



**FACULTAD DE POSTGRADO
TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

**PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL PARA EL PERSONAL DE STUDENTS
HELPING HONDURAS**

SUSTENTADO POR:

**STEPHANY ALEJANDRA SOLER SÁNCHEZ
IRIS MARIELA REYES GUEVARA**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
MÁSTER EN DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

SAN PEDRO SULA, CORTÉS, HONDURAS, C.A.

JULIO, 2023

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTORA

ROSALPINA RODRÍGUEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO NACIONAL

JAVIER ABRAHAM SALGADO LEZAMA

SECRETARIO

GENERAL/PRORRECTOR

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

DIRECTORA NACIONAL DE POSTGRADO

ANA DEL CARMEN RETTALLY VARGAS

**PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL PARA EL PERSONAL DE STUDENTS
HELPING HONDURAS**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MÁSTER EN DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

ASESOR METODOLÓGICO

VIANNEY PATRICIA VILLALTA RIVERA

ASESOR TEMÁTICO

ALDO CRASO ZAVALA JOYA

MIEMBROS DE LA TERNA:

GABRIELA HUNG MEJIA

LISETTE MARLENY CARCAMO SAUCEDA

LEONIDAS ABEL GUEVARA GUEVARA

DERECHOS DE AUTOR

© Copyright 2023
Iris Mariela Reyes Guevara
Stephany Alejandra Soler Sánchez

Todos los derechos son reservados.

**AUTORIZACIÓN DEL AUTOR(ES) PARA LA
CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO
COMPLETO DE TESIS DE POSTGRADO**

Señores

**CENTRO DE RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE Y LA INVESTIGACIÓN (CRAI)
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA(UNITEC)**

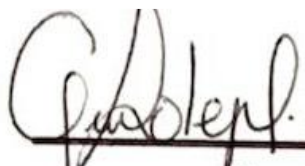
Estimados Señores:

Yo, IRIS MARIELA REYES GUEVARA y STEPHANY ALEJANDRA SOLER SÁNCHEZ, de San Pedro Sula, autor del trabajo de postgrado titulado: PROPUESTA PARA ANALIZAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE STUDENTS HELPING HONDURAS, presentado y aprobado en Junio,2023 como requisito previo para optar al título de máster en DIRECCIÓN EMPRESARIAL y reconociendo que la presentación del presente documento forma parte de los requerimientos establecidos del programa de maestrías de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), por este medio autorizo a las Bibliotecas de los Centros de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de UNITEC, para que con fines académicos puedan libremente registrar, copiar o utilizar la información contenida en él, con fines educativos, investigativos o sociales de la siguiente manera:

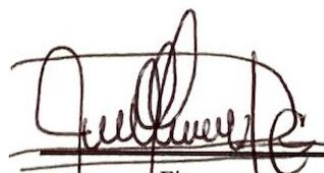
- 1) Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo en las salas de estudio de la biblioteca y/o la página Web de la Universidad.
- 2) Permita la consulta y/o la reproducción a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato CD o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general en cualquier otro formato conocido o por conocer.

De conformidad con lo establecido en los artículos 9.2, 18, 19, 35 y 62 de la Ley de Derechos de Autor y de los Derechos Conexos; los derechos morales pertenecen al autor y son personalísimos, irrenunciables, imprescriptibles e inalienables. Asimismo, el autor cede de forma ilimitada y exclusiva a UNITEC la titularidad de los derechos patrimoniales. Es entendido que cualquier copia o reproducción del presente documento con fines de lucro no está permitida sin previa autorización por escrito de parte de UNITEC.

En fe de lo cual se suscribe el presente documento en la ciudad de, a los 4 días del mes de Julio del año 2023



Stephany Alejandra Soler Sánchez
52053090



Iris Mariela Reyes Guevara
22013172

*** La autorización firmada se encuentra adjunta a mí expediente**



FACULTAD DE POSTGRADO

PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL PERSONAL DE STUDENTS HELPING HONDURAS

NOMBRE DEL MAESTRANTE:

IRIS MARIELA REYES GUEVARA

STEPHANY ALEJANDRA SOLER SÁNCHEZ

Resumen

En el presente trabajo se realizó una investigación con el propósito de conocer la situación actual del personal en *Students Helping* Honduras, incluyendo su desempeño, productividad y satisfacción, con el fin de proponer un plan para mejorar el clima organizacional. El enfoque utilizado en la investigación fue cualitativo y el diseño no experimental y transversal, con la técnica de cuestionario para recopilar datos. Los problemas identificados que afectan el clima organizacional incluyen falta de comunicación, motivación, compromiso y estructura adecuada para el personal. Se propone la implementación de un plan de mejora continua para mejorar el clima organizacional y de esta manera cumplir con los objetivos y satisfacción del colaborador. Se recomienda un plan de mejora para abordar las causas identificadas y mejorar el desempeño de los colaboradores, así como promover liderazgo saludable por parte de los directores.

Palabras claves: Clima Organizacional, Desempeño, Mejora Continua, Productividad, Satisfacción.



GRADUATE SCHOOL

PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL PERSONAL DE STUDENTS HELPING HONDURAS

NOMBRE DEL MAESTRANTE:

IRIS MARIELA REYES GUEVARA

STEPHANY ALEJANDRA SOLER SÁNCHEZ

ABSTRACT

The present study aimed to investigate the current situation of the staff at Students Helping Honduras, including their performance, productivity, and situation, to propose a plan to improve the organizational climate. The research utilized a qualitative, non-experimental, cross-sectional design with the technique of surveys to collect data. The identified problems affecting the organizational climate included lack communication, motivation, commitment, and adequate structure for the personal. The implementation of a continuous improvement plan is proposed to optimize the organizational climate and fulfil the objectives and satisfaction of the collaborators. A plan to address the identified causes and improve the performance of the collaborators is recommended, as well as promoting healthy leadership on the part of the directors,

Keywords: Continuous Improvement. Organizational Climate, Performance, Productivity, Satisfaction.

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis primeramente a Dios que ha sido mi guía en todo momento, mi fuerza y mi consuelo en los momentos de debilidad, sin el amor y gracia, nada de esto sería posible, a mis padres y hermanos Fedayin Hugo Soler, Edis Esperanza Sánchez, Andrea Gissell y Hugo Eduardo Soler, a lo largo de mi vida me han animado a seguir mis sueños y perseguir mis metas, incluso cuando parecían inalcanzables. Fedayin agradezco tu incondicionalidad y apoyo han sido la razón por la cual hoy puedo presentar mi tesis, esta investigación no habría sido posible sin tu amor y aliento constante. Gracias por ser mi roca y por creer en mí incluso cuando yo misma dudaba de mis habilidades, este logro no es solo mío, sino nuestro.

Stephany A. Soler

Agradezco a Dios por estar conmigo en cada momento, por haberme acompañado y guiado a lo largo de mis estudios, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad.

