

NOMBRE DEL TRABAJO

PLAN DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL ORIENTADO A LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA ASOCIACIÓN COND OM

AUTOR

YESBEL ANTONELLI MARTINEZ GODOY

RECUENTO DE PALABRAS

10512 Words

RECUENTO DE CARACTERES

60667 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

56 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.1MB

FECHA DE ENTREGA

Mar 7, 2024 2:29 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 7, 2024 2:30 PM GMT-5

● 8% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 0% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



UNIVERSIDAD NACIONAL
TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTELS

(Art. 45° de la ley N° 30220 – Ley)

Autorización de la propiedad intelectual del autor para la publicación de tesis en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur (<https://repositorio.untels.edu.pe>), de conformidad con el Decreto Legislativo N° 822, sobre la Ley de los Derechos de Autor, Ley N° 30035 del Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, Art. 10° del Rgto. Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales en las universidades – RENATI Res. N° 084-2022-SUNEDU/CD, publicado en El Peruano el 16 de agosto de 2022; y la RCO N° 061-2023-UNTELS del 01 marzo 2023.

TIPO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

- 1). TESIS () 2). TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL (X)

DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: MARTINEZ GODOY YESBEL ANTONELLI
D.N.I.: 45822084
Otro Documento:
Nacionalidad: PERUANO
Teléfono: 924589895
e-mail: 2014200709@UNTELS.EDU.PE

DATOS ACADÉMICOS

Pregrado

Facultad: FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN
Programa Académico: TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
Título Profesional otorgado: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Postgrado

Universidad de Procedencia:
País:
Grado Académico otorgado:

Datos de trabajo de investigación

Título: "PLAN DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL ORIENTADO A LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA ASOCIACIÓN CONDOMINIO LOS PARQUES DE VILLA EL SALVADOR II"
Fecha de Sustentación: 17 DE DICIEMBRE DEL 2023
Calificación: APROBADO POR UNANIMIDAD
Año de Publicación: 2024



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

A través de la presente, autorizo la publicación del texto completo de la tesis, en el Repositorio Institucional de la UNTELS especificando los siguientes términos:

Marcar con una X su elección.

- 1) Usted otorga una licencia especial para publicación de obras en el REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR.

Si autorizo No autorizo

- 2) Usted autoriza para que la obra sea puesta a disposición del público conservando los derechos de autor y para ello se elige el siguiente tipo de acceso.

Derechos de autor		
TIPO DE ACCESO	ATRIBUCIONES DE ACCESO	ELECCIÓN
ACCESO ABIERTO 12.1(*)	info:eu-repo/semantics/openAccess (Para documentos en acceso abierto)	(X)

- 3) Si usted dispone de una **PATENTE** puede elegir el tipo de **ACCESO RESTRINGIDO** como derecho de autor y en el marco de confiabilidad dispuesto por los numerales 5.2 y 6.7 de la directiva N° 004-2016-CONCYTEC DEGC que regula el Repositorio Nacional Digital de CONCYTEC (Se colgará únicamente datos del autor y el resumen del trabajo de investigación).

Derechos de autor		
TIPO DE ACCESO	ATRIBUCIONES DE ACCESO	ELECCIÓN
ACCESO RESTRINGIDO	info:eu-repo/semantics/restrictedAccess (Para documentos restringidos)	()
	info:eu-repo/semantics/embargoedAccess (Para documentos con períodos de embargo. Se debe especificar las fechas de embargo)	()
	info:eu-repo/semantics/closedAccess (para documentos confidenciales)	()

(*) <http://renati.sunedu.gob.pe>



UNIVERSIDAD NACIONAL
TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

Rellene la siguiente información si su trabajo de investigación es de acceso restringido:

Atribuciones de acceso restringido:

Motivos de la elección del acceso restringido:

MARTINEZ GODOY YESBEL ANTONELLI

APELLIDOS Y NOMBRES

45822084

DNI

Firma y huella:



Lima, 07 de FEBRERO del 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR
FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**“PLAN DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL ORIENTADO A LA
ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA ASOCIACIÓN CONDOMINIO LOS
PARQUES DE VILLA EL SALVADOR II”**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el Título Profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PRESENTADO POR EL BACHILLER

MARTINEZ GODOY, YESBEL ANTONELLI
ORCID: 0009-0001-4354-1743

ASESOR

DR. SANDOVAL JAVIER, JULIO CESAR
ORCID: 0009-0008-0730-1902

**Villa el Salvador
2023**



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

VI Programa de Titulación por la Modalidad de Trabajo de Suficiencia Profesional
Decanato de la Facultad de Ingeniería y Gestión

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OBTENER EL
TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

En Villa El Salvador, siendo las 14:40 horas del día 17 de diciembre del 2023, se reunieron en las instalaciones de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, los miembros del Jurado Evaluador del Trabajo de Suficiencia Profesional integrado por:

Presidente	: Dr. Jose Yudberto Vilca Ccolque	CLAD N° 833
Secretario	: Dra. Elizabeth Emperatriz Garcia Salirrosas	CLAD N°2823
Vocal	: Mg. Cesar Trujillo Hinojosa	CLAD N°5647

Designados con Resolución de Decanato de la Facultad de Ingeniería y Gestión N°984-2023-UNTELS-RD, de fecha 13 de diciembre del 2023.

Se da inició al acto público de sustentación y evaluación del Trabajo de Suficiencia Profesional, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, bajo la modalidad de Titulación por Trabajo de Suficiencia Profesional (Resolución de Consejo Universitario N° 065-2023-UNTELS-CU de fecha 08 de agosto del 2023), en la cual se APRUEBA el "Reglamento, Directiva, Cronograma y Presupuesto del VI Programa de Titulación por la Modalidad de Trabajo de Suficiencia Profesional de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur" ; siendo que el Art. 4º del precitado Reglamento establece que: "La Modalidad de Titulación prevista consiste en la presentación, aprobación y sustentación de un Trabajo de Suficiencia Profesional que dé cuenta de la experiencia profesional y además permita demostrar el logro de las competencias adquiridas en el desarrollo de los estudios de pregrado que califican para el ejercicio de la profesión correspondiente. Quienes participen en esta modalidad no podrán tramitar simultáneamente otras modalidades de titulación. Además, los participantes inscritos en esta modalidad, deberán acreditar un mínimo de dos (02) años de experiencia laboral, de acuerdo a lo establecido en la Resolución N° 174-2019- SUNEDU/CD y al anexo 1 sobre Glosario de Términos en el punto veinte (20)...", en el cual;

El Bachiller: **YESBEL ANTONELLI MARTINEZ GODOY**

Sustentó su Trabajo de Suficiencia Profesional: "PLAN DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL ORIENTADO A LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA ASOCIACIÓN CONDOMINIO LOS PARQUES DE VILLA EL SALVADOR II".

Concluida la Sustentación del Trabajo de Suficiencia Profesional, se procedió a la calificación correspondiente según el siguiente detalle:

Condición APROBADO POR UNANIMIDAD Equivalencia BUENO de acuerdo al Art. 65º del Reglamento General para el Otorgamiento de Grado Académico y Título Profesional de la UNTELS vigente.

Siendo las 16:00 horas del día 17 de diciembre del 2023 se dio por concluido el acto de sustentación del Trabajo de Suficiencia Profesional, firmando la presente acta los miembros del Jurado.

SECRETARIO

Dra. Elizabeth Emperatriz Garcia Salirrosas
CLAD N°2823

PRESIDENTE
Dr. Jose Yudberto Vilca Ccolque
CLAD N° 833

SECRETARIA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
TECNOLÓGICA DE LIMA SUR - UNTELS
VOCAL
Mg. Cesar Trujillo Hinojosa
CLAD N°5647
CERTIFICA:

que el presente documento es copia fiel del original que

se ha presentado a la vista, de lo cual doy fe.

EN FECHA 16 FEB 2024
VES

Mg. Abg. Mariy Karina Uribe Allauca

Av. Bolívar S/N, sector 3, grupo 4, zona A, subsector 3
Villa El Salvador - Lima - Perú

Nota: Art. 14º.- La sustentación del Trabajo de Suficiencia Profesional se realizará en un acto público. De faltar algún miembro del Jurado, la sustentación procederá con los dos integrantes presentes. En caso de ausencia del presidente del jurado, asumirá la presidencia el docente de mayor categoría y antigüedad. En caso de ausencia de dos miembros del jurado, la sustentación será reprogramada durante los 05 días siguientes.

DEDICATORIA

A mis padres, esposa e hijo que estuvieron presentes en todo momento durante mi crecimiento profesional.

Este trabajo es el resultado de la educación de todos ustedes.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, a mi familia, por el apoyo incondicional y comprensión de cada uno de ellos. A mis amigos, profesores y a la universidad, quienes confiaron en mí y contribuyeron en mi crecimiento personal y profesional. A mi revisor, por el tiempo dedicado para orientarme durante el desarrollo del trabajo.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
LISTADO DE FIGURAS	vi
LISTADO DE TABLAS	vi
RESUMEN	viii
INTRODUCCIÓN	ix
1. CAPÍTULO	1
1.1. Contexto	1
1.1.1. Misión.....	1
1.1.2. Visión	1
1.1.3. Valores	1
1.1.4. Servicio que brinda.....	1
1.2. Delimitación temporal y espacial del trabajo	2
1.2.1. Delimitación Temporal.....	2
1.2.2. Delimitación Espacial	2
1.3. Objetivos.....	3
1.3.1. Objetivo General	3
1.3.2. Objetivo Específicos	3
2. CAPÍTULO II	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	4
2.1.2. Antecedentes nacionales	5
2.2. Bases teóricas	6
2.2.1. Clima organizacional	6
2.2.2. Definición de clima organizacional.....	7
2.2.3. Importancia del clima organizacional.....	8
2.2.4. Tipos de clima organizacional	9
2.2.5. Factores del clima organizacional.....	10
2.2.6. Rotación de personal.....	10
2.2.7. Definición de rotación de personal.....	11
2.2.8. Factores de la rotación de personal.....	11
2.2.9. Tipos de rotación.....	12

2.2.10. Ventajas y desventajas de la rotación de personal	12
2.2.11. Planes de capacitación.....	13
2.3. Definición de términos	13
3. CAPÍTULO III	15
3.1. Determinación y análisis del problema.....	15
3.2. Modelo de solución propuesta	16
3.2.1. Plan de Mejora	17
3.2.2. Objetivos del plan de mejora	17
3.2.3. Temas del plan de mejora	17
3.2.4. Metodología de desarrollo del plan para reducir la rotación de personal	19
3.2.5. Plan de actividades complementaras orientadas a la mejora del clima organizacional.....	21
3.2.6. Plan de actividades complementarias orientadas a la reducción de la rotación de personal	22
3.2.7. Presupuesto	23
3.2.8. Cronograma	24
3.3. Resultados.....	25
3.3.1. Conclusiones.....	29
3.3.2. Recomendaciones.....	30
BIBLIOGRAFÍA	31
ANEXOS.....	33

