



Diseñar estrategias para la mejora del ambiente laboral de la empresa Clinica y Estetica de la Rosa en la ciudad de Bararnquilla en el año 2022

To design strategies for the improvement of the work environment of the company Clinica y Estetica de la Rosa in the city of Bararnquilla in 2022.

Mishel Valencia Palacio Juan David Salgado Ribon Katherine Maestre Cantillo
Corporación Universitaria Latinoamericana

Open Access

Editor

Nadia León

Corporación Universitaria Latinoamericana

Correspondencia

solving.ventas@gmail.com

Kpmaestrec@litoral.edu.co

Recibido: 1 febrero 2023

Aceptado: 31 marzo 2023

Publicado: 23 mayo 2023

Distribuido por:

Creative Commons CC-
BY 4.0



© Copyright

2022 Enfoque Latinoamericano

Resumen

Objetivo: El ambiente laboral es considerado como el medio ambiente humano y físico, en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, siendo la clave para la mejora del rendimiento y los resultados del trabajo dentro de la empresa, por el cual diseñaremos una estrategia para la mejora del ambiente laboral de la clínica & estética de la flor en la ciudad de barranquilla en el año 2022, *Objetivo:* Diseñar estrategias para la mejora del ambiente laboral de la empresa clínica & estética de la flor en la ciudad de barranquilla en el año 2022. *Materiales y Métodos:* De manera aleatoria se escogieron varios trabajadores de la clínica & estética de la flor en el área de admisiones y asistencial, se aplicó encuesta las cuales tiene 12 preguntas que están estructuras de forma ordinal y nominal, las cuales son de mucha importancia para el diseño de estrategias para la mejor del ambiente laboral. *Conclusión:* Se realizan charlas educativas para dar a conocer las estrategias de la mejora del ambiente laboral a los empleados, el cual nos permitió percibir sus inconformidades y como lograr un buen ambiente laboral.

. **Palabras claves:** Ambiente, labor, mejora, estrategias, empresa, bueno tratos, confort.

Abstract

Objetivo: The work environment is considered as the human and physical environment, in which the daily work is developed, being the key to improving the performance and results of the work within the company, for which we will design a strategy for the improvement of the work environment of the clinic & aesthetics of the flower in the city of Barranquilla in the year 2022, *Objective:* To design strategies for the improvement of the work environment of the company clinic & aesthetics of the flower in the city of Barranquilla in the year 2022. *Materials and Methods:* Several workers of the clinic & aesthetics of the flower in the area of admissions and assistance were randomly selected, a survey was applied which has 12 questions that are structured in ordinal and nominal form, which are of great importance for the design of strategies to improve the work environment. *Conclusion:* Educational talks were held to inform employees about the strategies for improving the work environment, which allowed us to perceive their dissatisfaction and how to achieve a good work environment.

. **Keywords:** Environment, labor, improvement, strategies, company, good treatment, comfort.

INTRODUCCION

Hoy en día, el lugar de trabajo es considerado el segundo hogar de los trabajadores ya que regularmente se invierten más de ocho horas diarias conviviendo con los compañeros de trabajo. Debido a que las organizaciones son sistemas que cuentan con factores que pueden ser cambiados de manera interna, es importante conocer el ambiente que existe dentro de una organización.

Una forma de conocer dicho ambiente, es mediante el ambiente laboral, ya que al contar con un entorno agradable junto con un liderazgo efectivo, los trabajadores de cualquier organización, serán de gran ayuda en cuanto a lograr el cumplimiento de metas y objetivos. El análisis del ambiente laboral permite detectar factores que afecten de manera positiva o negativa la productividad.

Para Bañuelos (2010), un buen ambiente laboral se orienta hacia los objetivos generales de la empresa, mientras que un mal ambiente laboral destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento.

Así mismo, (Sandoval, 2004). El aspecto psicológico del ambiente laboral refleja cómo es que se encuentra funcionando la organización lo que trae como consecuencia que el ambiente sea de confianza o temor e inseguridad. Por esta razón, la forma en que un individuo se comporte en su lugar de trabajo no depende nada más de su personalidad sino también de cómo percibe su ambiente de trabajo y los elementos que componen a la organización.