A mis padres Arnulfo Reyes y Aracely Guevara por brindarme siempre su apoyo, por los valores que me inculcaron y por su amor incondicional. Su constante aliento y confianza en mí han sido mi motivación. A mis hermanos Nancy Reyes y Kevin Reyes (QDG) y a mi sobrina Myriam Reyes por ser parte importante en mi vida y sobre todo por estar conmigo en todo momento y llenar mi vida de alegría y darme su amor cuando más lo he necesitado.

A Francia Cárdenas, por ser una persona muy importante en mi vida, por haberme apoyado de manera incondicional.

Iris M. Reyes.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la organización *Students Helping Honduras* por brindarme la oportunidad de trabajar en un entorno que valora la investigación y la innovación. Su confianza en mí y en mi capacidad para realizar esta investigación ha sido un gran estímulo en mi trabajo diario. Al director ejecutivo Shin Fujiyama, gracias por tener siempre las puertas abiertas para escuchar mis ideas y por brindarme el apoyo y los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación, su confianza en mí ha sido clave para mi crecimiento personal y profesional. Y a mis compañeros de trabajo, gracias por su colaboración y por enriquecer esta investigación con sus ideas y experiencias, su ayuda y apoyo ha sido fundamente en la realización de este trabajo.

Stephany A. Soler

Mi profundo agradecimiento a la organización *Students Helping Honduras* por confiar en mí y permitirme realizar todo el proceso investigativo para llevar a cabo el trabajo final de graduación, de igual manera mis agradecimientos al director Shin Fujiyama quien con su apoyo incondicional, enseñanza, dedicación y conocimiento hizo que pueda crecer como profesional.

Mi más sincero agradecimiento se dirige a mis padres, familiares y amigos cercanos, quienes me han brindado su apoyo incondicional a lo largo de mi trayectoria académica. Su aliento constante, palabras de ánimo y comprensión han sido mi sustento durante los momentos de desafío. Agradezco su paciencia y comprensión en las ocasiones en las que tuve que ausentarme para dedicar tiempo a este proyecto.

Iris M. Reyes

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	x
AGRADECIMIENTO	xi
ÍNDICE DE CONTENIDO	xii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 INTRODUCCIÓN	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	2
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	3
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	3
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	4
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	4
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	4
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	5
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	6
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	6
2.1.1 ANÁLISIS DEL MACROENTORNO	6
2.1.2. ANÁLISIS DEL MICROENTORNO.....	7
2.2 CONCEPTUALIZACIÓN	9
2.3 TEORÍAS DE SUSTENTO	11
2.3.1 BASES TEÓRICAS.....	11
2.3.1.1 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	11
2.3.2. METODOLOGÍA DESARROLLADA POR OTROS INVESTIGADORES O EXPERTOS.....	14
2.3.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL INTEGRAL.....	14
2.3.2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL INTERÉS EMPRESARIAL	15
2.3.3 INSTRUMENTOS UTILIZADOS	20
2.3.3.1. SISTEMA DE RECOMPENSAS ANTES Y DESPUÉS DE ALCANZAR LOS OBJETIVOS.	20

2.4 MARCO LEGAL	21
2.4.1. Ley Especial de Fomento para las Organizaciones no Gubernamentales de Desarrollo (ONGD).....	21
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	22
3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA	22
3.1.1. MATRIZ METODOLÓGICA	22
3.1.2. ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO	25
3.1.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	27
3.2. ENFOQUE Y MÉTODOS	29
3.2.1 ENFOQUE	29
3.2.2 ALCANCE	30
3.2.3 DISEÑO	30
3.2.4 MÉTODOS.....	30
3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	30
3. 3.1 POBLACIÓN	30
3.3.2 MUESTRA.....	30
3.4 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS	30
3.4.1 TÉCNICAS	31
3.4.2 INSTRUMENTO ELABORADO.....	31
3.4.3 PROCEDIMIENTOS	31
3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	31
3.5.1 FUENTES PRIMARIAS.....	32
3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS	32
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS	33
4.1 INFORME DE PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	33
4.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS.....	33
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	58
5.1 CONCLUSIONES	58
CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD.....	61
6.1 NOMBRE DE LA PROPUESTA	61
6.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	61

6.3 ALCANCE DE LA PROPUESTA	61
6.4 DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO	62
6.4.1 DESCRIPCIÓN.....	62
6.4.2 DESARROLLO.....	63
6.5 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN Y PRESUPUESTO	86
6.5.1 MEDIDAS DE CONTROL.....	86
6.6 CONCORDANCIA DE LOS SEGMENTOS DE LA TESIS CON LA PROPUESTA.....	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	103
ANEXOS	106
ANEXO 1: INSTRUMENTO DE CONSULTA. CUESTIONARIO.....	106
ANEXO 2: ANÁLISIS DE GRÁFICAS. CUESTIONARIO.....	114
ANEXO 3: COTIZACIÓN DE MOBILIARIO Y MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN .	123
Cotización de pintura y utensilios	123
Cotización de materiales para remodelación.....	124
Cotización mobiliaria de oficina	125
ANEXO 4: DISEÑO DE REMODELACIÓN.....	126
ANEXO 5: COTIZACIÓN DE CAPACITACIONES Y TEMARIOS	127
Cotización de capacitación virtual	127
Cotización de capacitación presencial.....	128
ANEXO 6: CARTA DE COMPROMISO ASESOR TEMATICO	131
ANEXO 7: CARTA DE AUTORIZACION DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN	132
<i>Tabla 1. Estrategía PICOT</i>	<i>14</i>
<i>Tabla 2. Matriz metodológica</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 3. Operacionalización de las variables</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 4. Caracterización empleados SHH</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 5 Medidas de control.....</i>	<i>86</i>
<i>Figura 1 Esquema variables de estudio</i>	<i>25</i>
<i>Figura 2. Esquema variable de estudio</i>	<i>25</i>
<i>Figura 3. Esquema variable de estudio</i>	<i>26</i>
<i>Figura 4. Esquema variable de estudio</i>	<i>26</i>
<i>Figura 5 Diagrama de diseño metodológico de investigación</i>	<i>29</i>
<i>Figura 6. Entorno laboral</i>	<i>35</i>

<i>Figura 7. Entorno laboral</i>	36
<i>Figura 8. Entorno laboral</i>	37
<i>Figura 9. Toma de decisiones</i>	38
<i>Figura 10. Toma de decisiones</i>	39
<i>Figura 11. Toma de decisiones</i>	40
<i>Figura 12. Satisfacción laboral</i>	41
<i>Figura 13. Satisfacción laboral</i>	42
<i>Figura 14. Satisfacción laboral</i>	43
<i>Figura 15. Satisfacción laboral</i>	44
<i>Figura 16. Satisfacción laboral</i>	45
<i>Figura 17. Satisfacción laboral</i>	46
<i>Figura 18. Relaciones interpersonales</i>	47
<i>Figura 19. Relaciones interpersonales</i>	48
<i>Figura 20. Relaciones interpersonales</i>	49
<i>Figura 21. Relaciones interpersonales</i>	50
<i>Figura 22. Relaciones interpersonales</i>	51
<i>Figura 23. Sentido de pertenencia</i>	53
<i>Figura 24. Sentido de pertenencia</i>	54
<i>Figura 25. Sentido de pertenencia</i>	55
<i>Figura 26. Sentido de pertenencia</i>	56
<i>Figura 27 Modelo de las 7 s de Students Helping Honduras</i>	63

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se observa como las organizaciones enfrentan la necesidad de mejorar el desempeño laboral, con el fin de fortalecer la competitividad y mantenerse en forma óptima en el mercado. En la actualidad las empresas y sus empleados se ven obligados a desarrollar procesos gerenciales para propiciar un desempeño continuo de los empleados permitiéndoles crear un ambiente de trabajo sano y productivo.