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1 Asociación Condominio los Parques de Villa el Salvador II	2
Figura 2 Factores del Clima Organizacional	7
Figura 3 ¿Cómo describirías el ambiente laboral en la organización?	15
Figura 4 ¿Cómo percibes la comunicación interna en la organización?	16

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 Cultura organizacional	18
Tabla 2 Objetivos organizacionales	18
Tabla 3 Tema Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva	19
Tabla 4 Presupuesto.....	23
Tabla 5 Cronograma.....	24
Tabla 6 Tasa de rotación inicial	26
Tabla 7 Tasa de rotación después del plan de mejora.....	26
Tabla 8 Cuadro de resultados.....	28
Tabla 9 ¿Cómo describirías el ambiente laboral en la organización?	34
Tabla 10 ¿Qué tan frecuentemente sientes tensiones o conflictos en el entorno de trabajo?.....	34
Tabla 11 ¿Crees que la falta de reconocimiento ha afectado tu satisfacción laboral?	35
Tabla 12 ¿Cómo calificarías la colaboración entre los equipos en la organización?	35
Tabla 13 ¿Ha experimentado alguna vez descontento laboral en tu organización?	36
Tabla 14 ¿Consideras que la falta de programas de capacitación en liderazgo ha afectado tu desarrollo profesional?	36
Tabla 15 ¿Cómo percibes la comunicación interna en la organización?	37
Tabla 16 ¿Te sientes motivado(a) en tu trabajo actual?	37
Tabla 17 ¿Ha experimentado malentendidos frecuentes debido a la falta de comunicación asertiva?.....	38
Tabla 18 ¿Cómo evalúa el liderazgo dentro de la organización en términos de motivación y guía efectiva?	38

Tabla 19 ¿Consideras que implementar programas de capacitación en liderazgo podría mejorar el clima organizacional?	39
Tabla 20 ¿Consideras que implementar programas de capacitación de trabajo en equipo y comunicación asertiva podría mejorar el clima organizacional?	39
Tabla 21 Cómo describirías después de la capacitación el ambiente laboral en la organización?.....	40
Tabla 22 ¿Crees que la capacitación te ayudado a alinearte con la cultura de la organización?.....	40
Tabla 23 ¿Consideras que la capacitación ha aportado a una distribución más clara y eficiente de los objetivos organizacionales?	41
Tabla 24 ¿Cómo calificarías después de la capacitación la colaboración entre los equipos en la organización?.....	41
Tabla 25 Luego de la capacitación ha experimentado descontento laboral en tu organización?.....	42
Tabla 26 ¿Consideras que la capacitación en liderazgo ha mejorado tu desarrollo profesional?	42
Tabla 27 ¿Cómo percibes la comunicación interna en la organización después de la capacitación?	43
Tabla 28 ¿Te sientes motivado(a) en tu trabajo actual, luego de la capacitación?	43
Tabla 29 ¿Ha experimentado malentendidos frecuentes debido a la falta de comunicación asertiva?.....	44
Tabla 30 ¿Cómo evalúas el liderazgo después de la capacitación en términos de motivación y guía efectiva?	44

RESUMEN

Esta propuesta de trabajo se realizó en la Asociación Condominio Los Parques de Villa el Salvador II. Tiene como objetivo principal diseñar un plan para el mejoramiento del clima organizacional y reducir la rotación del personal. Para poder realizar el trabajo se utilizó la encuesta como medio para poder obtener información. El plan de mejora tiene como primer tema centrarse en la cultura organizacional, seguida por la comunicación de los objetivos organizativos en la segunda etapa. La tercera etapa se desglosa en sub temas que abordan el liderazgo, la comunicación asertiva trabajo en equipo y por último complementando con actividades orientadas a mejorar el clima organizacional y la reducción de la rotación del personal. Los resultados evidencian que la mayoría de los participantes experimentaron satisfacción con el plan de mejora, particularmente en la comprensión integral de la organización, generando un impacto positivo al alinear a los participantes con la cultura organizativa y en mejorar las habilidades de liderazgo y liderazgo de equipos en los participantes. Concluyendo que la identificación de factores de rotación en la Asociación Condominio Los Parques de Villa el Salvador II destaca la importancia estratégica de abordar estas causas, y la comprensión profunda permite la implementación de medidas específicas para mejorar la retención del personal, promoviendo así un entorno laboral más positivo y sostenible.

Palabras claves: Clima organización, rotación de personal

INTRODUCCIÓN

La elaboración de este proyecto surge de la motivación por mantener un ambiente laboral saludable y estable. La importancia del trabajo se enfoca en comprender que un clima organizacional positivo no solo impacta directamente en la satisfacción de los colaboradores, sino que también juega un papel crucial en la retención del talento, vital para la estabilidad y eficiencia de la organización. Como objetivos se desarrollará estrategias específicas para abordar los factores que afectan el clima laboral, proponer medidas orientadas a reducir la rotación del personal y, en última instancia, fomentar una cultura organizacional que promueva la integración y el compromiso.

En las organizaciones contemporáneas, el clima organizacional se erige como un factor determinante para el progreso, contribuyendo al desarrollo sostenible y aumentando la eficiencia, al mismo tiempo que fomenta el bienestar social de los colaboradores (Sapiencia, 2018). Este enfoque posmoderno reconoce la importancia de un clima organizacional que no solo se adapta a las necesidades del personal, sino que también impulsa su competencia sin limitaciones en su desarrollo profesional.

En el contexto latinoamericano, estudios recientes, como los de Gonzáles et al. (2021), subrayan que el compromiso y la motivación, tanto a nivel individual como grupal, son factores dominantes que generan situaciones propicias cuando el clima organizacional es favorable, manifestándose en un elevado nivel de satisfacción laboral. Este paradigma evidencia que el clima organizacional es una variable de relevancia global, estrechamente vinculada al desempeño y la satisfacción laboral, siendo perceptible en la reducción de capacidades dentro de las áreas de trabajo y requiriendo soluciones para establecer un ambiente óptimo y revertir los efectos adversos.

Las organizaciones modernas, conscientes de la trascendencia del clima organizacional, se esfuerzan por cultivar ambientes basados en relaciones sólidas, confianza, participación y motivación. La creación de sistemas de comunicación inclusivos es esencial, manteniendo un clima organizacional

propicio que satisfaga a los colaboradores, los motivos y promueva su desarrollo profesional.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos organizativos, la rotación de personal persiste como un desafío que afecta las relaciones humanas y genera pérdidas económicas. La presente investigación nace con la iniciativa de diseñar un plan para mejorar el clima organizacional y reducir la rotación del personal, reconociendo las consecuencias adversas de este fenómeno en la organización.

Los beneficios derivados de la implementación de una capacitación orientada a reducir la rotación de personal son sustanciales. En primer lugar, se fortalece la retención de talento, ya que los empleados capacitados suelen sentirse más comprometidos y valorados en sus roles. Esto contribuye a la estabilidad del equipo, minimizando la necesidad de reclutamiento constante. Además, la capacitación puede mejorar las habilidades y competencias de los empleados, elevando su satisfacción laboral y, por ende, disminuyendo la probabilidad de buscar oportunidades fuera de la organización.

En el siguiente capítulo, se detallarán la misión, visión y servicios de la Asociación, así como la delimitación temporal, espacial y los objetivos específicos de este proyecto. Posteriormente, en el capítulo II, se abordará el marco teórico, exponiendo antecedentes relevantes y fundamentos teóricos que respaldan el clima organizacional y rotación de personal. Finalmente, el capítulo III detalla el diseño e implementación del plan de capacitación, incluyendo las encuestas aplicadas para evaluar su impacto. El trabajo concluirá con reflexiones finales y recomendaciones derivadas de los resultados obtenidos a lo largo del estudio.

1. CAPÍTULO

1.1. Contexto

La Asociación Condominio Los Parques de Villa el Salvador es un conjunto residencial que tiene como representante a cargo presidente y una Junta Directiva, respaldados por delegados de cada edificio que compone dicho conjunto residencial. Un área administrativa se encarga de gestionar todos los aspectos económicos del condominio, supervisando la realización de tareas en seguridad, limpieza, mantenimiento y jardinería. Su objetivo es asegurar el bienestar, el orden y la tranquilidad de los propietarios que habitan en el condominio.

1.1.1. Misión

Administrar con transparencia, honestidad, y seguridad la Asociación Condominios Los Parques de Villa el Salvador II brindando una tranquilidad que garantice a nuestros vecinos una sana convivencia dentro de sus hogares.

1.1.2. Visión

Ser reconocido como el mejor condominio de villa el salvador, como una familia digna de referencia entre vecinos y visitantes.

1.1.3. Valores

Calidad de vida, seguridad, sostenibilidad y privacidad

1.1.4. Servicio que brinda

Proveer a sus asociados la adquisición de un terreno y/o vivienda de interés económico y social, a través de la acumulación de recursos proporcionados tanto por ellos como por las ganancias obtenidas por la asociación en su nombre. Este proceso permite a los asociados alcanzar la meta de tener una propiedad propia, promoviendo así el bienestar y el desarrollo comunitario. La iniciativa busca crear oportunidades accesibles para la vivienda, contribuyendo al crecimiento sostenible de la comunidad y mejorando la calidad de vida de sus miembros.

1.2. Delimitación temporal y espacial del trabajo

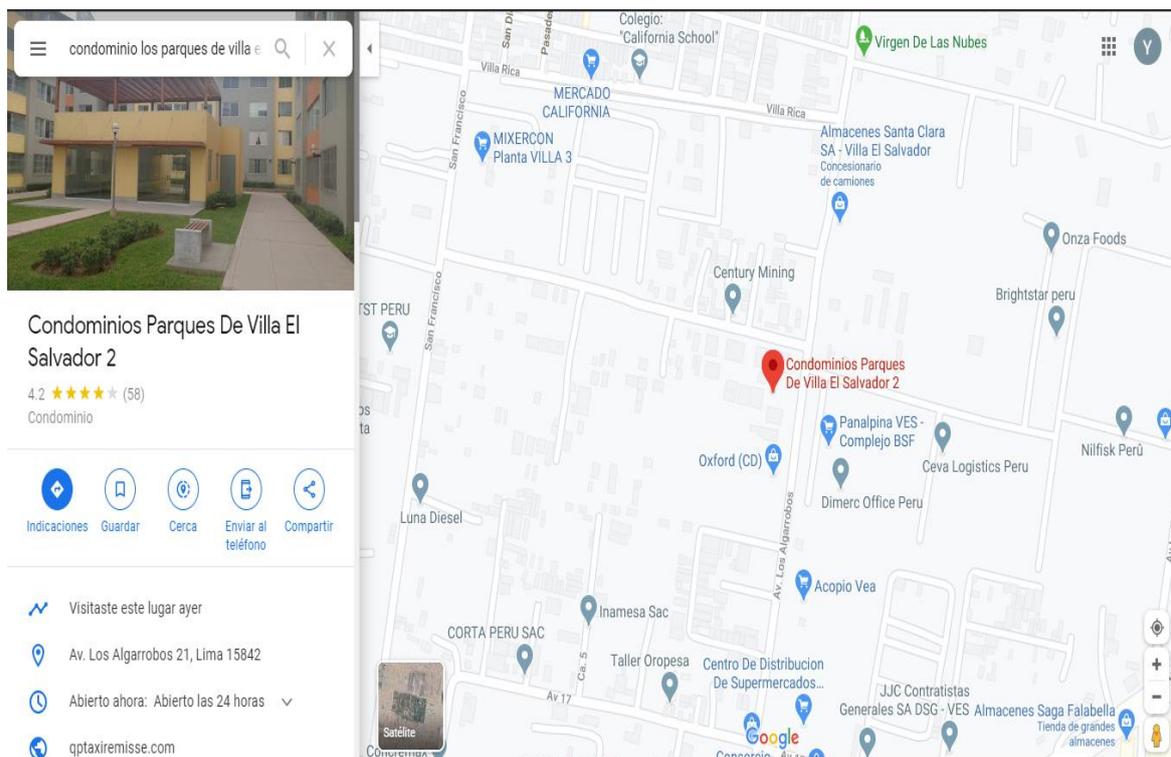
1.2.1. Delimitación Temporal

El presente trabajo de suficiencia profesional está comprendido entre los meses de septiembre a noviembre de 2023.