El ambiente laboral es considerado como el medio ambiente humano y físico, en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, siendo la clave para la mejora del rendimiento y los resultados del trabajo dentro de la empresa, por el cual diseñaremos una estrategia para la mejora del ambiente laboral de la clínica & estética de la flor en la ciudad de Barranquilla en el año 2022, donde esta organización cuenta con 10 empleados distribuidos en las siguientes áreas laborales; como auxiliares de enfermería, contador público, especialista, instrumentadoras, anestesiólogo, auxiliar administrativo y recepción, por el cual nos hemos basados en la opinión de la doctora B. Martínez, (Martínez, 2001.4) donde afirma que “el ambiente laboral está determinado por el conjunto de factores vinculados a la calidad de vida dentro de una organización. Constituye una percepción, y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones”.

Teniendo en cuenta que el ambiente laboral para esta empresa es fundamental ya que es uno de los factores más influyentes en el bienestar de los empleados el cual permite un equipo de trabajo más eficientes y productivos, teniendo como variable describir estrategias que garanticen un buen ambiente laboral, ya que esta empresa presenta síntomas como malos hábitos al trabajo, malos tratos y desánimos por parte de sus

empleados, porque no cuentan con conocimiento de cómo implementar estrategias para tener un buen ambiente laboral, teniendo como base lo que nos refiere el profesor Seisdedos, (Seisdedos, 1996.15), que el ambiente laboral es un “conjunto de percepciones globales (tanto del constructo personal y como del psicológico), que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos; lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno, sin tener en cuenta cómo lo perciben otros; por tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización”.

Al presentarse estos síntomas dentro de la empresa que posee un ambiente negativo durante su trabajo, podría provocarse situaciones de conflictos y falta de coordinación por parte de los empleados, pero al aplicar una buena estrategia para solventar cada una de estas problemáticas que puedan presentarse dentro del hábito laboral, repercutirá en una mayor calidad de vida de sus trabajadores, Así mismo, (Tucán, 2000.2), define ambiente laboral como “un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias Motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)”.

Este tipo de problemas se presentan cuando existe mala comunicación interna, ausencia de estrategias de reconocimiento o recompensas, falta de trabajo en equipo, desmotivación laboral, mal liderazgo. Entre otros problemas, hace que el personal dentro de la empresa se sienta insatisfecho y pocos orgullosos del trabajo realizado, y sentirán que lo hacen por obligación y no porque disfrutan de su trabajo, las cuales existirán consecuencias que se verán reflejadas en el compromiso de los colaboradores y por lo tanto en la productividad misma de la empresa (De la Hoz, et al 2020).

Por esto es importante evaluar diferentes puntos, para aportar un excelente ambiente como son (Brunet, 1997):

1. Los métodos de mando al ser la forma en la cual el liderazgo es utilizado para influir en los trabajadores,
2. Las fuerzas motivacionales, donde se entiende que son los procedimientos que se crean para motivar a los empleados y responder a sus necesidades,
3. Los procesos de comunicación al abarcar desde su naturaleza hasta el modo en el que son ejercidos,
4. Los procesos de influencia al resumirse en la importancia de la interacción superiores y subordinados para el establecimiento de los objetivos de la organización,
5. Los procesos de toma de decisiones,
6. Los procesos de planificación al ser la forma en la que se establece el sistema de fijación de objetivos,
7. Las características de los procesos de control,
8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento.

OBJETIVO GENERAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Describir los criterios del ambiente laboral de la empresa clínica & estética de la flor.
- ✓ Identificar las políticas asociadas de la empresa clínica & estética de la flor.
- ✓ Proponer lineamientos para aplicar las estrategias de mejora en el ambiente laboral

METODOS: La investigación está basada en un estudio cuantitativo, en donde según Hernández y baptista (2003) se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas, de igual forma es de corte descriptivo, dado que se utilizó encuestas para describir el tema en base a los datos estadísticos recolectados como lo plantea Hernández y baptista (2003) en el cual se diseñó un instrumento de recolección de información primaria, conformado por 12 preguntas, en escala de medición nominal, se validó mediante un experto y se aplicó una prueba piloto, dando como resultado del alfa de Cronbach de 0.54 lo cual lo ubica como un instrumento aceptable, al tratarse de una población cautiva y limitada la prueba piloto se realizó con un número pequeño.

ANALISIS DE RESULTADO

A continuación, se presentan los principales hallazgos de la aplicación del instrumento, cuyo análisis se hace a través de la estadística descriptiva.

1. Descripción de los criterios del ambiente laboral

Se identificaron los principales criterios para el establecimiento de un óptimo ambiente laboral en la empresa clínica & estética De la Rosa en la ciudad de Barranquilla. A continuación, se relaciona la dimensión de criterios del ambiente laboral y sus principales hallazgos.