Como respuesta a los constantes cambios ha surgido en la organización “*Students Helping Honduras*” tiene la necesidad de analizar y conocer la incidencia del clima organizacional en la competitividad empresarial, haciéndose indispensable que algunas de las áreas específicas de trabajo como el mejoramiento del clima organizacional y la productividad de los directores y colaboradores de la organización, por lo que impulsa a brindarle la importancia a estas características individuales y las capacidades que puedan tener en las diferentes situaciones laborales.

Un clima organizacional adecuado pretende formar entornos en el que los colaboradores tengan una mayor identidad con la empresa con el principio del cambio y autonomía, con la finalidad de tener la capacidad de trabajar en equipo y se sientan motivados y dispuestos a desempeñar con efectividad sus funciones laborales, liderado por los directivos mediante canales de comunicación efectivos.

El propósito fundamental de esta investigación es analizar y conocer el clima laboral y la productividad de los directores y colaboradores de *Students Helping Honduras*, teniendo la finalidad de realizar cuestionario y entrevistas a los directivos y colaboradores, aplicando test psicológicos que nos permitan identificar aquellas aptitudes que poseen las personas que contribuyan al desarrollo tanto de la empresa como de los directivos y colaboradores, logrando la competitividad de ambas partes por medio de su estabilidad y satisfacción.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Todo comenzó en el año 2004, con un estudiante de la universidad *Mary Washington* llamado Shin Fujiyama de 20 años, en un viaje como voluntario con destino a Honduras. La experiencia que vivió en este país lo conmovió tanto que tomó la decisión que durante descansos posteriores regresaría para aprender más sobre el país, sus desafíos y su gente (Mil escuelas, s.f.)

En el año 2007, Shin y Cosmo Fujiyama se mudaron a Honduras para iniciar a desarrollar la organización que se llamaría *Students Helping Honduras*. El mismo año recaudaron fondos para construir la aldea de Villa Soleada, el Hogar de niños de Villa Soleada y la Escuela Bilingüe de Villa Soleada. Al mismo tiempo, el equipo comenzó a construir escuelas con el objetivo de llegar a la meta de 1,000 escuelas en todo Honduras. Para el año 2019, más de 7,000 personas se habían ofrecido como voluntarios para la organización, completando 50 proyectos escolares, se habían recaudado un estimado de \$5 millones y la organización creció hasta emplear a más de 70 miembros, en su mayoría hondureños. (Mil escuelas, s.f.)

Actualmente *Students Helping Honduras* cuenta con una población aproximada de 50 empleados de los diferentes programas como ser: escuela bilingüe, hogar de niños, proyecto escuelas y operaciones. Los empleados tienen el compromiso de trabajar aportando sus habilidades y conocimientos para cumplir con el objetivo de brindar una oportunidad de formación para los niños de Honduras.

Es fundamental que la organización *Students Helping Honduras* cuente con un clima organizacional propicio para contar con un equipo de trabajo eficiente. Este clima debe estar enfocado en liderar a los empleados que se encuentran bajo la supervisión de los directores de los programas mencionados anteriormente, de manera que pueden tomar decisiones acertadas, generar ambientes positivos y mantener buenas relaciones sociales. Además, es importante que sean capaces de contribuir a la resolución de conflictos y controlar sus impulsos frente a diversas circunstancias o problemas. Por lo tanto, un clima organizacional óptimo permite desarrollar habilidades de inteligencia emocional en sus líderes y empleados, que al mismo tiempo crea un entorno de trabajo en el cual los colaboradores potencializan la motivación, productividad y compromisos hacia la organización para alcanzar los objetivos y metas.

Esta investigación analizar el clima organizacional en *Students Helping Honduras*,

logrando identificar los aspectos del clima organizacional que requieren mejoras y diseñar estrategias para maximizar el desempeño y bienestar laboral de los colaboradores. A través de este análisis, se busca evaluar la calidad de las relaciones laborales, la comunicación interna, la participación y el reconocimiento de los empleados, y la existencia de conflictos y su resolución.

Mediante esta investigación sobre el clima organizacional, se busca generar un impacto positivo tanto en los empleados de *Students Helping Honduras* como en la organización en su conjunto. El objetivo es mejorar el entorno laboral para que los empleados puedan alcanzar una mayor productividad, alineada con los objetivos y metas de la organización,

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Para la organización *Students Helping Honduras* es de suma importancia analizar el clima organizacional de sus empleados para conocer el bienestar y la productividad laboral.

Mediante este estudio se pretende identificar la capacidad de liderar que posee cada uno de los directores al momento de manejar situaciones difíciles, que sean más eficaces en los diferentes acontecimientos que se presenten con el equipo de trabajo, permitiéndoles desempeñar óptimamente sus funciones laborales, por lo que el ambiente laboral es un factor fundamental, debido a las condiciones de trabajo en las que laboran sus colaboradores, estas definen su satisfacción y productividad laboral, fomentando un compromiso de cumplir las metas y objetivos de dicha organización.

Haciendo mención del clima organizacional, se está hablando de la condición en la que laboran los empleados de *Students Helping Honduras*, ya sea emocional o psicológica, abarcando una serie de aspectos como la calidad de vida laboral, comunicación, liderazgo que propician un ambiente laboral por lo que es un beneficio para la empresa.

Con el pasar de los años se han presentado situaciones en las cuales ha sido requerido que *Students Helping Honduras* incremente la satisfacción de sus colaboradores debido a los diferentes problemas que se han presentado como la rotación del personal, poca motivación y bajo desempeño laboral, por lo que ha provocado que en algunas ocasiones reduzcan su nivel de

productividad, por falta de interés, poco compromiso y falta de cultura organizacional provocando que se haya encontrado en situaciones poco favorables llegando a tal punto de cerrar operaciones. Por ello es necesario analizar el clima organizacional, así como diseñar una propuesta asociada a lo mencionado, para lograr un equilibrio organizacional que mejore el ambiente laboral e incremente la productividad y la satisfacción de todos los colaboradores, obteniendo una ventaja competitiva beneficiando a todo el personal de la organización.

1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo se puede fortalecer el clima organizacional del personal de *Students Helping Honduras* para mejorar el desempeño, productividad y satisfacción de los colaboradores?