1.2.2. Delimitación Espacial

Está enfocada en los trabajadores de la Asociación Condominio Los Parques de Villa el Salvador II, en el distrito de villa el salvador, en la Av. Algarrobos Mz L1, Lote 01A, Coop. Las vertientes

Figura 1 Asociación Condominio los Parques de Villa el Salvador II



Fuente: Google maps

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Diseñar un plan para el mejoramiento del clima organizacional y la reducción de la rotación del personal de la Asociación Condominio Los Parques de Villa el Salvador II

1.3.2. Objetivo Específicos

-Identificar los factores que influyen en la rotación del personal de la Asociación Condominio Los Parques de Villa el Salvador II

-Diseñar un plan para reducir la rotación del personal de la Asociación Condominio Los Parques de Villa el Salvador II.

-Implementar una estrategia para reducir la rotación del personal de la Asociación Condominio Los Parques de Villa el Salvador II.

2. CAPÍTULO II

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Banegas y Benavides (2020), se centran en verificar la relación entre la cultura organizacional y el índice de rotación de personal en la Fundación Fé y Alegría Honduras. Su estudio, de carácter no experimental y transversal, revela indicadores que inciden en el aumento de la rotación de personal. Los resultados resaltan que la insatisfacción, la falta de oportunidades de crecimiento y la consecuente renuncia son factores directamente influenciados por la cultura organizacional. En consecuencia, la investigación sugiere que abordar estos aspectos puede ser crucial para mitigar la rotación de personal. La importancia de mantener un ambiente laboral propicio para el desarrollo y la satisfacción de los colaboradores se evidencia aún más en el contexto de organizaciones benéficas como Fé y Alegría Honduras. La retención del personal no solo impacta en la eficacia de la organización, sino también en la coherencia y continuidad de la misión y visión de la fundación. Además, el estudio sugiere que la inversión en estrategias que mejoren la cultura organizacional puede no solo reducir la rotación sino también potenciar el compromiso en el personal.

Escola (2020), tiene como finalidad establecer si existe incidencia del clima organizacional en la rotación del personal de la Empresa Estrategia y Mercado. En su enfoque no experimental y transversal, los resultados subrayan la necesidad de fomentar un compromiso más profundo y fortalecer las relaciones laborales. La investigación destaca la importancia crucial de tener en cuenta las condiciones de trabajo como factor determinante para garantizar la retención y motivación de los empleados, apuntando así a la reducción efectiva de la rotación. En un contexto donde la retención del talento es esencial, las conclusiones resaltan la necesidad imperante de crear un entorno laboral que nutra la dedicación y consolide las conexiones laborales. Además, sugiere que abordar de manera proactiva las condiciones de trabajo es esencial para asegurar la permanencia de los empleados y mantener altos niveles de motivación, factores fundamentales para el éxito y la estabilidad a largo plazo de la empresa.

Márquez et al (2021), su propósito es analizar la relación existente entre la rotación de personal y el clima organizacional. Su enfoque de investigación es descriptivo y correlacional. Los resultados revelan que los empleados perciben que la empresa está comprometida en mejorar el clima organizacional. La conclusión enfatiza la necesidad de explorar otras dimensiones del clima, como la satisfacción y el desempeño laboral, como estrategias para fomentar la retención del personal y reducir la rotación. La investigación sugiere que abordar estas facetas de manera más holística puede ser clave para fortalecer la estabilidad del equipo y mejorar la calidad del entorno laboral. En un mundo empresarial donde la retención del talento es crucial, los hallazgos subrayan la importancia de no solo reconocer, sino también profundizar en las diversas dimensiones que conforman el clima organizacional. La atención a la satisfacción y desempeño laboral se presenta como estratégica, ya que no solo puede contribuir a la permanencia del personal, sino también a un incremento en la productividad y el compromiso.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Rojas (2020), este trabajo tuvo la finalidad de establecer la relación entre el clima organizacional y la rotación del personal en la empresa Makro S.A, villa el salvador 2020. Este estudio, de naturaleza aplicada y correlacional, contó con una muestra de 35 colaboradores. Los resultados indican que no se está cultivando un clima organizacional propicio para los empleados, y la conclusión destaca que el clima se está desarrollando de manera adversa, impactando negativamente en el rendimiento laboral y sugiriendo la posibilidad de una pérdida de personal como consecuencia, resaltan la urgencia de abordar de manera proactiva la calidad del clima organizacional en Makro S.A. La atención a las dinámicas negativas identificadas no solo puede prevenir la pérdida de personal, sino también potenciar la eficiencia y el compromiso laboral, contribuyendo al fortalecimiento general de la empresa.

Rojas (2021), la meta esencial del presente trabajo es determinar la relación entre el clima organizacional y la rotación del personal en la Empresa de traslado de documentos valorados y de los colaboradores en el año 2021. En su

enfoque de investigación no experimental y transversal, los resultados revelan percepciones divergentes entre los colaboradores. La conclusión principal destaca que este estudio no solo sirve como una guía para comprender la dinámica interna de la empresa, sino también como una base para implementar estrategias que fortalezcan la relación entre el clima laboral y la retención del personal, contribuyendo así al éxito sostenible de la organización.

García (2021), este trabajo de investigación tuvo como propósito establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la rotación de personal en el consorcio Comercial Universal de San Juan de Miraflores 2021. El diseño de la investigación fue descriptivo y correlacional. Los resultados indican que el personal percibe mayormente un clima organizacional regular. En consecuencia, la conclusión principal sugiere que la empresa debe implementar mejoras sustanciales para crear un ambiente propicio, con el fin de reducir la rotación del personal y resaltan la importancia de reconocer y abordar las percepciones del personal sobre el clima organizacional. Estas percepciones no solo impactan en la retención de empleados, sino también en la productividad y la moral general del equipo. La implementación de mejoras estratégicas, según lo sugerido, puede ser esencial para construir un entorno de trabajo más positivo y efectivo, fomentando así la lealtad y el compromiso del personal.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Clima organizacional*

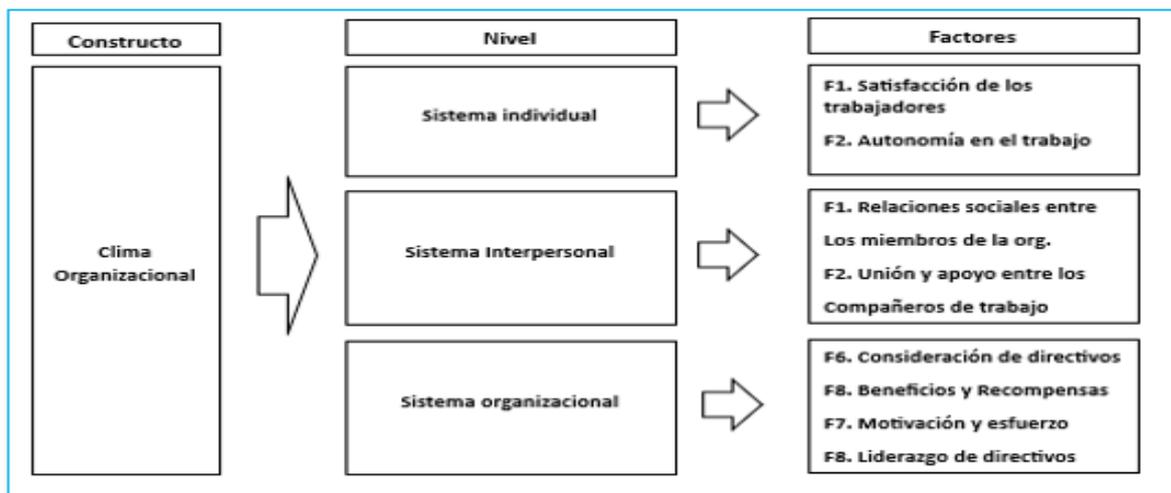
Para poder establecer o definir un concepto sobre clima organizacional nos apoyamos en estudios realizados a mediados del siglo XX donde se constituye como una variable importante que tiene un efecto en el comportamiento de los trabajadores a través de la relación que tiene el clima, el liderazgo y el comportamiento organizacional en la satisfacción laboral, la investigación del clima organizacional en la actualidad viene realizando estudios continuos y múltiples para poder llegar a definirlos y medirlas con ciertos instrumentos. (Uribe, 2015)

2.2.2. Definición de clima organizacional

La percepción del clima organizacional puede abordarse a nivel individual, pero también desde una perspectiva social, como lo plantea Uribe (2015), el clima organizacional implica descripciones individuales relacionadas con el contexto social de la organización, donde los trabajadores perciben las normas, ya sean formales o informales. Esta comprensión permite analizar el ambiente organizacional de manera más integral y enriquecedora.

Podemos derivar una definición de clima organizacional a partir de ocho factores que resultan de un ambiente laboral favorable, permitiendo que el trabajador opere con total comodidad. Este proceso inicia desde su perspectiva individual y evoluciona hacia la interacción interpersonal, complementándose finalmente con el sistema organizacional de la empresa. Al tener en cuenta adecuadamente estos factores, se consigue un clima estable y propicio para un desempeño óptimo. La atención a estos elementos contribuye a la creación de un ambiente laboral saludable y eficiente. (Uribe, 2015)

Figura 2 Factores del Clima Organizacional



Fuente: Uribe 2015

Sobre clima organizacional Chiavenato nos apoyamos en distintos conceptos e ideas que se pueden considerar para poder entender mejor y precisar este concepto:

Un concepto clave sobre el clima organizacional está vinculado a la motivación, un factor crucial en el rendimiento laboral de los miembros de la

organización. Cuando la motivación es destacada en el personal, se observa un clima organizacional elevado, generando reacciones positivas y colaborativas entre los colaboradores. La importancia de la motivación se destaca como un elemento fundamental para fomentar un ambiente laboral productivo y satisfactorio (Chiavenato, 2011).

