - Fomenta la resolución de conflictos - Se forman equipos más independientes	Un liderazgo efectivo inspira confianza, además de generar responsabilidad y compromiso.	Todos los lideres de la empresa de todas las áreas	3 a 6 meses y debe permanecer de forma permanente	Programas de liderazgo, capacitaciones y mentores.
Fomentar la innovación y mejora continua	- Crear una cultura de aprendizaje - Estimula la creatividad - Adaptabilidad de la cultura a las nuevas realidades - Impulsa el crecimiento	- Implementar procesos más ágiles y adaptables - Aumento de la competitividad - Adaptabilidad al cambio - Optimización de recursos	La innovación constante permite a la empresa mantenerse en un mercado cambiante	Departamento de innovación y tecnología y gerencia	Constante y permanente	Fondos para desarrollos y capacitaciones

	- Mejora las competencias y habilidades					
Fomentar la comunicación abierta	- Mejora la cohesión entre equipos - Genera confianza en ambos sentidos - Transparencia en los procesos	- Reducción de errores - Mayor cooperación y eficiencia operativa	La comunicación abierta asegura que los equipos de trabajo están alineados y enfocados en los objetivos corporativos.	Lideres de la empresa, gerencia y recursos humanos	2 meses a 3 meses y debe mantenerse de forma permanente	Implementar diferentes medios de comunicación
Fomentar la diversidad e inclusión	- Entornos basados en respeto mutuo - Valora diferentes perspectivas e ideas	- Aprovecha las diferentes perspectivas e ideas para solucionar problemas - Aumenta la eficiencia	Promover la inclusión aporta diferentes perspectivas y mejora el ambiente laboral	Recursos humanos	6 a 12 meses	Participar en programas de sensibilización y crear políticas inclusivas
Diseñar programas y plan de recompensas	- Mantiene el comportamiento deseado - Incrementa la satisfacción laboral y la motivación	- Mejora en el desempeño - Aumento en la calidad - Retención del talento	Recompensar el desempeño impulsa la productividad, mantiene la satisfacción y mejora la calidad de vida de los colaboradores.	Gerencia y lideres de área	6 a 12 meses	Presupuesto para incentivos y reconocimientos

Fuente: Elaboración propia

Se presenta a la empresa la matriz de estrategias con resultados, especificando el plan de costos para la implementación:

https://drive.google.com/file/d/1YFo9lld5AgwOrpde5u3Tcm5Hu6nw3d1F/view?usp=sharing

CONCLUSION

En consecuencia, el proyecto de investigación nos ha permitido la realización un diagnóstico de la cultura organizacional y su relación con la productividad de la empresa. por eso elegimos un enfoque minucioso para evaluar las percepciones de los empleados por medio de una encuesta, donde se han manifestado tanto fortalezas como oportunidades que repercuten en el desempeño colectivo e individual de los colaboradores. Entre el primero, vale destacar la identificación de un ambiente laboral, por lo general positivo y respetuoso, en el que los empleados expresan sentirse valorados y reconocidos en su labor. En este sentido, un clima de colaboración consolida el sentido de pertenencia hacia la empresa. Por otro lado, sin embargo, también surgieron elementos de mejora que demandan atención, particularmente en cuanto a la dimensión de la comunicación interna, el reconocimiento laboral y la consistencia en la dirección de las áreas examinadas. En otras palabras, la comunicación demostró ser simultáneamente un facilitador y un impedimento, ya que la falta de claridad en los objetivos comunes y la renovación de la información generan coordinación y comprensión deficiente entre los empleados. Por ello, estos resultados permiten concluir que, si bien la cultura organizacional presenta una base firme, la implementación de estrategias que permitan fortalecer estos aspectos se traduciría en un entorno laboral más cohesionado y eficiente para beneficio de cada colaborador.