1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuál es la situación actual del personal de *Students Helping Honduras* en relación con el clima organizacional?
2. ¿Cuál es el nivel del desempeño, productividad y satisfacción de los colaboradores de *Students Helping Honduras*?
3. ¿Cómo pueden las empresas mejorar el clima organizacional que contribuya a mejorar el desempeño de sus colaboradores?
4. ¿Qué estrategias puede implementar la empresa *Students Helping Honduras* para mejorar y mantener un clima organizacional óptimo?

1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Proponer un plan de mejora para fortalecer el clima organizacional del personal de *Students Helping Honduras* con el fin de mejorar el desempeño, productividad y satisfacción de los colaboradores.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la situación actual del personal de *Students Helping Honduras* para conocer el clima organizacional utilizando un método que permita descubrir la percepción de los colaboradores.

- Determinar el nivel del desempeño, productividad y satisfacción del personal de *Students Helping Honduras* para dar a conocer el liderazgo que ejercen los directores, así como la manera en que favorece o desfavorece en el cumplimiento de objetivos y funciones de los puestos de trabajo.
- Diseñar un plan de mejora para promover un clima organizacional óptimo que contribuya al mejoramiento del desempeño de los colaboradores de *Students Helping Honduras*.
- Proponer un plan de mejora continua para promover un clima organizacional óptimo que contribuya al mejoramiento del desempeño de los colaboradores de *Students Helping Honduras*.

1.5 JUSTIFICACIÓN

El clima organizacional desempeña un papel fundamental en el funcionamiento de cualquier organización, ya que influye en la satisfacción laboral, la motivación de los empleados, y la productividad. *Students Helping Honduras* es una organización que busca mejorar las condiciones de vida en comunidades desfavorecidas, por tanto, el clima organizacional es un factor de suma importancia ya que el éxito y crecimiento de esta dependen directamente de la capacidad del equipo de trabajo para desempeñarse de manera efectiva.

Una propuesta de mejora centrada en el desarrollo del clima organizacional puede ser altamente beneficiosa para la organización, ya que este está ligado al ambiente, las percepciones y las actitudes que predominan en los colaboradores, es por ello por lo que tiene un impacto significativo en la forma en que se relacionan entre sí, como los directores manejan los conflictos, toman decisiones acertadas y el entorno laboral que crean con los empleados.

Esta investigación tiene como propósito conocer el clima organizacional con el fin de diseñar recomendaciones para fortalecer la satisfacción, productividad y desempeño de los colaboradores, promoviendo un ambiente positivo y saludable en el entorno laboral, una comunicación abierta de respeto y reconocimiento del desempeño. Estos elementos contribuyen a que los empleados se sientan valorados y comprometidos con la misión de la organización.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.

El propósito de esta investigación es desarrollar una propuesta para el mejoramiento del clima organizacional para el personal de *Students Helping Honduras*, para lograr con ello, mejorar el desempeño laboral, a través de procesos de fortalecimiento humano, establecimiento de espacios adecuados de trabajo, encaminados a elevar el nivel de competitividad, dentro de un ambiente de respeto y otros valores empresariales; que les permitan colocarse en una posición de ventaja ante el competidor, en el mercado en el cual se desempeña.

2.1.1 ANÁLISIS DEL MACROENTORNO

Cuando hablamos de clima laboral, nos referimos a aspectos intangibles, los que deben ser de mucha importancia para la empresa, aun cuando los empleados les den mayor relevancia a los aspectos económicos.

Sin embargo, un buen ambiente de trabajo es no solo deseable sino necesario para crear equipos de trabajo armónicos y eficientes.

El macroentorno es el contexto en el que se realizan las actividades de la organización, en el cual es necesario analizar estos elementos externos, bajo el análisis PESTEL, que de una u otra manera pueden influir en la empresa.

A. Políticos

Identificar aquellos factores políticos que pueden influir en el desarrollo de un clima laboral en una empresa, por ejemplo, como: modificaciones de políticas fiscales, cambios en el marco legal, regulaciones estatales inestabilidad del Gobierno, entre otras

B. Económicos

Los factores económicos tienen gran influencia en las actividades que una empresa realiza, por tal razón debe de identificar los elementos que afectan las decisiones directas de la organización para establecer estrategias que le permitan frenar a las amenazas que estos representan. Entre estos se mencionan: Fluctuación en los precios, modificaciones en el tipo de interés, modificación en los impuestos, crisis económica, mercados crediticio, entre otros.

C. Socioculturales

Son una serie de características que representan a una sociedad o persona en particular, donde influyen el nivel educativo, hábitos, normas y valores, perfil de clases sociales a los que pertenecen, creencias, que determinan comportamientos diferentes, los que de alguna manera pueden afectar las actividades y el entorno de la empresa.

D. Tecnológicos

Se hace referencias a los avances tecnológicos que actualmente se están dando, el cual juega un papel importante en toda empresa, ya que el nivel de innovación es vital para el posicionamiento en el mercado.

Este elemento puede ser beneficioso para la organización, cuando es visto como oportunidades, pero cuando la misma no puede acceder a esto, genera un estado de frustración en la misma, por no estar en el nivel de la competencia.

E. Legales

En este caso se trata del marco legal en el que opera una empresa, el cual debe ser plenamente conocido para no recibir alguna sanción que afecte las operaciones de esta, donde no solo perjudicaría económicamente a la organización, sino también la imagen.

F. Ecológicos

Este es un tema delicado, donde la empresa si no tiene cuidado al realizar sus actividades, del medio ambiente, puede verse amenazada por las repercusiones que esto genera; por tal razón debe conocer los límites legislativos en cuanto a la generación de residuos, para estar en armonía con el entorno y bajo las leyes.

2.1.2. ANÁLISIS DEL MICROENTORNO

Este permite ver variables más cercanas a la empresa, que, aunque no se pueden cambiar pueden ser influenciadas de manera directa, dentro de los que se pueden identificar, son:

A. Proveedores

Los que se encarga de proporcionar recursos a la empresa, puedan generar una especie de monopolio, donde la empresa se vea obligada solo a comprarle a uno, sin tener opción de comparar precios, diversidad de productos, e incluso poder quedarse sin abastecimiento de los recursos para su empresa, si este proveedor tiene algún problema en particular.

B. Clientes

Estos son para los cuales trabaja la organización, a los cuales se les presta un servicio (los estudiantes), los cuales pueden influir en el clima laboral de esta, al generar ambiente inadecuado, o bien al no preferir este centro para ser formados académicamente, dejando espacios sin ser ocupados, y resultar ser improductiva la empresa.

C. Competidores

Para *Students Helping Honduras*, la competencia la representan los otros centros que realizan actividades similares a ella, donde pueden representar amenaza, si estos realizan mejor sus actividades, y si el ambiente de trabajo supera las expectativas de los directores y colaboradores de esta organización, y puede darse la fuga de talentos, dejando abandonados sus puestos de trabajo, ante esto, debe tomar acciones para mejorar ambiente y establecer una cultura organización al.