La esencia del clima organizacional radica en la atmósfera psicológica interna única de cada organización. Este se vincula directamente con los participantes y refleja sus principios, ya sea de manera beneficiosa o desfavorable, según la afinidad con la organización. La configuración del clima organizacional se ve influenciada por diversos elementos, como estructuras, tecnología, políticas, metas y comportamientos sociales. Estos factores convergen para moldear la dinámica interna y la experiencia psicológica de los miembros dentro de la organización, siendo esencial entender su interconexión para optimizar el ambiente laboral. (Chiavenato, 2006,).

Se puede deducir que el clima organizacional constituye el entorno interno donde los colaboradores llevan a cabo sus labores, estrechamente ligado a la motivación de los empleados. La relevancia de este factor radica en su capacidad para brindar serenidad y satisfacer las necesidades personales, resultando desfavorable cuando no alcanza las expectativas individuales. Es esencial comprender que el clima organizacional ejerce una influencia directa en los estados motivacionales de los empleados, impactando de manera significativa en su desempeño y bienestar laboral. La consideración de estos aspectos es fundamental para fomentar un ambiente laboral saludable y productivo. (Chiavenato, 2000).

2.2.3. Importancia del clima organizacional

La relevancia del clima organizacional se manifiesta como un reflejo de las tradiciones arraigadas entre los miembros de la organización, resultando en elementos específicos del clima organizacional. Su importancia radica en la evaluación de problemas de satisfacción que influyen en el desarrollo de los trabajadores, ya sea de manera positiva o negativa para la organización. Asimismo, proporciona respaldo al área encargada de gestionar y ajustar factores que impactan la satisfacción del personal. Es esencial centrarse en el crecimiento

de la organización y tomar medidas ante eventos que puedan afectar su buen funcionamiento y desarrollo continuo. La atención a estos aspectos contribuye a fortalecer la salud y la efectividad organizacional. (Brunet, 1983,)

2.2.4. Tipos de clima organizacional

La esencia del clima organizacional, según la investigación de Likert, se analiza a través de tres variables, dando origen a dos tipos o sistemas de clima organizacional, cada uno con dos subsistemas. Inicialmente, se parte de un enfoque autoritario, que comprende al autoritario explotador y al autoritario paternalista. Posteriormente, se reduce gradualmente la autoridad hasta alcanzar un tipo de clima altamente participativo, que incluye el consultivo y el participativo en grupo, generando confianza en el trabajador. Este modelo proporciona un marco integral para comprender las dinámicas y niveles de participación en el entorno laboral, ofreciendo opciones variadas para la configuración del clima organizacional. La consideración de estas variables y tipos contribuye a establecer un ambiente de trabajo más efectivo y satisfactorio. (Brunet, 1983). Hace referencia de la siguiente clasificación:

A) Clima de tipo autoritario

- Sistema I – Autoritario explotador

Es un sistema donde la dirección no tiene confianza con sus colaboradores, los temas importantes como las decisiones están a cargo del personal que maneja la organización y solo informa lo que se decidió a los niveles inferiores. Dentro de la organización hay un clima tenso, sin motivaciones, impera el castigo y las amenazas, se puede inferir que se desarrolla una organización informal.

- Sistema II – Autoritarismo paternalista

Este modelo tiene poca comunicación con el personal; la comunicación no es lateral en su mayoría es descendente, la mayor parte de decisiones son tomadas en los cargos superiores, pero un pequeño porcentaje de decisiones es tomado por las áreas que se encuentran en los niveles inferiores. Tiene como factor de motivación algunas recompensas y sanciones. Este tipo de clima se

orienta más al tipo de organización formal a pesar que pueda desarrollarse una organización informal.

B) Clima de tipo participativo

- Sistema III – Consultivo

En este tipo de sistema las decisiones son tomadas por la dirección de la organización, pero se permite la participación para los subordinados, generando confianza dentro de un clima participativo. Los premios y eventualmente sanciones son el factor de la motivación del personal donde se trata de cubrir algunas de sus necesidades como prestigio y estima. Puede evolucionar dentro de una organización informal pero este tipo de sistema es muy dinámico donde se enfoca en alcanzar sus propósitos.

- Sistema IV – Participativo en grupo

Tenemos una atmósfera de confianza y la participación es importante. Para la toma de decisiones realizan un enfoque integral de todos los niveles, generando un tipo de comunicación unidireccional donde la participación y la implicación es frecuente. Todo el personal se identifica de manera conjunta con la organización al momento de concretar los fines y propósitos ya trazados.

2.2.5. Factores del clima organizacional

Este modelo de clima organizacional busca medir las causas ambientales que afectan la motivación a través de nueve factores cuantificables presentes de diversas maneras en la organización. Los empleados pueden percibir la estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad de maneras variadas. La atención a estos elementos es esencial para comprender y gestionar de manera efectiva el entorno laboral, promoviendo un ambiente que favorezca la motivación y el desempeño positivo. La consideración de estos factores contribuye a una evaluación más completa del clima organizacional. (Likert, 2015)

2.2.6. Rotación de personal

(Chiavenato, 2011) Define que la rotación de personal implica la movilidad del personal dentro y fuera de una organización o empresa, constituyendo un cambio interno y externo. Se evalúa mediante la cantidad de cambios en un

período específico, como meses o años, permitiendo diagnósticos, prevención y predicciones sobre este fenómeno laboral. Estos análisis proporcionan insights valiosos para gestionar eficazmente la fuerza laboral y anticipar tendencias en el movimiento del personal, contribuyendo a estrategias más proactivas y sostenibles. La comprensión de la rotación es esencial para mantener la estabilidad y eficacia en el entorno laboral.

2.2.7. Definición de rotación de personal

El fenómeno de rotación es un proceso continuo en ciertas organizaciones. Para comprender este concepto, recurrimos a la definición que indica que la rotación es el resultado del ingreso y salida constante de empleados con el propósito de cubrir vacantes. Las organizaciones frecuentemente contratan sustitutos para ocupar los puestos dejados por la rotación de personal, manteniendo así una dinámica constante de cambio en su fuerza laboral. Este ciclo refleja la necesidad de adaptación y renovación en la estructura organizacional. La atención a estos procesos de atención contribuye a una gestión más eficiente del personal y la continuidad operativa. (Brunet, 1983).

Tras definir la rotación de personal, exploramos su conexión con las necesidades del trabajador. La investigación revela una relación directa entre la rotación y la satisfacción laboral. Cuando un empleado está satisfecho, la rotación tiende a ser baja; en cambio, la insatisfacción laboral el incremento. Diversos factores, como condiciones del mercado, laborales, oportunidades y duración del trabajo, influyen en esta decisión. La retención de personal y la prevención de la rotación exigen acciones estratégicas por parte de la organización para mantener un entorno laboral favorable. La comprensión de estos vínculos contribuye a estrategias más efectivas y orientadas al bienestar del personal. (Coulter, 2014)

2.2.8. Factores de la rotación de personal

La rotación de personal no es una causa sino un efecto de la consecuencia de ciertos fenómenos internos y externos a la organización.

Factores externos, como la dinámica de oferta y demanda de recursos humanos, la coyuntura económica en la organización y las oportunidades de

empleo en el mercado laboral, se entrelazan con factores internos como la política salarial y de prestaciones, el estilo de supervisión, las oportunidades de crecimiento, las relaciones humanas, las condiciones laborales, la moral del personal, la cultura organizacional, y las estrategias de reclutamiento, selección y capacitación de recursos humanos. Estos elementos conforman una red compleja que influye en la dinámica laboral y requieren atención integral para gestionar exitosamente el capital humano de la organización. La consideración detallada de estos aspectos contribuye a la creación de un entorno laboral sólido y sostenible. (Chiavenato, 2011)

2.2.9. Tipos de rotación

Existen dos categorías de rotación de personal: la voluntaria, donde el colaborador renuncia por decisión propia, influenciado por factores internos o externos; y la involuntaria, donde la empresa toma la iniciativa debido a motivos como reestructuración, bajo rendimiento o error en la selección del personal. La primera surge de la decisión individual del colaborador, mientras que la segunda está fuera de su control y está determinada por la organización. Estos tipos de rotación reflejan dinámicas laborales complejas que exigen estrategias específicas para su gestión efectiva y sostenibilidad. La comprensión detallada de cada categoría contribuye a un abordaje más completo y proactivo de la rotación de personal. (De la Cruz, 2000)

2.2.10. Ventajas y desventajas de la rotación de personal

En el movimiento de personal y en todo proceso se puede apreciar una causa y efecto, esto genera en ciertas circunstancias ventajas y desventajas que trascienden dentro de la institución. Podemos inferir las siguientes ventajas y desventajas como lo menciona (Huallpayunca, 2019), Las ventajas de la rotación incluyen permitir que los colaboradores exhiban sus habilidades en su área de trabajo, mejorando el rendimiento y siendo evaluados por sus superiores. Además, facilita la interrelación entre equipos al ocupar nuevos puestos, ya sea por transferencias o ascensos. La llegada de personal nuevo aporta ideas frescas y mejoras a la organización. Sin embargo, las desventajas de la rotación involucran gastos generados en procesos como selección, inducción y

capacitación. También se evidencia la falta de identidad y la dificultad en la unificación y adaptación del nuevo personal debido a la rotación constante. Estos aspectos deben ser gestionados de manera estratégica para maximizar los beneficios y minimizar las implicaciones negativas.

2.2.11. Planes de capacitación

Para desarrollar un plan capacitación que nos ayuda a incrementar el compromiso en la organización y reducir la rotación de personal podemos apoyarnos realizando una serie de pasos como la planeación de la capacitación, detección de necesidades, programación y presupuesto, establecimientos de objetivos, evaluación de la capacitación, seguimiento, control de la calidad en la participación y evaluación de la capacitación. (Grados, 2001)

La capacitación de personal aplicando el ciclo de Deming, es de mucha ayuda para estructurar y ejecutar proyectos de mejora en cualquier nivel de las organizaciones. Se desarrolla en procesos, como desarrollar un plan (planificación), este se aplicará en una pequeña escala o sobre una base (hacer), ya sea generalizando el plan si dio resultado para una mejora se podrá revisar o verificar con los resultados, y de ser necesario se puede realizar nuevamente el ciclo. (Gutierrez, 2014)

2.3. Definición de términos

Ambiente: Es el lugar físico ya sea un área, donde se puede percibir ciertos factores que lo definen y así poder percibirlo y definirlo, esta definición puede ser tomada desde varios puntos de vista.

Competencias: conjunto de habilidades y conocimientos para poder realizar una acción o cierta función determinada en ciertas condiciones.

Clima organizacional: Podemos describirlo como un elemento importante en un lugar o área de trabajo donde se caracteriza o se hace posible identificarlo según como lo percibe el empleado.

Factores: se puede definir como tipos o subsistemas de un ambiente laboral donde se caracteriza por determinadas condiciones que ya están establecidas según la empresa u organización.

Desempeño laboral: es la acción de un trabajador que se puede medir o calcular a través de distintos objetivos, indicadores que emplea cada empresa, sobre todo cuando se establecen objetivos y responsabilidades.