Adicional el estudio mostró que la cultura organizacional tiene un impacto en el compromiso y la productividad de los empleados. La gente se diferencia de acuerdo con que satisfechos y motivados están, lo que explica en gran medida, por la calidad del liderazgo y la percepción de las oportunidades de

desarrollo profesional. Los empleados más satisfechos parecían mantener una mayor autodisciplina y compromiso con los objetivos globales de la organización, como lo demuestra su desempeño. Sin embargo, en ciertas áreas con un liderazgo ineficiente y la falta de cohesión, la productividad y la colaboración entre los trabajadores era mucho menor, lo que muestra la importancia de un enfoque de liderazgo eficaz y profesional para un entorno laboral saludable y productivo. El diagnóstico apoya la idea de que una cultura organizativa fuerte y claramente definida ayuda a aumentar la eficiencia operativa y la competitividad de la empresa, particularmente si se trabaja en un sector tan difícil como el transporte de carga y la logística.; Desde un punto de vista académico, el proyecto ha aportado un aprendizaje valioso. Por un lado, nos permite aplicar conceptos teóricos en términos de cultura organizacional, productividad y abrasión/retención de talento, entre otros; en un contexto real, al mismo tiempo, nos ayuda a desarrollar un marco de habilidades prácticas para abordar tales conceptos. Puntualmente, se adquirió conocimiento sobre cómo evaluar e interpretar el rol de los factores culturales en una organización y cuál es su relación directa con el desempeño laboral y el bienestar de los empleados. Este proyecto proporciona conocimientos sobre la comunicación, el liderazgo y la motivación como componentes culturales activos de una organización y nos enseñó que una cultura laboral bien definida y gestionada es un pilar fundamental para mejorar la productividad. Sin embargo, no solo comprendimos estos conceptos en la práctica; a través de este proyecto también adquirimos y mejoramos habilidades analíticas y metodológicas para la obtención, recolección y procesamiento de datos; tal ejercicio sería crucial para cualquier futura intervención laboral. Al final, este proyecto nos ha permitido entender el papel que desempeña cada empleado en la creación de una cultura laboral y cómo nuestra percepción de la cultura como un fenómeno fluido y adaptable que requiere atención y gestión constantes.

De igual manera, la posibilidad de aplicar herramientas de análisis como las matrices CAME y el análisis DOFA nos dio la oportunidad de evaluar de forma práctica la interacción entre los factores internos y externos en el ambiente laboral. El análisis hecho me pareció muy valioso. No solo permitió profundizar sobre la situación de diagnóstico y visualizar oportunidades de mejora, sino también proyectar posibles

variables en forma de estrategias para el fortalecimiento de la relación entre cultura organizacional y productividad. De este modo, creo que la aplicación de estos métodos ha permitido promover de manera efectiva mi desarrollo académico, dotándome de un grupo de habilidades y enfoques necesario para llevar a cabo análisis y puesta en práctica de mejoras en las prácticas empresariales, conocimientos que, me atrevo a afirmar, serán de utilidad para desenvolverse en diferentes organizaciones y sectores en el futuro. Al respecto, este curso me ha dejado una importante enseñanza: el diagnóstico y el análisis profundo de una organización pueden ser en sí un factor de cambio. Eso se debe a que sugieren y posibilitan identificar las zonas que con urgencia hay que fortalecerse y plasmar en acciones precisas que se reflejan en la mejora del equipo y de los resultados de la empresa.

Para la empresa, este proyecto también tiene una importancia significativa, ya que brinda al empleador información integral sobre la cultura que tiene influencia sobre la productividad y el desempeño de sus empleados. Después de analizar los resultados de la investigación, la empresa tendrá una base para desarrollar e implementar nuevas estrategias que mejoren su propia cultura organizacional en la empresa. Buscando aumentar no solo la moral y la satisfacción laboral de los empleados, sino que también la eficiencia de la organización. Además, el reconocimiento y el aprecio por el trabajo que hacen los empleados son elementos cruciales para el aumento del compromiso y el trabajo colectivo. Un sistema de reconocimiento más claro y visible aumentará la productividad. Esto se logra a través de la motivación de los miembros.