D. Empleados

Se refiere a los clientes internos, el objeto de estudio, quienes pueden ser un elemento de apoyo, pero también a amenaza hacia la organización, al no encontrarse satisfechos en el ambiente de trabajo y por otros aspectos que nos les permita desarrollar motivación para continuar desempeñándose en la misma, provocando inestabilidad de la organización,

Ante este escenario, *Students Helping Honduras*, considera necesario, llevar a cabo; una propuesta para el mejoramiento del clima organizacional para el personal de esta organización, considerando aspectos como: Las emisiones, sus valores, cultura, y aspectos de afectividad, enlazados con la cultura laboral, y que estos busquen a través de acciones acertadas, incrementar la productividad, maximizando los recursos, y minimizando el tiempo de ejecución; evitando o sabiendo superar dificultades que se les presenten, fortaleciendo la motivación, sus capacidades;

estableciendo una correcta comunicación, en un ambiente de trabajo, cómodo y seguro, donde su salud mental no sea afectada, más bien pueda desarrollar habilidades, que le permitan, reinventarse, y ver las dificultades como oportunidades de mejora.

Antonio García (2017) La cultura organizacional es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta. Representa una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes.

Julia Maricela Torres Esperón (2019) El clima laboral es el ambiente que se respira en el medio en el que los trabajadores llevan a cabo sus distintas labores. Un concepto que se encuentra condicionado por factores propios de la percepción y características de los empleados, pero también por las acciones de la empresa.

Al desarrollar esta propuesta, se considera necesario, definir los objetivos, que guíen las actividades a realizar, las que deben ser establecidas y ejecutadas de una manera ordenada, que permita alcanzar lo planificado.

2.2 CONCEPTUALIZACIÓN

- Clima organizacional desde la administración científica

Desde este planteamiento, se identifican aspectos sobre el clima organizacional, basados en: la necesidad de desarrollar la administración como disciplina científica., seleccionar científicamente al trabajador, de tal forma que el empleado sea responsable de las tareas para las cuales está verdaderamente capacitado, capacitar y desarrollar científicamente al trabajador y colaborar entre patrones y empleados.

Iglesias (2019) A pesar de que no se hablaba de clima organizacional de manera explícita: Taylor mencionó a su modelo tradicional en donde los gerentes determinaban cual era la forma más eficiente de realizar tareas de manera repetitiva y después motivaban a los trabajadores mediante un sistema de incentivos salariales. Sin duda los trabajadores eran motivados mediante ganancias económicas.

En conclusión, los gerentes, eran los líderes dentro de un equipo de trabajo, donde se aplicaba una metodología que consistía, en, entre más producción más dinero.

- Clima organizacional desde las relaciones humanas

García (2009) Donde se pretendió comprobar el incremento de la productividad de los trabajadores, aumentando o disminuyendo la iluminación ambiental. Con lo anterior se establece que la productividad del grupo varía por la atención que reciben los empleados por sus jefes, y la cohesión del grupo independientemente de las condiciones ambientales; donde el punto importante y focal de la acción administrativa es el comportamiento del ser humano. Qué es lo que se logra, cómo se logra y por qué se logra se considera en relación con su impacto e influencia sobre las personas que son el componente de verdadera importancia no tan solo de la administración sino de las organizaciones.

Dentro de este fundamento, se centraron en el concepto de hombre organizacional, es decir el concepto del hombre que desempeña tareas de manera simultáneas en diversas organizaciones; donde los entes que laboran en la institución deberían sentirse parte importante de ellas, ya que podría entenderse que la organización es el medio en donde el ser humano se desenvuelve de no ser así podríamos decir que estarían experimentando la frustración.

- Clima organizacional desde la perspectiva conductista

Se analiza a cada individuo que forma parte de una organización estudiando en ellos su comportamiento poniendo especial énfasis en sus emociones, atenciones, estímulos, entre otros. Es decir que se comienza a analizar los estilos de trabajo de cada trabajador o gerente, los efectos psicológicos que impactan en la producción y las condiciones físicas y de seguridad de su entorno que los rodea.

Chiavenato (1999) Bajo la postura conductista, hubo más contribuciones como la teoría x y la teoría y, la teoría de los sistemas de administración de Likert caracterizada debido a cuatro variables: proceso decisorio, sistema de comunicación, relaciones interpersonales y sistema de premios y castigos. Con certeza se puede afirmar que el nacimiento de clima organizacional se da en la escuela conductista.

- Clima organizacional en si

Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970), basados en las propiedades del clima organizacional lo definen como un conjunto de atributos específicos que pueden ser inducidos de la forma en que la organización acuerda con sus miembros. Para los individuos, el clima organizacional forma de un conjunto de atributos y expectativas las cuales describen a la organización en términos de características resultados de comportamiento y contingencias.

Forehand y Gilmer (1964) definen al clima organizacional como un conjunto de características percibidas por los trabajadores para percibir a una organización y distinguirla de otras, su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización.

Taguiri y Litwin (1968) consideran al clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello por lo que el clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización, la cual es experimentada por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita en

2.3 TEORÍAS DE SUSTENTO

2.3.1 BASES TEÓRICAS

2.3.1.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

En este planteamiento teórico, se enfoca el clima organizacional, como el conjunto de aquellas características que conforman el ambiente de trabajo que rodea a los individuos que trabajan en una organización. Sin embargo, aquello a lo que este diseño hace referencia, es, a concebir el clima organizacional involucra también al individuo que lo percibe, ya que este se compone de una experiencia del sujeto sumergido en un determinado ambiente.

Bajo este fundamento, para fundamentar la construcción del clima organizacional, se crea a partir de ciertos repertorios teóricos que establecen su configuración teórica; lo que quiere decir que para todo concepto existe una o varias teorías de las cuales aquellos se alimentan y que se subyacen a su construcción. El constructo clima organizacional no es ajeno a esta condición.

Al hablar del clima organizacional, como atmosfera, se parte del ambiente que afecta a una persona o bien a un grupo de personas, dentro de un contexto, que se establece de acuerdo con la percepción de los individuos que viven esta atmosfera que les rodea, por lo que entran en juego dos elementos que son: persona y ambiente, componentes determinantes en la configuración del clima organizacional.

Con base a lo anterior, se propuso la teoría del campo, como un fundamento muy importante del establecimiento conceptual del clima organizacional, para así poder comprender los elementos cognitivos, afectivos y de comportamiento de las personas en distintos contextos.