Motivación: es uno o varios factores internos o externos de una persona que lo guían hacia determinadas acciones o reacciones dentro de un lugar determinado.

Normas: son reglas que la organización implementa para un desarrollo adecuado en su empresa, la norma es indispensable para el desempeño laboral del trabajador.

Organización: Empresa u entidad conformada con políticas, normas, estándares, relaciones humanas que brindan un servicio o prevén de algún tipo de servicio o producen algún tipo de bien.

Percepción: Es la forma en que una persona puede captar algo, es decir puede sentir cómo está conformado o como esto llega hacia él de una u otra forma.

Política salarial: Está definida como el pago que brinda la organización por el desempeño o trabajo realizado dentro de sus funciones y normas establecidas.

Rotación: Movimiento de personal, puede ser de manera interna o externa en una organización, depende de factores internos y externos.

3. CAPÍTULO III

3.1. Determinación y análisis del problema

La Asociación Condominio los Parques de Villa el Salvador II brinda servicios de vivienda y cuenta con 14 trabajadores contando con un área administrativa, seguridad, limpieza y mantenimiento, donde se presenta una situación problemática que afecta significativamente la retención de talento humano. El clima organizacional inadecuado, combinado con la falta de capacitación en liderazgo, la escasa colaboración en equipo y la nula comunicación asertiva, ha generado la rotación del personal.

Los resultados de la encuesta delimitan un panorama laboral mayoritariamente negativo en la Asociación Condominio Los Parques de Villa el Salvador II. Con un contundente 78.57% de respuestas que reflejan una percepción negativa, es claro que existe una preocupante falta de satisfacción entre los empleados. Solo un reducido 7.14% describe el ambiente laboral como positivo, señalando áreas críticas de mejora en la gestión del clima organizacional.

Figura 3 ¿Cómo describirías el ambiente laboral en la organización?



Nota: En base a encuesta elaborada en noviembre 2023

La colaboración entre los equipos se califica como deficiente según el 71.43% de los participantes, sugiriendo barreras significativas que afectan la sinergia y el trabajo conjunto, es decir no hay trabajo en equipo.

El descontento laboral es evidente, con un 35.71% de los encuestados reportaron haberlo experimentado. La carencia de programas de capacitación en liderazgo se destaca, ya que el 57.14% afirma que esto ha afectado su desarrollo profesional.

La comunicación interna se percibe como totalmente ineficiente para el 71,43% de los encuestados, señalando un déficit en la efectiva transmisión de información. A pesar de estos desafíos e inconvenientes, hay una percepción positiva hacia la implementación de programas de capacitación en liderazgo (57.14%) y programas de trabajo en equipo y comunicación asertiva (64.29%) como soluciones potenciales para mejorar el clima organizacional e integrar a los trabajadores.

Figura 4 ¿Cómo percibes la comunicación interna en la organización?



Nota: En base a encuesta elaborada en noviembre 2023

Estos resultados subrayan la urgencia de implementar medidas concretas para mejorar la gestión del clima organizacional. Abordar la falta de reconocimiento, mejorar la comunicación interna, fomentar la colaboración entre equipos y ofrecer programas de capacitación son pasos cruciales para transformar un ambiente laboral predominantemente negativo en uno más saludable y que contribuya con la motivación de todos sus colaboradores.

3.2. Modelo de solución propuesta

Este modelo de capacitación se presenta como la clave para combatir la rotación de personal. Al mejorar la integración, fortalecer el trabajo en equipo y

perfeccionar el liderazgo, se incentiva la identificación y el compromiso de los empleados. La promoción de una comunicación asertiva asegura el logro eficaz de los objetivos empresariales. Esta estrategia integral no solo mejora la eficacia organizativa, sino que también establece una cultura laboral que disminuye la rotación de personal y fomenta el crecimiento sostenible.

3.2.1. Plan de Mejora

Dirigido: Al personal que trabaja en el condominio.

Nº de asistentes: 14 empleados

Duración de la Capacitación: septiembre a noviembre 2023

3.2.2. Objetivos del plan de mejora

Objetivo general

- Mejorar la eficacia organizativa mediante la implementación de estrategias que promuevan la integración de empleados, fortaleciendo el trabajo en equipo y perfeccionen las habilidades de liderazgo.

Objetivo específicos

- Incentivar a los trabajadores para tener mayor identificación y compromiso
- Fomentar la integración a los empleados para lograr un mejor trabajo en equipo y mejorar el liderazgo.
- Promover una mejor comunicación asertiva para el logro de objetivos de la empresa.

3.2.3. Temas del plan de mejora

Tema I Cultura organizacional

Temas a desarrollar: Conocer la historia, las normas, las políticas, la misión y visión de la organización.

Tema II Objetivos organizacionales

Temas a desarrollar: Se dan a conocer los objetivos, procesos, trabajos, responsabilidades y parámetros establecidos en la organización para su funcionamiento.

Tema III

Los Temas a desarrollar se dividen en tres sub etapas: Liderazgo, Comunicación asertiva, Trabajo en equipo.

Tabla 1 *Cultura organizacional*

TEMA I - CULTURA ORGANIZACIONAL		LOGRO A OBTENER
OBJETIVO DEL TEMA	Introducción de la organización, conocer la historia, normas, políticas, misión y visión de la organización.	Al completar la capacitación, alcanzaré una comprensión integral de la organización, alineándome con su cultura, mejorando la eficiencia, y contribuyendo significativamente a sus metas y valores.
RESPONSABLE	Presidencia	
LUGAR	Área social del condominio	
EXPOSITOR	Presidente	
METODOLOGÍA	Teórica	
HORARIOS	Sábados 12:00 p.m. a 6:00 p.m.	

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

Tabla 2 *Objetivos organizacionales*

TEMA II - OBJETIVOS ORGANIZACIONALES		LOGRO A OBTENER
OBJETIVO DEL TEMA	Tiene como objetivo establecer responsabilidades, objetivos organizacionales y establecer las funciones de cada área según su función a desempeñar.	Al concluir la capacitación, podrá establecer responsabilidades, definir objetivos organizacionales y comprender las funciones específicas de cada área, optimizando la eficacia y el rendimiento general.
RESPONSABLE	Presidencia	
LUGAR	Área social del condominio	
EXPOSITOR	Presidente	
METODOLOGÍA	Teórica	
HORARIOS	Sábados 12:00 p.m. a 6:00 p.m.	

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

Tabla 3 Tema Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva

TEMA III		LOGRO A OBTENER
OBJETIVO SUB TEMA I LIDERAZGO	Tiene por objetivo desarrollar técnicas y herramientas de liderazgo. Este curso permite ampliar su capacidad de liderazgo, tomar decisiones y guiar a su equipo de trabajo.	Desarrollar habilidades claves para liderar, decidir estratégicamente y guiar a mi equipo con eficacia, mejorando significativamente el rendimiento organizacional.
OBJETIVO SUB TEMA II COMUNICACIÓN ASERTIVA	El objetivo es trasladar el mensaje de manera clara para lograr cumplir una tarea, objetivo y cumplir con su responsabilidades en la organización.	Tras la capacitación, se debe comunicar de manera clara y eficaz, facilitando el cumplimiento de tareas, objetivos y responsabilidades, fortaleciendo mi contribución a la organización
OBJETIVO SUB TEMA III TRABAJO EN EQUIPO	La finalidad de esta capacitación es conseguir los objetivos y tareas trabajando en equipo, con una sola idea y establecer una visión grupal.	Alcanzar objetivos mediante un trabajo en equipo cohesionado, fusionando ideas para establecer una visión grupal unificada, optimizando así la consecución de tareas y metas
RESPONSABLE	Presidencia	
LUGAR	Área social del condominio	
EXPOSITOR	Coach Externo	
METODOLOGÍA	Teórica	
HORARIOS	Sábados 12:00 p.m. a 6:00 p.m.	

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

3.2.4. Metodología de desarrollo del plan para reducir la rotación de personal

Iniciaremos con las etapas de capacitación que se explican de la siguiente manera:

1ra sub tema: en este primer proceso la inducción cumple una función importante donde se debe de brindar toda la información de la organización como su historia, servicio que brinda, misión y visión. Esto contribuye a que el personal se pueda

identificar con la empresa, conocer la cultura y se pueda establecer dentro de la organización.

2da sub tema: En esta etapa se da a conocer el trabajo a cumplir, responsabilidades, tareas, objetivos. Una vez aplicado este proceso, pasamos a ubicar al personal con sus equipos necesarios según el área correspondiente de trabajo. Se establecen parámetros de acuerdo a sus actividades.

3ra sub tema: Esta etapa de la propuesta de mejora se divide en tres sub etapas, donde se realizan capacitaciones de liderazgo, comunicación asertiva y trabajo en equipo.

Liderazgo: Se desarrollarán métodos y estrategias de liderazgo para un buen manejo del personal, para delegar de manera oportuna las tareas, objetivos y responsabilidades. Esta capacitación permitirá desarrollar habilidades de liderazgo para mejorar el trato hacia el personal y se entienda la información enviada con un objetivo claro y preciso para poder desarrollar un trabajo adecuado.

Comunicación asertiva: La comunicación complementará su capacidad de transmitir la información en el momento y tiempo preciso, con un enfoque claro relacionado a sus funciones. Esta capacitación de comunicación asertiva se complementa con el liderazgo que se aplicó previamente en la organización.

Trabajo en equipo: El trabajo en equipo sumará un valor agregado a la organización ya que el personal estará enfocado de manera integral desarrollando sus funciones, pero ya no de manera individual sino como un equipo que podrán brindarse un soporte entre los trabajadores en el cumplimiento de sus objetivos. Esto acompaña a las otras dos capacitaciones que se están brindando de manera conjunta y organizada.

3.2.5. Plan de actividades complementarias orientadas a la mejora del clima organizacional

Celebraciones y Reconocimientos:

Organizar eventos para reconocer logros individuales y de equipo es esencial para fortalecer la moral y el sentido de pertenencia. Además de cumpleaños y aniversarios laborales, para destacar logros notables del grupo, promoviendo un ambiente positivo y de colaboración que se reflejó en el rendimiento general de la empresa.

Programas de Bienestar:

La implementación de programas de bienestar va más allá de actividades físicas. Se agrega asesoramiento psicológico y promoción de hábitos saludables en la vida cotidiana. Esto no solo mejora la salud física, sino también la mental, contribuyendo al bienestar integral de los empleados.

Espacios de Descanso Agradables:

Mejorar los espacios de descanso con áreas cómodas y relajantes fue clave para fomentar el rejuvenecimiento y la creatividad. Se incorpora elementos como plantas, iluminación agradable y mobiliario cómodo para crear un ambiente acogedor donde los empleados puedan desconectar y recargar energías de manera efectiva.

Equipos Sociales:

Se fomenta la formación de equipos sociales que fueran va más allá de crear simples clubes. Organiza eventos fuera del entorno laboral, como salidas a eventos recreativos, para fortalecer las relaciones entre colegas. Esto crea lazos más sólidos, mejora la colaboración en el trabajo y reduce el estrés.