Para finalizar, el presente proyecto de investigación ha permitido comprender a fondo la importancia de la cultura organizacional en el contexto empresarial de Transporte Humadea SAS. Tanto el diagnóstico como las recomendaciones asociadas a este análisis proporcionan una perspectiva útil para reforzar la interconexión entre la cultura organizacional y la productividad. En consecuencia, la perspectiva en cuestión no solo fomenta un clima laboral positivo y una mayor participación de los trabajadores, sino que también apoya a la empresa en la realización de sus metas estratégicas, mejorando la competitividad

de la empresa en el mercado. Por ende, el proyecto es un mecanismo crítico que la organización necesita para mejorar no solo la eficiencia de sus operaciones diarias sino también la actitud respecto a los cambios del entorno para este logro un crecimiento largo.

RECOMENDACIONES

La empresa puede fortalecer el liderazgo en todas sus áreas. Los datos previamente obtenidos indican el hecho de que el liderazgo efectivo promueve un ambiente positivo y una cultura de confianza, lo que es crucial para el rendimiento y la satisfacción de los empleados. De la misma manera Transporte Humadea SAS debería desarrollar programas de capacitación para garantizar que los supervisores y gerentes estén más comprometidos y solidarios. Estos programas ayudarán a la empresa a resolver eficazmente los conflictos y a hacer que los empleados reciban una actitud positiva. También desarrollar una actitud de mejora continua y creativa también es importante en este sentido porque permitirá a la organización adaptarse con mayor rapidez a los cambios de mercado. Al mismo tiempo, crearán un entorno laboral creativo y proactivo que impulse la innovación y el deseo de resolver problemas. Por lo que al final se puede afirmar que tal actitud no solo mejorará la retención del talento, sino que con el tiempo también posicionará mejor a la empresa como un lugar de trabajo idóneo para los talentos emergentes.

BIBLIOGRAFIA

Acuña, B. (2021). liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global del cambio. Revista Venezolana de Gerencia, 26(95), 723-736. DOI: https://www.redalyc.org/journal/290/29069613016/29069613016.pdf.

Aduna, E. (2022). Gestión ymedición del capital intelectual (activos intangibles) en las organizaciones. Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración, 11(21), 1-26. DOI: https://www.ricea.org.mx/index.php/ricea/article/view/183

Aristizábal Giraldo, A. J., Serna Garcia, D. P., Monje Moreno, R. E., Clemente Hernández, N. J., & Loaiza Galeano, J. A. Análisis de la cultura organizacional en la empresa COMMERCIAL OPERATIONS COMPANY SAS. Estrategias para obtener un buen clima laboral . (Dakota del Norte). Edu.pe. Recuperado el 24 de septiembre de 2024, de https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral

Avalos, J., & Cepeda, P. (2022). Las Cadenas de Valor con Enfoque de Economía Popular y Solidaria y su Contribución al Desarrollo Económico, 67(7), 1464-1475. DOI: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8354952.pdf

Barrera-Sanabria, G. (2021). Acta 002 Comité de investigaciones Fundación Universitaria Compensar [Archivo PDF]

Bermejo, M., Suárez, I., & Salazar, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. Ciencias Holguín, 28(2), 1-10. DOI: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004

Cañarte, L., & Flores, N. (2022). La Cadena de Valor como Herramienta Innovadora para la Sostenibilidad de la Comercialización de Hortalizas. Dom. Cien, 8(1), 121-135. DOI: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383395.pdf

Carriel, J. (2022). Análisis del recurso humano que labora en Establecimientos Hoteleros en el Cantón Quevedo 2022. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Babahoyo]. DOI: http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/13514.

Chiang, M., Ortiz, J., & Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 11(22), DOI: https://www.redalyc.org/journal/5045/504568573010/504568573010.pdf.

Cristaldo, A. (2020). Clima organizacional y calidad de servicio ofrecido por la Universidad Nacional de Pilar. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1462-1479.https://n9.cl/yb6zo.

García , S., & Bayón, A. (2021). Gestión del cambio y del conocimiento en organizaciones cooperativas y de transformación social: estudio de casos comparados. Revista Internacional deOrganizaciones, (27), 137-171. DOI: https://raco.cat/index.php/RIO/article/view/394918/488391.