Para Lewin (1951), en el ámbito de la psicología, un campo se refiere a un espacio vital del individuo, constituido por la persona y el ambiente psicológico tal como existe para ella; y esta misma perspectiva es vista para los grupos, de los cuales también puede decirse que su espacio vital consiste en el propio grupo y el ambiente tal como existe para él. Ahora, un aspecto clave en la concepción del “campo” es que este debe ser visto en su totalidad, es decir, como un sistema que incluye tanto a la persona con sus acciones, pensamientos, emociones, valores, etc., como a los factores presentes en el ambiente que le rodea en un momento determinado

En términos generales, según este planteamiento teórico, para construir el clima organizacional, se precisa de considerar cinco aspectos fundamentales, que son:

a. El clima organizacional surge en el marco de la relación entre el individuo y su contexto de trabajo, lo que implica que la experiencia del trabajador en función de su contexto laboral es clave para comprender su significado. En tal sentido, este constructo define la experiencia de trabajo que tiene un conjunto de individuos a partir de las características de su ambiente laboral.

b. La medida del clima organizacional se obtiene a partir de las percepciones que un conjunto de individuos tiene sobre su ambiente de trabajo, constituido por aspectos estructurales y situacionales de la dinámica organizacional

c. El constructo clima organizacional se fundamenta en la teoría de campo de Lewin (1935), ya que, según esta, el contexto juega un papel fundamental para la comprensión del comportamiento de los individuos, y a su vez las características perceptuales de estos acerca del contexto influyen en su desempeño, lo que implica la interacción de la persona con su entorno en

la determinación de su conducta.

d. Una visión molar del clima organizacional es preferible a una visión focalizada, ya que permite una comprensión sistémica del fenómeno denominado clima organizacional.

e. Y, por último, tomando en consideración las ideas discutidas en este capítulo, el clima organizacional se define como la experiencia de trabajo de un conjunto de personas en su contexto laboral, que puede ser caracterizada y evaluada a partir de sus percepciones sobre el mismo.

(Vesga, 2020, p.5)

En esta teoría, se estudia el clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa; logrando identificar algunos aspectos determinantes, para este proceso.

Tzafir et al., (2004) afirma que las acciones orientadas al talento humano generan varias consecuencias tangibles e intangibles en las organizaciones; es por eso por lo que la gestión del recurso humano (GRH) debe velar por la generación de canales de comunicación y transparencia en los procedimientos, lo que reduce la incertidumbre de los colaboradores y aumenta la confianza en la organización.

En este planteamiento teórico; se considera que las organizaciones entienden que un ambiente laboral positivo facilita el alcance de las metas previamente establecidas; por lo que estas deben buscar, garantizar el mejor clima organizacional, ya que repercute en la forma como los empleados perciben la organización y se comprometen con ella.

Dimitriades, 2007). Un adecuado ambiente en las organizaciones puede conseguir una mayor vinculación del recurso humano y un mayor esfuerzo; es decir, es mantener a los colaboradores involucrados e identificados con su rol organizacional, para que desarrollen una actitud positiva hacia los cargos que desempeñan y lograr una conexión emocional positiva como exhorta.

Al tener empleados comprometidos, implica un mayor desempeño, y por ende mejores resultados, y esto está bajo los factores de: bienestar en el trabajo, compensaciones, formación y desarrollo profesional, relaciones interpersonales, fomento del liderazgo, ambiente agradable.

En conclusión, las organizaciones que fomentan un adecuado clima o ambiente de trabajo se preocupan por las necesidades, emociones de sus colaboradores y por lo tanto buscan crear espacios de retroalimentación positiva.

Desde este planteamiento teórico, se considera importante estudiar algunos aspectos que se manejan en él, para la construcción de este estudio, tomando en consideración, variables que determinan los elementos de investigación.

2.3.2. METODOLOGÍA DESARROLLADA POR OTROS INVESTIGADORES O EXPERTOS

Como resultado de consultas bibliográficas, se encuentran algunos estudios que tienen relación con este tema de estudio, dentro de los cuales se plantean los siguientes:

2.3.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL INTEGRAL

En esta experiencia, se identifica el interés que tiene en las empresas en el clima organizacional, por su influencia en los procesos organizacionales y psicológicos, como la comunicación, la toma de decisiones, la solución de problemas, el aprendizaje, la motivación, así como su repercusión en la eficiencia de la organización y en la satisfacción de sus miembros.

Mora (2020) Por lo anterior, se plantearon la necesidad de realizar un estudio sobre el tema, haciendo uso de literatura científica, y la pregunta orientadora de la revisión se elaboró a partir de la estrategia PICOT. Y esta fue: ¿En las instituciones de salud y de otros sectores cómo es abordado el clima organizacional?

Tabla 1. Estrategía PICOT

Acrónimo	Definición	Descripción
P	Personal de enfermería	Personal de enfermería
I	Intervención	Proceso de implementación
C	Control de	Instrumentos

	comparación	para medir clima organizacional
O	Desfecho	Clima organizacional y de la satisfacción
T	Tiempo	Período de estudio

Fuente: Estrategia de revisión, PICOT 2020.

Se determinó que las dimensiones del clima organizacional que influyen por encima del promedio fueron: identidad, motivación laboral y responsabilidad. Encontrando problemas en las variables: liderazgo y reciprocidad, lo que incide negativamente en el clima organizacional. Sin embargo, la variable motivación presenta resultados medianamente favorables dado el nivel de desarrollo personal de los especialistas y las condiciones de trabajo de la organización.

En el caso específico del personal de enfermería, médicos y otro personal sanitario se logra identificar, que regularmente no se reconoce la labor realizada en la institución.

En general, muestran la importancia y efectividad de una gestión de clima organizacional. Además, evidencian que la gestión de clima organizacional influye en la satisfacción de usuarios.

2.3.2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL INTERÉS EMPRESARIAL.

A inicios del 2022, el equipo de *QuestionPro Workforce* se encargó de realizar un cuestionario que permitiera conocer el estado actual de la organización a nivel interno, tanto los puntos fuertes como los puntos débiles, al mismo tiempo que pudiera ser utilizada como un ejemplo de un cuestionario para empleados realizada a través de la plataforma.

El estudio de clima organizacional se distribuyó a través de correo electrónico durante el mes de enero y contó con la participación de 223 personas, es decir, el 76 % de los empleados que forman parte de la organización.

Se identifica que Students Helping Honduras posee una cultura organizacional orientada a las personas se enfoca en poner a los empleados en el centro de la organización y valora su bienestar, desarrollo y satisfacción. En este tipo de cultura, se reconoce que los empleados son el activo más valioso y se promueve un ambiente donde se sientan respetados, valorados y empoderados para contribuir al éxito de la organización.

En una cultura organizacional orientada a las personas, el liderazgo desempeña un papel fundamental al modelar estos valores y comportamientos. Esta cultura no solo puede mejorar la satisfacción y la retención de los empleados, sino también potenciar la productividad, la creatividad y el compromiso, contribuyendo al éxito general de la organización.

Como parte del estudio se utilizaron las siguientes metodologías:

1. Cuestionario de satisfacción de empleados

Las preguntas del cuestionario de satisfacción laboral aportan a los directores de recursos y líderes conocimientos importantes sobre el grado de satisfacción de sus empleados en el lugar de trabajo y sobre las probables medidas que tendrían que tomar si las respuestas al cuestionario no son del todo positivas.

2. Pregunta employee Net Promoter Score

El Net Promoter Score (NPS) fue desarrollado originalmente como una herramienta de servicio al cliente, pero posteriormente se adoptó a nivel interno para medir el grado de compromiso de los empleados.