Desarrollo Profesional:

Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional no solo implica capacitación, sino también la creación de planes de carrera claros. Organiza sesiones de planificación de carrera para ayudar a los empleados a visualizar su crecimiento y

a establecer metas realistas, generando un mayor compromiso y satisfacción laboral.

Flexibilidad Laboral:

La implementación de políticas de flexibilidad laboral debe ir acompañada de una comunicación clara sobre expectativas y límites. Facilita la flexibilidad en horarios y lugares de trabajo. Esto no solo mejora el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, sino que también demuestra confianza en los empleados.

Reconocimiento Público:

Se reconoció públicamente los logros y contribuciones de los empleados. Se Creó programas de reconocimiento formales que incluyan recompensas tangibles, como bonificaciones o días libres adicionales. Esto no solo refuerza la cultura de reconocimiento, sino que también motiva a los empleados a esforzarse aún más.

3.2.6. Plan de actividades complementarias orientadas a la reducción de la rotación de personal

Programas de Onboarding Efectivos:

Mejorar los programas de onboarding no solo implica la presentación de la empresa, sino también integrar a los nuevos empleados en la cultura y el equipo. Organiza eventos de bienvenida, asigna mentores y proporciona recursos claros para que los nuevos integrantes se sientan parte integral desde el primer día.

Programas de Mentoring:

Implementar programas de mentoring va más allá de conectar a empleados más antiguos con nuevos. Establece objetivos claros para estas relaciones, como el desarrollo de habilidades específicas o la orientación profesional. Fomentar la transferencia efectiva de conocimientos y experiencia fortalecerá la conexión y el compromiso de los empleados.

Evaluaciones de Desempeño Significativas:

Revisar y mejorar las evaluaciones de desempeño implica hacerlas más significativas y alineadas con los objetivos individuales y organizacionales. Integra

el feedback 360 grados, establece metas claras y ofrece un plan de desarrollo personalizado. Esto no solo motiva a los empleados, sino que también facilita un diálogo abierto y constructivo.

Beneficios y Recompensas Competitivos:

Ofrecer beneficios y recompensas competitivos es crucial para atraer y retener talento. Además, personaliza los beneficios según las necesidades y preferencias de tus empleados. Considera opciones flexibles, como programas de bienestar, y comunica claramente estos beneficios para resaltar el valor total de la compensación.

Feedback Constructivo:

Fomentar una cultura de feedback constructivo va más allá de las evaluaciones formales. Incentiva la retroalimentación regular entre colegas y supervisores, destacando los logros y proporcionando sugerencias constructivas. Establece plataformas accesibles para garantizar que el feedback sea continuo y contribuya al crecimiento profesional de los empleados.

3.2.7. Presupuesto

Tabla 4 Presupuesto

N°	DESCRIPCIÓN	UNIDADES DE MEDIDA	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	IMPORTE
1	Expositores	unidades	4	S/ 190.00	S/ 760.00
2	Refrigerio	unidades	14	S/ 5.00	S/ 70.00
3	Movilidad	unidades	11	S/ 5.00	S/ 55.00
4	Hojas bond	unidades	2	S/ 20.00	S/ 40.00
5	Lapiceros	unidades	20	S/ 1.50	S/ 30.00
6	Folder	unidades	20	S/ 1.50	S/ 30.00
7	Impresora	unidades	1	S/ 200.00	S/ 200.00
8	Plumones	unidades	10	S/ 4.00	S/ 40.00
9	Alquiler sillas	unidades	20	S/ 5.00	S/ 100.00
10	Alquiler mesas	unidades	3	S/ 15.00	S/ 45.00
11	Gastos administrativos	unidades	25	S/ 25.00	S/ 625.00
TOTAL					S/ 1,995.00

Nota: Elaboración propia

3.2.8. Cronograma

Tabla 5 Cronograma

DESCRIPCIÓN DEL PLAN	Sep-23					Oct-23				Nov-23				
	2-Set	9-Set	12-Set	16-Set	23-Set	30-Set	7-Oct	14-Oct	21-Oct	28-Oct	4-Nov	11-Nov	18-Nov	25-Nov
Presentación del plan de mejora	■													
Reunión con Presidencia		■												
Presentación de fechas de capacitaciones			■											
Tema I Cultura Organizacional				■	■									
Tema II Objetivos organizacionales						■	■							
Tema III - Sub tema Liderazgo								■	■					
Tema III - Sub tema comunicación Asertiva										■	■			
Tema III - Sub tema Trabajo en equipo												■	■	
Resultados de la encuesta de satisfacción														■

Nota: Elaboración propia

3.3. Resultados

La mayoría de los participantes expresaron satisfacción con el plan de mejora particularmente en la comprensión integral de la organización. Esto sugiere que la mayoría percibió beneficios significativos al adquirir conocimientos sobre la historia, normas y políticas de la organización.

Los resultados indican un impacto positivo en la alineación de los participantes con la cultura organizacional. La mayoría afirmó que facilitó una alineación clara y fue efectiva para transmitir la cultura y valores de la organización.

Aunque la mayoría pudo identificar y explicar claramente la cultura organizacional después del plan de mejora, un segmento más pequeño lo hizo solo en parte. Esto sugiere que, aunque exitosa en general, el plan de mejora podría mejorar la claridad en algunos aspectos de la cultura.

La mayoría de los participantes percibieron que el plan de mejora era útil para comprender las funciones específicas en el área de trabajo. Sin embargo, un porcentaje significativo se mostró indeciso o inseguro, lo que sugiere cierta variabilidad en la efectividad percibida del plan de mejora.

La distribución equitativa de percepciones indica que el plan de mejora fue percibido de manera diversa en términos de comprensión de los objetivos organizacionales. Esto sugiere que algunos participantes valoraron el plan de manera diferente en relación con la relevancia de los objetivos para sus áreas específicas.

La mayoría de los participantes considera que el plan de mejora contribuyó considerablemente a una distribución más clara y eficiente de funciones en el área de trabajo. Este resultado señala una percepción positiva y efectiva en este aspecto particular del plan.

La mayoría de los participantes identificó cambios positivos significativos en sus habilidades de liderazgo y sobre todo fue exitosa en mejorar las habilidades de liderazgo de equipos en los participantes.

Tasa de rotación antes y después del plan de mejora

Escenario Inicial:

Número de empleados al inicio del periodo: 14

Tasa de Rotación Inicial: 5 personas al mes

Cálculo de la rotación mensual inicial:

Tabla 6 Tasa de rotación inicial

$$\text{Tasa de Rotación Mensual} = \left(\frac{\text{Número de Empleados que Salieron}}{\text{Número Total de Empleados al Inicio del Mes}} \right) \times 100$$
$$\text{Tasa de Rotación Mensual} = \left(\frac{5}{14} \right) \times 100 \approx 35.71\%$$

Nota: Elaboración propia

Escenario Después del plan de mejora:

Número de empleados al inicio del periodo: 14,

Tasa de Rotación Después de la Capacitación: 1 persona al mes

Cálculo de la Rotación Mensual Después del plan de mejora:

Tabla 7 Tasa de rotación después del plan de mejora

$$\text{Tasa de Rotación Mensual} = \left(\frac{\text{Número de Empleados que Salieron}}{\text{Número Total de Empleados al Inicio del Mes}} \right) \times 100$$
$$\text{Tasa de Rotación Mensual} = \left(\frac{1}{14} \right) \times 100 \approx 7.14\%$$

Nota: Elaboración propia

Comparación de Resultados:

Inicialmente, la tasa de rotación era del 35.71%, con 5 personas dejando la empresa cada mes. Después del plan de mejora, la tasa de rotación disminuyó notablemente al 7.14%, con solo 1 persona abandonando la empresa mensualmente.

Estos resultados indican que hubo un impacto positivo en la retención de empleados. La reducción en la tasa de rotación sugiere que los empleados pueden sentirse más comprometidos, satisfechos y valorados después de realizar el plan de mejora.

Tabla 8 Cuadro de resultados

FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	PLAN	ESTRATEGÍA	INDICADORES DE LOGRO		INSTRUMENTO	TIEMPO		
			ANTES	DESPUES		CORTO PLAZO	MEDIANO PLAZO	LARGO PLAZO
CULTURA ORGANIZACIONAL	Conocer la historia, normas, políticas, misión y visión de la organización	Fomento de de una cultura de inclusión y diversidad	7.14%	57.14%	ENCUESTA	X		
		Liderazgo ejemplar y mentoría						
		Integración de una cultura en todos los procesos						
OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	Establecer responsabilidades, objetivos organizacionales y establecer las funciones de cada área según su función a desempeñar	Establecimientos de metas	14.29%	64.29%	ENCUESTA	X		
		Reconocimientos y recompensas por logros						
		Desarrollo de habilidades para la gestión del tiempo						
LIDERAZGO	Desarrollar técnicas y herramientas de liderazgo. Este curso permite ampliar su capacidad de liderazgo, tomar decisiones y guiar a su equipo de trabajo	Desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional	14.29%	42.86%	ENCUESTA	X		
		Promoción de un ambiente de trabajo saludable						
		Inclusión de programas de desarrollo profesional y crecimiento personal						
COMUNICACIÓN ASERTIVA	Trasladar el mensaje de manera clara para lograr cumplir una tarea, objetivo y cumplir con su responsabilidades en la organización	Integración de una cultura en todos los procesos	7.14%	50.00%	ENCUESTA	X		
		Fomentar la empatía y escucha activa						
		Integrar la comunicación asertiva en la cultura organizacional						
TRABAJO EN EQUIPO	Conseguir los objetivos y tareas trabajando en equipo, con una sola idea y establecer una visión grupal	Desarrollo de habilidades de trabajo en equipo	14.29%	42.86%	ENCUESTA	X		
		Promoción de la resolución de conflictos constructiva						
		Implementación de programas de reconocimiento y recompensas						

Nota: En base a encuestas elaboradas en septiembre 2023

3.3.1. Conclusiones

La identificación de factores de rotación en la Asociación Condominio Los Parques de Villa el Salvador II destaca la importancia estratégica de abordar estas causas. La comprensión profunda permite la implementación de medidas específicas para mejorar la retención del personal, promoviendo así un entorno laboral más positivo y sostenible. Estos esfuerzos, dirigidos a la creación de una cultura organizacional arraigada en la satisfacción y compromiso, son esenciales para asegurar un impacto duradero en la estabilidad y productividad de la organización.

El diseño de un plan para reducir la rotación en la Asociación Condominio Los Parques de Villa el Salvador II subraya la necesidad de una estrategia proactiva. Este plan, enfoque integral en el desarrollo profesional, mejoras laborales y retención del personal, emerge como un pilar fundamental para fortalecer la estabilidad y eficiencia organizativa.