Guzmán Bañol, E., Soto Jaramillo, A. C., & Astudillo Astaiza, M. V. (2022). Influencia de la cultura y clima organización en la productividad y desarrollo laboral de los trabajadores (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).Normas APA. (11 de mayo de 2021). Guía Normas APA 7ª Edición. https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf

Icontec. (2024). Norma Técnica de Empresas NTE SGCPO ICONTEC. https://www.icontec.org/eval_conformidad/norma-tecnica-de-empresa-sistema-de-gestion-decultura-de-paz-organizacional/

Labraña, J., Puyol, M., Bernasconi, A., & Varela, A. (2023). 'New public management' y cambio organizacional en la gestión de las universidades estatales chilenas: un estudio de caso. Educação e Pesquisa, (49), e260341. DOI: https://www.redalyc.org/journal/298/29874394039/29874394039.pdf.

León, J., & Monar, J. (2021). Comparación estilo de liderazgo y clima laboral en la organización Coomeva servicios compartidos. [Tesis de grado, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium]. DOI: https://acortar.link/xMKehY.

Lucca, M. (2023). El cambio en la gestión empresarial. Guía práctica para crear valor en el liderazgo y en las organizaciones. Amazon Digital Services LLC - Kdp.

Macías, M., & Córdova, L. (2024). La cadena de valor y su importancia como generador de valoren las MIPyMEs mexicanas. Caleidoscopi, 1(2), 11-24. DOI: https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/caleidoscopi/article/view/11814/10871

Martínez, C. (2024). Diseño de la cadena de valor de una empresa familiar ecuatoriana Novocentro Ambato. [Tesis de grado, Universidad Andina Simón Bolívar]. DOI: https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9784/1/T4280-MGEF-Martinez Dise%C3%B1o.pdf.

Martínez, S. (2016, octubre 4). Cómo aumentar la productividad gracias al clima laboral - Zemsania. Zemsania Global Group; Zemsania. https://zemsaniaglobalgroup.com/como-aumentar-productividad-gracias-ambiente-laboral/

Mendoza, A., Rodríguez, J., & Vigo, S. (2023). Las principales herramientas de la gestión del cambio organizacional en empresas: una revisión de literatura. Revista Científica de FAREM-Estelí, 12(47), 110-126. DOI: https://doi.org/10.5377/farem.v12i47.16859.

Mendoza, M., & Parrales, V. (2023). Rol del talento humano en las organizaciones públicas. Avances, 25(1), 1-1. DOI: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8953049

Monserrate, I., López, F., & Muentes, C. (2024). Impacto del clima laboral en la satisfacción del cliente: caso de estudio Cooperativa Chone Limitada. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, (2), 177-188. DOI: https://www.redalyc.org/journal/5646/564677539003/564677539003.pdf.

Mora, D. M. (2020). Análisis de la competitividad entre las empresas los olivos y la esperanza en Cúcuta, Norte de Santander- según las cinco fuerzas de Michael Porter. Convicciones, 6(11),t

Ortegón, A., Valeria, A., Ariza, D., Uribe, M., & Delgado, S. (2023). La gerencia de proyectos como impulsor de la estrategia organizacional. Universidad EAN. DOI: https://editorial.universidadean.edu.co/media/acceso-abierto/la-gerencia-de-proyectos-como-impulsor-de-la-estrategia-ean.pdf

Pacheco-Ruíz, Carlos, Rojas-Martínez, Claudia, Niebles-Nuñez, William, & Hernández-Palma, Hugo G.. (2020). Desarrollo integral de procesos de adaptación al cambio en pequeñas y medianas

empresas. Información tecnológica, 31(5), 89-100. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000500089

Porter, M. (2016). La cadena de valor de Michael Porter. Identifique y optimice su ventaja competitiva. 50Minutos.es.

Punina, Á. P. C. (2016). Medición de la cultura organizacional. Ciencias Administrativas, (8), 61-73.

Rodríguez Franky, F. E., Catumba Arias, J. C., & Arias Jiménez, L. P. (2020). Negocios verdes. https://repositoriocrai.ucompensar.edu.co/bitstream/handle/compensar/2943/Negocios%20verdes%20ebook.p df

Ramírez, W. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura. Lumina, 23(1), 1-21. DOI: https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022.

Reyes, S., & Fernández, A. (2023). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en el área administrativa de la empresa Alquimiasoft S.A. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, 10(1), 41-53, DOI: https://www.redalyc.org/journal/5646/564676367005/564676367005.pdf.