El resultado, eNPS (Employee Net Promoter Score), es una forma de que las organizaciones puedan medir el sentimiento y la lealtad de los empleados. Es decir, mide la probabilidad de que un empleado esté dispuesto a recomendar una organización como lugar de trabajo y los productos/servicios que vende.

Aunque no pretende ser una forma completa de medir el compromiso de los empleados, debido a su simplicidad, el eNPS es una forma increíble para que cualquiera pueda empezar.

3. Cultura laboral

Como parte del cuestionario se evaluaron aspectos de la cultura laboral como los valores y las percepciones sobre las formas de interacción entre los empleados, mismas que contribuyen al entorno social y psicológico único de una empresa.

4. Insights de los empleados obtenidos

Como resultado del cuestionario realizado, se obtuvieron los siguientes insights:

- Aumento del eNPS

Este 2022, el eNPS obtenido en QuestionPro a nivel global fue de 73 puntos, 13 puntos más arriba que en el año 2021.

A nivel región, QuestionPro Latinoamérica sobresalió con 93 puntos, seguido de India y la Región APAC con 77, Estados Unidos con 44, MENA con 40 y Europa con 35.

- Ambiente positivo y desafiante

En materia de cultura organizacional, el 96 % de los encuestados señaló que mantiene una buena relación con sus colegas y el 90 % respondió que el trabajo de sus colegas los inspira a dar lo mejor de sí.

El cuestionario demostró que tener compañeros increíbles es el secreto detrás del ambiente de trabajo feliz que existe en QuestionPro, en donde todos se inspiran y motivan entre sí como campeones.

Además, el 93 % respondió que en QuestionPro tienen la oportunidad de realizar tareas desafiantes en el trabajo.

- Flexibilidad

De acuerdo con el cuestionario, la autonomía y la flexibilidad que los empleados tienen conduce a un mayor compromiso, al aumento de la productividad y a un mejor rendimiento general.

El 89 % respondió que tiene la flexibilidad de trabajar cuando, donde y de la manera en que lo necesite si eso le ayuda a hacer su mejor trabajo, mientras que el 92 % respondió que tiene autonomía en su trabajo.

- Diversidad e inclusión

La empresa multinacional obtuvo una alta calificación en términos de diversidad e inclusión, capacitación y transparencia.

El 91 % de los encuestados para el estudio de clima organizacional señaló que puede trabajar con personas de varios contextos culturales, experiencias, opiniones y perspectivas, y esta diversidad constituye la base de la cultura de la organización.

El 90 % respondió que pueden ser su auténtico yo y no necesitan pretender ser una persona que no son. Es decir, el cuestionario demostró que en QuestionPro los empleados se sienten libres de actuar de manera libre en el trabajo, y a través de su propia autenticidad, hacen que los demás también puedan ser ellos mismos.

- Oportunidades de mejora

En términos de áreas de oportunidad, se encontró que existe una oportunidad de ayudar a mejorar esta dimensión a través de factores como el salario, el bienestar laboral y el desarrollo de los planes de carrera.

- Decisiones basadas en datos del cuestionario

A partir de los datos obtenidos de QuestionPro en el estudio encabezado por Sanja Licina, presidenta de QuestionPro Workforce y especialista en psicología organizacional, se identificaron las siguientes áreas de desarrollo de la empresa:

- a) Trayectoria profesional
- b) Bienestar laboral.
- c) Salario

d) Acciones emprendidas

Finalmente, los resultados fueron compartidos en una presentación en vivo entre todos los empleados de QuestionPro a nivel global, donde se presentaron también las acciones que se tomarán a partir de los datos obtenidos.

a) Continuación del fondo de aprendizaje para cada empleado, tanto para formación profesional como personal.

b) Impulso a los planes de carrera a través de una mayor comunicación entre los líderes y los empleados, además de las postulaciones abiertas en LinkedIn.

c) Talleres para toda la empresa en temas como ventas, negociación e inteligencia emocional.

d) Pláticas 1 a 1 entre los líderes de los diferentes equipos a nivel global, con empleados semana a semana. Independientemente del equipo o país de procedencia.

e) Mediodía off los viernes de junio, julio y agosto a nivel global, además de que no se promoverán las llamadas internas en Zoom los viernes.

f) Pausas para actividades de mindfulness y yoga entre semana.

g) 2 semanas de permiso de paternidad

Desde estas experiencias se logra identificar, que el clima laboral, debe ser la calidad del ambiente interno de esta organización, y puntualmente como lo viven las personas que forman parte de ella. El clima laboral presenta diferentes particularidades, dependiendo de cómo se sientan los que forman parte de una empresa, ya que esto viene a crear ciertas dinámicas, como son: satisfacción, motivación, ausentismo y productividad.

Se puede comprender que es necesario realizar un estudio de las variables que convergen esta investigación, ya que ellas influyen en el clima laboral, donde se reflejan los valores, actitudes y creencias de los que integran una organización, y como producto de su naturaleza, sufren una transformación, que viene a impactar la cultura organizacional.

2.3.3 INSTRUMENTOS UTILIZADOS

2.3.3.1. SISTEMA DE RECOMPENSAS ANTES Y DESPUÉS DE ALCANZAR LOS OBJETIVOS.

Establecen sistemas de recompensa para motivar a los empleados y fomentar en cumplir las metas y objetivos de la empresa, por lo que implementan sistemas de recompensas para motivar a sus colaboradores, la empresa dispone de diferentes tipos de recompensas ya sea monetaria o no monetaria, ofrece incentivos con el fin de valorar el esfuerzo adicional que cada empleado realiza.

1.3.3.3 DAR VOZ Y OFRECER LA OPORTUNIDAD DE QUE PUEDAN DAR SU PUNTO DE VISTA.

Las empresas brindan la oportunidad de fomentar el diálogo y la apertura de que sus empleados puedan expresar sus opiniones, con el objetivo de hacerlos sentir escuchados y que sean parte de la empresa, desarrollando proyectos de comunicación interna.

2.3.3.3 DAR CONFIANZA

La confianza es un elemento fundamental para mejorar el clima organizacional en la empresa donde los líderes son los encargados de fomentar la comunicación y la transparencia a sus colaboradores.

2.3.3.4 FOMENTAR LA FLEXIBILIDAD LABORAL

La flexibilidad laboral y la oportunidad en conciliar la vida laboral y personal es fundamental para mejorar la satisfacción de los empleados, los líderes fomentan la flexibilidad laboral y brindan opciones que permitan que sus colaboradores puedan armonizar su vida laboral y personal, logrando que sientan satisfacción en su entorno.

2.3.3.5 PROGRAMAS DE TRABAJO EN EQUIPO

Estos tipos de programas logran que los empleados estrechen lazos entre ellos, se conozcan realmente a cada uno y estas actividades se realizan fuera del ámbito laboral por lo que genera un impacto positivo en el desempeño de sus actividades.