Tabla 1. Dimensión de Criterios del ambiente laboral

Criterios del ambiente laboral

Indicadores	Items	Moda	Mediana	Media	Desviación Estándar
Relaciones interpersonales con los compañeros	1	1	1	1	0
Sentido de pertenencia	2	1	1	1	0
Condiciones físicas del trabajo	3	1	1	1,3	0,48
Oportunidades de desarrollo profesionales	4	1	1	1,1	0,32
Igualdad de oportunidades	5	1	1	1	0,00
Compensación y reconocimiento	6	2	2	1,80	0,42
Clima laboral	11	1	1	1	0,00
Comunicación asertiva entre compañeros	12	1	1	1	0,00

Fuente: elaboración propia (2022).

Teniendo en cuenta la desviación de los datos arrojados en la Dimensión de Criterios del ambiente laboral al aplicar el instrumento, se puede observar que los trabajadores se sienten cómodos desarrollando su trabajo, sin embargo, la percepción general sobre el lugar de trabajo y las remuneraciones no es favorable, esto puede perjudicar el desempeño de su labor y ocasionar desánimo y desmotivación. También se puede notar que los trabajadores identifican claramente su ambiente laboral y se sienten cómodos al expresar los aspectos que consideran se deben mejorar.

2. Identificación de las políticas internas asociadas de la empresa

Se identificaron los principales criterios para asentar las políticas internas en la empresa clínica & estética De la Rosa en la ciudad de Barranquilla. A continuación, se relaciona la dimensión de políticas internas y sus principales hallazgos.

Tabla 1. Dimensión de políticas internas

Políticas internas

Indicadores	m	Íte	Mod a	Median a	Medi a	Desviación Estándar
Programas de aprendizaje y desarrollo		7	1	1	1,1	0,32
Programa de actividades fuera del entorno laboral		8	2	2	1,9	0,32
Política de transparencia		9	1	1	1,1	0,32
Política de acoso laboral		10	1	1	1,1	0,32

Fuente: elaboración propia (2022).

Al analizar los resultados de la tabla de la dimensión de políticas internas, se puede afirmar que la empresa cuenta con políticas que protegen psicosocialmente al trabajador y que esto es percibido por los trabajadores. Llama la atención, que en su mayoría los trabajadores no están interesados en realizar actividades fuera del entorno laboral, lo que supone que no sienten la familiaridad para compartir otro tipo de actividades que no sean estrictamente laborales con sus compañeros. Por medio de la desviación estándar y la media obtenida se puede concluir que los trabajadores tienen el mismo conocimiento y percepción sobre las políticas internas de la empresa.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos la empresa De la Rosa clínica y estética debe remunerar o incentivar a los trabajadores por su desempeño, experiencia y logro en su cargo basándose en una tabla salarial que contemple las variables antes mencionadas.

La empresa debe realizar un análisis de puestos de trabajo y aplicar las mejoras respectivas a nivel de infraestructura y demás aspectos locativos.

La empresa debe implementar estrategias que incentiven la participación de los trabajadores en actividades fuera del entorno laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFIA

Bañuelos F. (2010). “Mejora el clima laboral en tu empresa e incrementa la eficiencia de tu PYME”. Recuperado el 10 de mayo de 2011.

Brunet L. (1997). “El clima de trabajo en las organizaciones” (pp.45, 46). México. Editorial Trillas.

De la Hoz Domínguez , E. J. ., Fontalvo Herrera , T. J. ., & Mendoza Mendoza, A. A. (2020). Aprendizaje automático y PYMES: Oportunidades para el mejoramiento del proceso de toma de decisiones. Investigación E Innovación En Ingenierías, 8(1), 21–36.

Guías Jurídica, Clima Laboral Obtenida de:

[https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMTQyNLtbLUouLM_DxbIwMDS0NDzOQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAvXw9PDUAAAA=WKE#:~:text=Por%20clima%20laboral%20cabe%20entender,\(Gon%C3%A7alves%2C%202000.1\).](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMTQyNLtbLUouLM_DxbIwMDS0NDzOQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAvXw9PDUAAAA=WKE#:~:text=Por%20clima%20laboral%20cabe%20entender,(Gon%C3%A7alves%2C%202000.1).)

<https://ideasparapymes.com/contenidos/diagnostico-clima-laboral-pyme/>