Saandoval, J., Chuquimarca, F., & Cusco, E. (2021). La eficiencia de la gestión del cambio en las empresas. Visionario Digital, 5(4), 88-108. DOI: https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v5i4.1915.

Sánchez, C. (05 de febrero de 2020). ¿Cómo citar una Página Web? Normas APA (7ma edición). https://normas-apa.org/referencias/citar-pagina-web/

Tabares, L., Correa, A., & Herrera, J. (2021). Metamorfosis organizacionales del cambio tecnológico: integración de sistemas informáticos en una organización. Innovar, 31(79). doi:10.15446/innovar. v31n79.91894.

Treglia, J. (2021). La Cadena de Valor y sus dimensiones. Una conceptualización a través del análisis de sus líneas de estudios principales. Universidad Nacional de Villa María. DOI: https://www.aacademica.org/xcongresodeadministraciondelcentrodelarepublica/75.pdf.

Triola, A. (2023). Toolkit: Sostenibilidad y cadena de valor. Oracle. https://acortar.link/HX3hAc.

Vásquez, L. M., Ramírez, S. M., & Astaiza Uribe, Y. Influencia de la cultura organizacional dentro del desempeño laboral de la empresa Spataro Napoli SAS.

Villanueva, J. G. (s/f). Cultura Organizacional. Unam.mx. Recuperado el 11 de septiembre de 2024, de https://repositorioapa.cuaieed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/2728/mod_resource/content/1/UAPA-Cultura-Organizacional/index.html

Yamara, A., Álvarez, J., & Narváez, C. (2020). La cadena de valor como herramienta generadora de ventajas competitivas para la Industria Acuícola. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5(10), 4-24. https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215002/576869215002.pdf.

Zambrano, M. (2023). Métodos y estrategias de motivación laboral. Letrame Grupo Editorial. https://www.google.com.co/books/edition/M%C3%A9todos_y_estrategias_de_motivaci%C3%B3n_la/y1fpEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

ANEXOS

PDF de la propuesta de estrategia para la vinculación entre la productividad y la cultura.

transportes
humadea s.a.s.

ESTRATEGIAS PARA LA VINCULACION ENTRE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CULTURA



INTRODUCCIÓN

transportes
humadea s.a.s.

La vinculación entre productividad y cultura organizacional es un factor crucial para el éxito sostenible de cualquier empresa. Una cultura fuerte, que fomente valores compartidos y una comunicación abierta, no solo mejora el ambiente laboral, sino que también impulsa la eficiencia, la innovación y el compromiso de los empleados. En un entorno donde cada vez más organizaciones buscan maximizar su rendimiento, integrar la cultura organizacional con los objetivos de productividad se convierte en una estrategia esencial. Esta conexión permite no solo optimizar recursos y aumentar la competitividad, sino también crear un espacio de trabajo donde los empleados se sientan motivados, valorados y comprometidos con los resultados de la empresa. A continuación, se presentan diversas estrategias que facilitan esta integración, potenciando así el crecimiento y éxito organizacional a largo plazo.

Matriz de estrategias con resultados

TRANSPORTE HUMADEA SAS						
Estrategia empresarial	**Beneficios en la cultura organizacional**	**Beneficios en la productividad**	**Análisis de las propuestas**	**Responsable**	**Tiempo de ejecución**	**Recursos necesarios**
Definir los valores corporativos	- Refuerza y mantiene la identidad entre los empleados - Genera sentido de pertenencia - Promueve el trabajo en equipo	- Promueve el compromiso con los objetivos planteados - Mejora la toma de decisiones. - Mayor motivación - Equipos más cohesionados	Establecer valores claros, es la base para promover una cultura sólida, crea sentido de pertenencia y guia las acciones de todos los colaboradores	Directivas y lideres de la empresa	3 a 6 meses y reevaluar cada 2 años	Apoyo en consultoria de especialistas en cultura organizacional
Promover un ambiente de trabajo positivo	- Aumenta el compromiso - Mejora el bienestar emocional de los empleados - Mantiene un buen clima laboral	- Reducción de ausentismo - Incrementa la motivación	Crear ambientes positivos motiva e impulsa la creatividad y el compromiso de parte de los empleados, se sienten augusto en su lugar de trabajo lo que los hará productivos al sentirse valorados	Recursos humanos y lideres de la empresa.	Debe permanecer de forma permanente y en constante evolución.	Espacios de trabajo creativos, agradables e innovadores
Desarrollar un liderazgo efectivo	- Fomenta la lealtad - Inspira - Refuerza el compromiso - Impulsa la autogestión y confianza - Incrementa la responsabilidad individual	- Mejora la toma de decisiones - Aumenta la eficiencia del equipo - Fomenta la resolución de conflictos - Se forman equipos más independientes	Un liderazgo efectivo inspira confianza, además de generar responsabilidad y compromiso.	Todos los lideres de la empresa de todas las áreas	3 a 6 meses y debe permanecer de forma permanente	Programas de liderazgo, capacitaciones y mentores.