La implementación de la estrategia para reducir la rotación del personal en la Asociación Condominio Los Parques de Villa el Salvador II es esencial para impulsar la estabilidad laboral. Este enfoque estratégico, centrado en medidas de retención y bienestar, busca crear un entorno laboral más satisfactorio. Estas acciones fomentarán la retención del talento y mejorarán la productividad, garantizando así un impacto positivo y duradero en la organización

3.3.2. Recomendaciones

Se recomienda implementar de manera prioritaria las medidas identificadas para abordar los factores de rotación en la Asociación Condominio Los Parques de Villa el Salvador II. Enfocarse en la creación de una cultura organizacional orientada a la satisfacción y compromiso del personal será fundamental para garantizar un impacto duradero en la estabilidad y productividad de la organización. La integración de estas acciones fortalecerá la retención del personal y contribuirá al desarrollo sostenible de un entorno laboral más positivo y cohesivo

Se recomienda implementar con determinación el plan diseñado para reducir la rotación en la Asociación Condominio Los Parques de Villa el Salvador II. Este enfoque proactivo, centrado en el desarrollo profesional, mejoras laborales y retención del personal, constituye un pilar esencial para fortalecer la estabilidad y eficiencia organizativa. La implementación diligente de estas medidas asegurará un entorno laboral duradero y satisfactorio, impulsando así el éxito a largo plazo de la organización.

Se recomienda implementar con prioridad la estrategia diseñada para reducir la rotación del personal en la Asociación Condominio Los Parques de Villa el Salvador II. Fortaleciendo la cohesión del equipo y contribuyendo al éxito organizacional a largo plazo, estas acciones fomentarán la retención del talento y mejorarán la productividad, garantizando así un impacto positivo y duradero en la organización. La ejecución diligente de estas medidas no solo asegurará la estabilidad laboral, sino también el desarrollo sostenible y próspero de la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Antúnez, Y. (2015). *Tesis "El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las Agencias de Servicios Bancarios Banesco ubicada en la ciudad de Maracay, Estado Aragua" (Universidad de Carabobo)*. Obtenido de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1803/1/yantunez.pdf>
- Benavides Padilla, D. A., & Banegas Fúnez, C. C. (2020). *Tesis "Cultura organizacional y su relación con la rotación del personal en FYA Honduras 2020" (Universidad Tecnológica Centroamericana)*. Obtenido de <https://repositorio.unitec.edu/xmlui/handle/123456789/11166>
- Brunet, L. (1983). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencia*. Trillas.
- chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5 ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (2 ed.). Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano en las organizaciones* (9 ed.). Mc Graw Hill.
- Coulter, R. (2014). *Administración* (12 ed.). Pearson.
- Cruz, A. d. (2019). *"Programa para reducir la rotación de personal en el área de cobranzas de la empresa Agrícola Las Llamozas S.A. Lima-2019" (Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur)*. Obtenido de <http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/handle/123456789/50>
- Escola, M. (2020). *Tesis "Clima organizacional y su incidencia en la rotación de personal de la empresa Estrategias y Mercado" (Universidad Central de Ecuador)*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/21342>
- García, J. (2021). *Tesis "Clima organizacional y rotación de personal en los colaboradores del Consorcio Comercial Universal, San Juan de Miraflores - 2021" (Universidad Autónoma del Perú)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1772>
- Gonzales, j., Ramirez , R., Terán, N., & Palomino, G. (febrero de 2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. Mexico: Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.
- Grados, J. (2001). *Capacitación y desarrollo de personal* (2da ed.). Mexico: Trillas.
- Gutierrez, H. (2014). *Calidad y productividad* (Vol. 7). Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Huallpayunca, D. (2019). *"Programa para reducir la rotación de personal de la sub-gerencia Comercial en la Empresa Luz del Sur S.A.A. Lima-2019" (Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur)*. Obtenido de <http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/handle/123456789/47>
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J., & Gaibor, A. (mayo de 2021). ROTACIÓN DE PERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA ELÉCTRICA DE DISTRIBUCIÓN DEL CANTÓN

MILAGRO. *17(80)*, 371-381. CUBA: CONRADO. Obtenido de
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-371.pdf>

Paredes, D. G. (2019). "Programa para reducir la rotación de personal de la sub-gerencia comercial en la Empresa Luz del Sur S.A.A. Lima-2019" (. Obtenido de
<http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/handle/123456789/47>

Rojas, F. (2020). *Tesis "Clima organizacional y rotación de personal en la empresa Makro S.A., Villa El Salvador - 2020" (Universidad Autónoma del Perú)*. Obtenido de
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/1545>

Rojas, J. (2021). *Tesis "Clima organizacional y la rotación del personal de una empresa de traslado de documentos valorados en el año 2021" (Universidad Privada del Norte)*. Obtenido de
<https://hdl.handle.net/11537/29281>

Sapiencia Organizacional Viviasa Pancho. (enero- junio de 2018). Obtenido de
<https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570009/553056570009.pdf>

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. El manual moderno.

ANEXOS

**Encuestas realizadas sobre el clima organizacional en la Asociación
Condominio Los Parques de villa el Salvador II.**

Tabla 9 *¿Cómo describirías el ambiente laboral en la organización?*

¿Cómo describirías el ambiente laboral en organización?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Positivo	1	7.14%
Neutro	2	14.29%
Negativo	11	78.57%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

El 78.57% de respuestas negativas revelan un ambiente laboral mayoritariamente desfavorable. La baja proporción de respuestas positivas (7,14%) indica una insatisfacción generalizada. El 14,29% neutro sugiere cierta indiferencia. Es crucial abordar los problemas identificados para mejorar el bienestar de los colaboradores, fomentando un cambio positivo en la organización.

Tabla 10 *¿Qué tan frecuentemente sientes tensiones o conflictos en el entorno de trabajo?*

¿Qué tan frecuentemente sientes tensiones o conflictos en el entorno de trabajo?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Raramente	2	14.29%
Ocasionalmente	6	42.86%
Frecuentemente	7	50.00%
TOTAL	15	107.14%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

El elevado 50% de respuestas que indican sentir tensiones o conflictos frecuentes en el entorno laboral es preocupante. El 42.86% que experimenta estas situaciones ocasionalmente también señala áreas de mejora. Abordar estos problemas puede contribuir a crear un ambiente de trabajo más armonioso y promover el bienestar general.

Tabla 11 ¿Crees que la falta de reconocimiento ha afectado tu satisfacción laboral?

¿Crees que la falta de reconocimiento ha afectado tu satisfacción laboral?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	9	64.29%
No opina	2	14.29%
No estoy seguro	3	21.43%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

El 64.29% que percibe que la falta de reconocimiento afecta su satisfacción laboral es significativa y merece atención. El 21,43% indeciso y el 14,29% que no opinan indican una posible falta de conciencia sobre el impacto del reconocimiento. Abordar estas percepciones puede mejorar la motivación y la satisfacción general en el entorno laboral.

Tabla 12 ¿Cómo calificarías la colaboración entre los equipos en la organización?

¿Cómo calificarías la colaboración entre los equipos en la organización?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	2	14.29%
Regular	2	14.29%
Deficiente	10	71.43%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

La abrumadora calificación del 71.43% que describe la colaboración entre equipos como deficiente destaca un área crítica de mejora. Con solo un 14.29% que la califica como excelente y otro 14.29% como regular, es evidente la necesidad de implementar medidas para fortalecer la colaboración interdepartamental y mejorar la eficiencia organizacional.

Tabla 13 ¿Ha experimentado alguna vez descontento laboral en tu organización?

¿Ha experimentado alguna vez descontento laboral en tu organización?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	5	35.71%
No	2	14.29%
En ocasiones	5	35.71%
TOTAL	12	85.71%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

El 35.71% que ha experimentado descontento laboral, junto con el 35.71% que lo ha experimentado ocasionalmente, sugiere una proporción significativa de insatisfacción en la organización. Es crucial abordar las causas subyacentes para mejorar el bienestar de los colaboradores, fomentando así un entorno laboral más positivo.

Tabla 14 ¿Consideras que la falta de programas de capacitación en liderazgo ha afectado tu desarrollo profesional?

¿Consideras que la falta de programas de capacitación en liderazgo ha afectado tu desarrollo profesional?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí, considerablemente	8	57.14%
No lo creo	2	14.29%
No estoy seguro	4	28.57%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

El 57.14% que percibe que la falta de programas de capacitación en liderazgo afecta su desarrollo profesional destaca una preocupación importante. El 28.57% indeciso y el 14.29% que no lo creen sugieren la necesidad de evaluar y fortalecer los programas de desarrollo para líderes, abordando así las expectativas y necesidades de crecimiento profesional de los empleados.

Tabla 15 ¿Cómo percibes la comunicación interna en la organización?

¿Cómo percibes la comunicación interna en la organización?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Clara y efectiva	1	7.14%
Ambigua y poco clara	3	21.43%
Totalmente ineficiente	10	71.43%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

El 71,43% que percibe la comunicación interna como totalmente ineficiente es alarmante, indicando un área crítica de mejora. La escasa proporción del 7.14% que la ve clara y efectiva resalta la necesidad de revisar y fortalecer los canales de comunicación interna para mejorar la transparencia y eficacia en la organización.

Tabla 16 ¿Te sientes motivado(a) en tu trabajo actual?

¿Te sientes motivado(a) en tu trabajo actual?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	1	7.14%
NO OPINA	6	42.86%
A veces	7	50.00%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

El hecho de que solo el 7.14% se sienta motivado en el trabajo, mientras que el 50.00% a veces se sienta motivado y el 42.86% no opina, indica una falta generalizada de motivación en la organización. Abordar estas percepciones puede mejorar el compromiso y la productividad, creando un entorno laboral más estimulante y satisfactorio.

Tabla 17 ¿Ha experimentado malentendidos frecuentes debido a la falta de comunicación asertiva?

¿Ha experimentado malentendidos frecuentes debido a la falta de comunicación asertiva?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	6	42.86%
No	2	14.29%
En ocasiones	6	42.86%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

El 42.86% que ha experimentado malentendidos frecuentes debido a la falta de comunicación asertiva destaca un problema significativo. La distribución equitativa del 14.29% que no ha experimentado malentendidos y el 42.86% indeciso sugiere la necesidad de mejorar la claridad en la comunicación para evitar malentendidos y fortalecer la eficacia en la interacción laboral.

Tabla 18 ¿Cómo evalúa el liderazgo dentro de la organización en términos de motivación y guía efectiva?

¿Cómo evalúa el liderazgo dentro de la organización en términos de motivación y guía efectiva?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	1	7.14%
Regular	4	28.57%
Deficiente	9	64.29%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

El 64,29% que evalúa el liderazgo como deficiente en términos de motivación y guía efectiva es una señal crítica. Con solo un 7.14% que lo considera excelente y el 28.57% como regular, es esencial implementar medidas para mejorar las habilidades de liderazgo y fomentar un entorno donde la motivación y la guía sean más efectivas.

Tabla 19 ¿Consideras que implementar programas de capacitación en liderazgo podría mejorar el clima organizacional?

¿Consideras que implementar programas de capacitación en liderazgo podría mejorar el clima organizacional?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí, definitivamente	8	57.14%
No estoy seguro	3	21.43%
No creo que tenga impacto	3	21.43%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

El 57.14% que cree que implementar programas de capacitación en liderazgo definitivamente mejoraría el clima organizacional destaca la importancia percibida de esta iniciativa. Sin embargo, el 21.43% indeciso y otro 21.43% que no cree que tenga impacto sugieren la necesidad de abordar percepciones y comunicar eficazmente los beneficios potenciales de dichos programas.

Tabla 20 ¿Consideras que implementar programas de capacitación de trabajo en equipo y comunicación asertiva podría mejorar el clima organizacional?

¿Consideras que implementar programas de capacitación de trabajo en equipo y comunicación asertiva podría mejorar el clima organizacional?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	9	64.29%
No estoy seguro	3	21.43%
No opina	2	14.29%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

El respaldo del 64.29% que está totalmente de acuerdo en que implementar programas de capacitación en trabajo en equipo y comunicación asertiva mejoraría el clima organizacional es alentador. Sin embargo, el 21.43% indeciso y el 14.29% que no opinan indican la importancia de abordar las percepciones y comunicar eficazmente los beneficios potenciales de estas iniciativas.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Tabla 21 *Cómo describirías después de la capacitación el ambiente laboral en la organización?*

¿Cómo percibes la comunicación interna en la organización después de la capacitación?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Clara y efectiva	7	50.00%
Ambigua y poco clara	2	14.29%
Totalmente ineficiente	5	35.71%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

Después de la capacitación, la mayoría de los empleados describieron el ambiente laboral en nuestra organización de manera positiva, con un impresionante 57.14% de respuestas favorables. Esto sugiere que la mayoría percibe un entorno laboral saludable, motivador y satisfactorio.

Tabla 22 *¿Crees que la capacitación te ayudado a alinearte con la cultura de la organización?*

¿Crees que la capacitación te ayudado a alinearte con la cultura de la organización?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	8	57.14%
No opina	4	28.57%
No	2	14.29%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

Los resultados de la encuesta revelan que la mayoría de los participantes, con un 57.14%, perciben que la capacitación les ha ayudado a alinearse con la cultura de la organización. Este dato sugiere que la formación ha tenido un impacto positivo en la comprensión y la conexión de los empleados con los valores, objetivos y normas culturales de la empresa.

Tabla 23 ¿Consideras que la capacitación ha aportado a una distribución más clara y eficiente de los objetivos organizacionales?

¿Consideras que la capacitación ha aportado a una distribución más clara y eficiente de los objetivos organizacionales?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	9	64.29%
No opina	2	14.29%
No estoy seguro	3	21.43%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

Los resultados de la encuesta reflejan que la mayoría de los participantes, un 64.29%, perciben que la capacitación ha contribuido de manera positiva a una distribución más clara y eficiente de los objetivos organizacionales. Esta respuesta sugiere que los empleados han experimentado beneficios tangibles en términos de comprensión y alineación con los objetivos estratégicos de la organización después de la capacitación.

Tabla 24 ¿Cómo calificarías después de la capacitación la colaboración entre los equipos en la organización?

¿Cómo calificarías después de la capacitación la colaboración entre los equipos en la organización?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	6	42.86%
Regular	2	14.29%
Deficiente	4	28.57%
TOTAL	12	85.71%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

Después de la capacitación, la evaluación de la colaboración entre los equipos en la organización revela una diversidad de opiniones. Un 42.86% de los participantes calificaron la colaboración como "Excelente", indicando que la formación ha tenido un impacto positivo en la sinergia y la eficiencia entre los diferentes grupos de trabajo.

Tabla 25 *Luego de la capacitación ha experimentado descontento laboral en tu organización?*

¿Luego de la capacitación ha experimentado descontento laboral en tu organización?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	4	28.57%
No	4	28.57%
En ocasiones	6	42.86%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

La evaluación sobre el descontento laboral después de la capacitación muestra una diversidad de respuestas entre los participantes. Un 28.57% afirmó haber experimentado descontento laboral, indicando posiblemente que la capacitación no ha abordado satisfactoriamente ciertos aspectos relacionados con la satisfacción y el bienestar en el trabajo. Por otro lado, otro 28.57% indicó no haber experimentado descontento laboral, lo que sugiere que la capacitación puede haber tenido un impacto positivo en la motivación y la satisfacción en el trabajo para este grupo específico.

Tabla 26 *¿Consideras que la capacitación en liderazgo ha mejorado tu desarrollo profesional?*

¿Consideras que la capacitación en liderazgo ha mejorado tu desarrollo profesional?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí, considerablemente	10	71.43%
No lo creo	1	7.14%
No estoy seguro	3	21.43%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

La evaluación sobre el impacto de la capacitación en liderazgo en el desarrollo profesional revela una percepción mayoritariamente positiva entre los participantes. Un impresionante 71.43% de los encuestados considera que la capacitación ha mejorado su desarrollo profesional de manera considerable.

Tabla 27 *¿Cómo percibes la comunicación interna en la organización después de la capacitación?*

¿Cómo percibes la comunicación interna en la organización después de la capacitación?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Clara y efectiva	7	50.00%
Ambigua y poco clara	2	14.29%
Totalmente ineficiente	5	35.71%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

La evaluación de la percepción sobre la comunicación interna en la organización después de la capacitación revela una variedad de opiniones entre los participantes. Un significativo 50.00% de los encuestados percibe la comunicación interna como clara y efectiva. Esto sugiere que la capacitación ha tenido un impacto positivo en la transmisión de información dentro de la organización, facilitando una comprensión más nítida y una colaboración más efectiva entre los equipos.

Tabla 28 *¿Te sientes motivado(a) en tu trabajo actual, luego de la capacitación?*

¿Te sientes motivado(a) en tu trabajo actual, luego de la capacitación?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	4	28.57%
No opina	6	42.86%
A veces	4	28.57%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

La evaluación sobre la motivación en el trabajo después de la capacitación refleja una diversidad de percepciones entre los participantes. Un 28.57% de los encuestados indicó sentirse motivado en su trabajo actual después de la capacitación, lo que sugiere que la formación ha tenido un impacto positivo en el impulso y el compromiso de este grupo específico.

Tabla 29 ¿Ha experimentado malentendidos frecuentes debido a la falta de comunicación asertiva?

¿Ha experimentado malentendidos frecuentes debido a la falta de comunicación asertiva?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	3	21.43%
No	6	42.86%
En ocasiones	5	35.71%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

La evaluación sobre la frecuencia de malentendidos debido a la falta de comunicación asertiva muestra una diversidad de experiencias entre los participantes. Un 21.43% de los encuestados afirmó haber experimentado malentendidos frecuentes, señalando posiblemente una brecha en la comunicación asertiva que puede generar confusiones y desafíos en la colaboración. Por otro lado, un 42.86% indicó que no ha experimentado malentendidos frecuentes, lo que sugiere una percepción positiva en cuanto a la efectividad de la comunicación asertiva después de la capacitación.

Tabla 30 ¿Cómo evalúas el liderazgo después de la capacitación en términos de motivación y guía efectiva?

¿Cómo evalúas el liderazgo después de la capacitación en términos de motivación y guía efectiva?		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	6	42.86%
Regular	6	42.86%
Deficiente	2	14.29%
TOTAL	14	100.00%

Nota: En base a encuesta elaborada en septiembre 2023

La evaluación del liderazgo después de la capacitación, en términos de motivación y guía efectiva, revela una diversidad de percepciones entre los participantes. Un significativo 42.86% de los encuestados calificó el liderazgo como "Excelente", indicando que la capacitación ha tenido un impacto positivo en la capacidad de los líderes para motivar y guiar de manera efectiva a sus equipos.

ENCUESTA ANTES DE LA CAPACITACIÓN

1. ¿Cómo describirías el ambiente laboral en la organización?
a) Positivo b) neutro c) Negativo
¿Qué tan frecuentemente sientes tensiones o conflictos en el entorno de trabajo?
a) Raramente b) Ocasionalmente c) Frecuentemente
2. ¿Qué tan frecuentemente sientes tensiones o conflictos en el entorno de trabajo?
a) Raramente b) Ocasionalmente c) Frecuentemente
3. ¿Crees que la falta de reconocimiento ha afectado tu satisfacción laboral?
a) Sí b) No opina c) No estoy seguro
4. ¿Cómo calificarías la colaboración entre los equipos en la organización?
a) Excelente b) Regular c) Deficiente
5. ¿Ha experimentado alguna vez descontento laboral en tu organización?
a) Sí b) No c) En ocasiones
6. ¿Consideras que la falta de programas de capacitación en liderazgo ha afectado tu desarrollo profesional?
a) Sí, considerablemente b) No lo creo c) No estoy seguro
7. ¿Cómo percibes la comunicación interna en la organización?
a) Clara y efectiva b) Ambigua y poco clara c) Totalmente ineficiente
8. ¿Te sientes motivado(a) en tu trabajo actual?
a) Sí b) No opina c) A veces
9. ¿Ha experimentado malentendidos frecuentes debido a la falta de comunicación asertiva?
a) Sí b) No c) En ocasiones
10. ¿Cómo evalúa el liderazgo dentro de la organización en términos de motivación y guía efectiva?
a) Excelente b) Regular c) Deficiente
11. ¿Consideras que implementar programas de capacitación en liderazgo podría mejorar el clima organizacional?
a) Sí, definitivamente b) No estoy seguro c) No creo que tenga impacto

12. ¿Consideras que implementar programas de capacitación de trabajo en equipo y comunicación asertiva podría mejorar el clima organizacional?
- a) Totalmente de acuerdo b) No estoy seguro c) No opina

ENCUESTAS DESPUES DE LA CAPACITACIÓN

13. ¿Consideras que implementar programas de capacitación de trabajo en equipo y comunicación asertiva podría mejorar el clima organizacional?
- a) Totalmente de acuerdo b) No estoy seguro c) No opina
14. ¿Crees que la capacitación te ayudado a alinearte con la cultura de la organización?
- a) Sí b) No opina c) No
15. ¿Consideras que la capacitación ha aportado a una distribución más clara y eficiente de los objetivos organizacionales?
- a) Sí b) No opina c) No estoy seguro(a)
16. ¿Cómo calificarías después de la capacitación la colaboración entre los equipos en la organización?
- a) Excelente b) Regular c) Deficiente
17. ¿Luego de la capacitación ha experimentado descontento laboral en tu organización?
- a) Sí b) No c) En ocasiones
18. ¿Consideras que la capacitación en liderazgo ha mejorado tu desarrollo profesional?
- a) Sí, considerablemente b) No lo creo c) No estoy seguro
19. ¿Cómo percibes la comunicación interna en la organización después de la capacitación?
- a) Clara y efectiva b) Ambigua y poco clara c) totalmente ineficiente
20. ¿Te sientes motivado(a) en tu trabajo actual, luego de la capacitación?
- a) Sí b) No opina c) A veces
21. ¿Ha experimentado malentendidos frecuentes debido a la falta de comunicación asertiva?
- a) Si b) No opina c) A veces
22. ¿Cómo evalúas el liderazgo después de la capacitación en términos de motivación y guía efectiva?
- a) Excelente b) Regular c) Deficiente