Fomentar la innovación y mejora continua	- Crear una cultura de aprendizaje - Estimula la creatividad - Adaptabilidad de la cultura a las nuevas realidades - Impulsa el crecimiento - Mejora las competencias y habilidades	- Implementar procesos más ágiles y adaptables - Aumento de la competitividad - Adaptabilidad al cambio - Optimización de recursos	La innovación constante permite a la empresa mantenerse en un mercado cambiante	Departamento de innovación y tecnología y gerencia	Constante y permanente	Fondos para desarrollos y capacitaciones
Fomentar la comunicación abierta	- Mejora la cohesión entre equipos - Genera confianza en ambos sentidos - Transparencia en los procesos	- Reducción de errores - Mayor cooperación y eficiencia operativa	La comunicación abierta asegura que los equipos de trabajo están alineados y enfocados en los objetivos corporativos.	Líderes de la empresa, gerencia y recursos humanos	2 meses a 3 meses y debe mantenerse de forma permanente	Implementar diferentes medios de comunicación
Fomentar la diversidad e inclusión	- Entornos basados en respeto mutuo - Valora diferentes perspectivas e ideas	- Aprovecha las diferentes perspectivas e ideas para solucionar problemas - Aumenta la eficiencia	Promover la inclusión aporta diferentes perspectivas y mejora el ambiente laboral	Recursos humanos	6 a 12 meses	Participar en programas de sensibilización y crear políticas inclusivas
Diseñar programas y plan de recompensas	- Mantiene el comportamiento deseado - Incrementa la satisfacción laboral y la motivación	- Mejora en el desempeño - Aumento en la calidad - Retención del talento	Recompensar el desempeño impulsa la productividad, mantiene la satisfacción y mejora la calidad de vida de los colaboradores.	Gerencia y líderes de área	6 a 12 meses	Presupuesto para incentivos y reconocimientos

Propuesta económica para la implementación de la estrategia

PRESUPUESTO IMPLEMENTACIÓN					
Rubro	**Concepto**	**Und**	**Cantidad**	**Valor Unitario**	**Valor Total**
1	**Recursos**				
	Humanos	Día	25	$ 100.000	$ 2.500.000
2	**Tecnologia**				
	Equpos de computo	Und	1	$ 1.700.000	$ 1.700.000
	Licencias	Und	1	$ 350.000	$ 350.000
	Medios de comunicación	Día	30	$ 35.000	$ 1.050.000
	Accesos a internet	Día	30	$ 4.000	$ 120.000
3	**Capacitaciones**				
	Mentores	Día	30	$ 32.500	$ 975.000
	Sesiones	Horas	40	$ 13.000	$ 520.000
	Refrigerios	Día	80	$ 8.000	$ 640.000
4	**Materiales**				
	Papeleria	Und	250	$ 700	$ 175.000
5	**Consultoria externa**				
	Honorarios control y seguimiento	Horas	40	$ 19.000	$ 760.000
6	**Incentivos**				
	Premios y reconomientos	Und	10	$ 500.000	$ 5.000.000
7	**Imprevistos**				
	Varios	Und	1	$ 2.000.000	$ 2.000.000
				TOTAL PRESUPUESTO	**$ 15.790.000**