2.4 MARCO LEGAL

Al ser esta organización, sin fines de lucro, estas son amparadas en el país, bajo la Ley de fomento para las organizaciones no gubernamentales de desarrollo (ONGD), y es en la Secretaría de Gobernación y Justicia, donde se les otorga el reconocimiento jurídico estatal.

Al referirse sobre las acciones de mejora en el clima organizacional de la organización, la misma obedece a los resultados de la investigación, para realizar las acciones necesarias, bajo lo establecido en el reglamento interno de la misma, así como las leyes que rigen este tipo de organizaciones en el país.

2.4.1. Ley Especial de Fomento para las Organizaciones no Gubernamentales de Desarrollo (ONGD)

ARTÍCULO 1. La presente ley es de orden público e interés social, teniendo por objeto:

- a. Garantizar el goce y el ejercicio del derecho de libertad de asociación, consagrados en la Constitución de la Republica y en los tratados internacionales vigentes por Honduras, para que las personas puedan agruparse en Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD).
- b. Fomentar la seguridad jurídica de las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (ONGD) que permita potencializar plenamente sus actividades. y,
- c. Establecer los derechos y obligaciones de las Organizaciones no Gubernamentales de Desarrollo (ONGD).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA

3.1.1. MATRIZ METODOLÓGICA

Tabla 2. Matriz metodológica

Título de la Investigación	Objetivos de Investigación		Variables	Dimensiones	Ítems
	General	Específicos			
Propuesta para el mejoramiento del clima organizacional para el personal de <i>Students Helping</i> Honduras	Proponer un plan de mejora para fortalecer el clima organizacional del personal de <i>Students Helping</i> Honduras con el fin de mejorar el desempeño, productividad y satisfacción de los colaboradores.	-Analizar la situación actual del personal de <i>Students Helping</i> Honduras para conocer el clima organizacional utilizando un método que permita descubrir la percepción de los colaboradores.	-Clima organizacional -Cultura organizacional	-Entorno laboral	-Organización del espacio. -Equilibrio entre colaboración y privacidad. -Sentido de pertenencia - Comunicación eficaz. -Enfoque innovador.
		-Determinar el nivel del desempeño, productividad y	- Oportunidades	- Organización	-Respeto -Libertad de opinión

		<p>satisfacción del personal de <i>Students Helping Honduras</i> para dar a conocer el liderazgo que ejercen los directores, así como la manera en que favorece o desfavorece en el cumplimiento de objetivos y funciones de los puestos de trabajo.</p>	<p>-Efectividad organizacional -Desarrollo organizacional</p>		<p>-Crecimiento laboral -Seguridad - Reconocimiento -Recursos disponibles</p>
		<p>-Diseñar un plan de mejora para promover un clima organizacional óptimo que contribuya al mejoramiento del desempeño de los colaboradores de <i>Students Helping Honduras</i>.</p>	<p>-Metodología -Capacidades</p>	<p>Mejoramiento</p>	<p>-Estrategias - Responsabilidad</p>
		<p>-Proponer un plan de mejora continua para promover un clima organizacional óptimo que contribuya al mejoramiento del</p>	<p>Plan de mejora</p>	<p>Organizacional</p>	<p>-Desempeño</p>

		desempeño de los colaboradores de <i>Students Helping</i> Honduras.			
--	--	--	--	--	--

3.1.2. ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO



Figura 1 Esquema variables de estudio

Elaboración: Fuente Propia

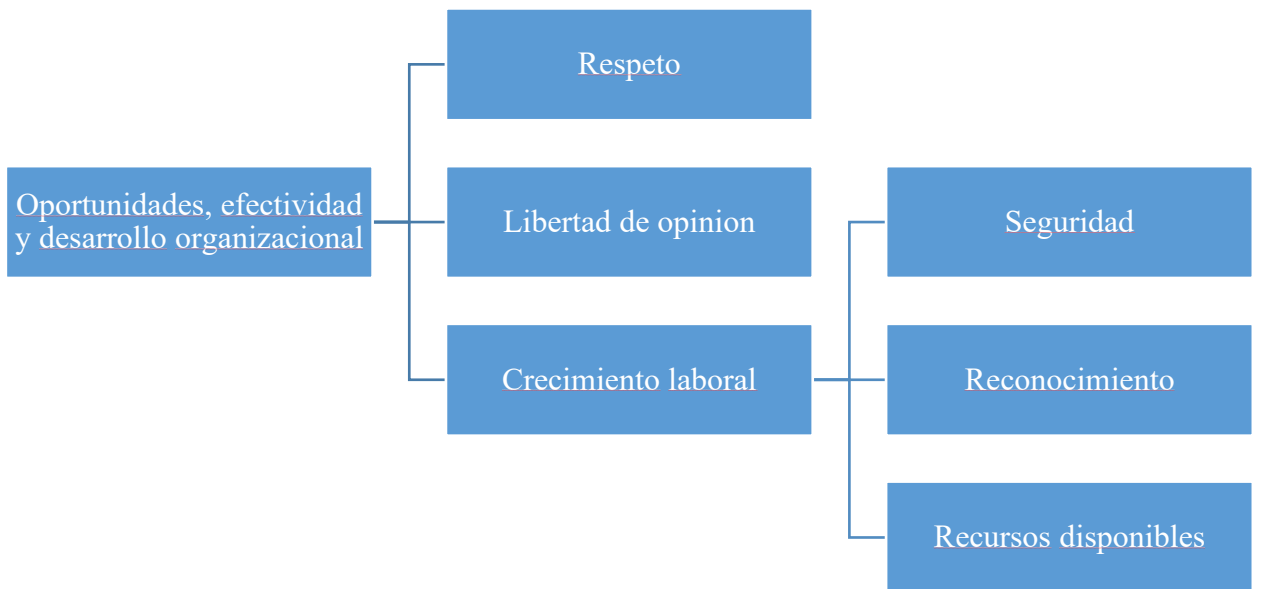


Figura 2. Esquema variable de estudio

Elaboración: Fuente Propia

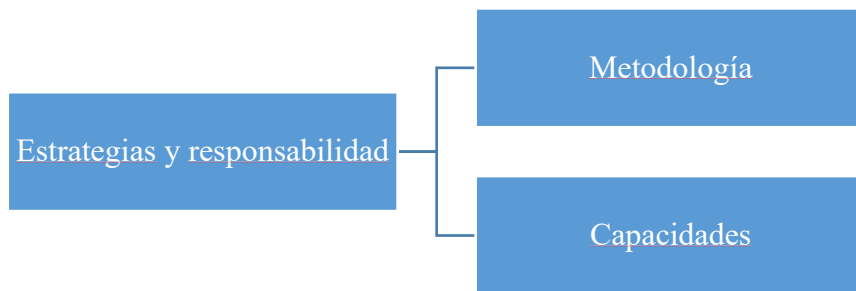


Figura 3. Esquema variable de estudio
Elaboración: Fuente Propia



Figura 4. Esquema variable de estudio
Elaboración: Fuente Propia

3.1.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

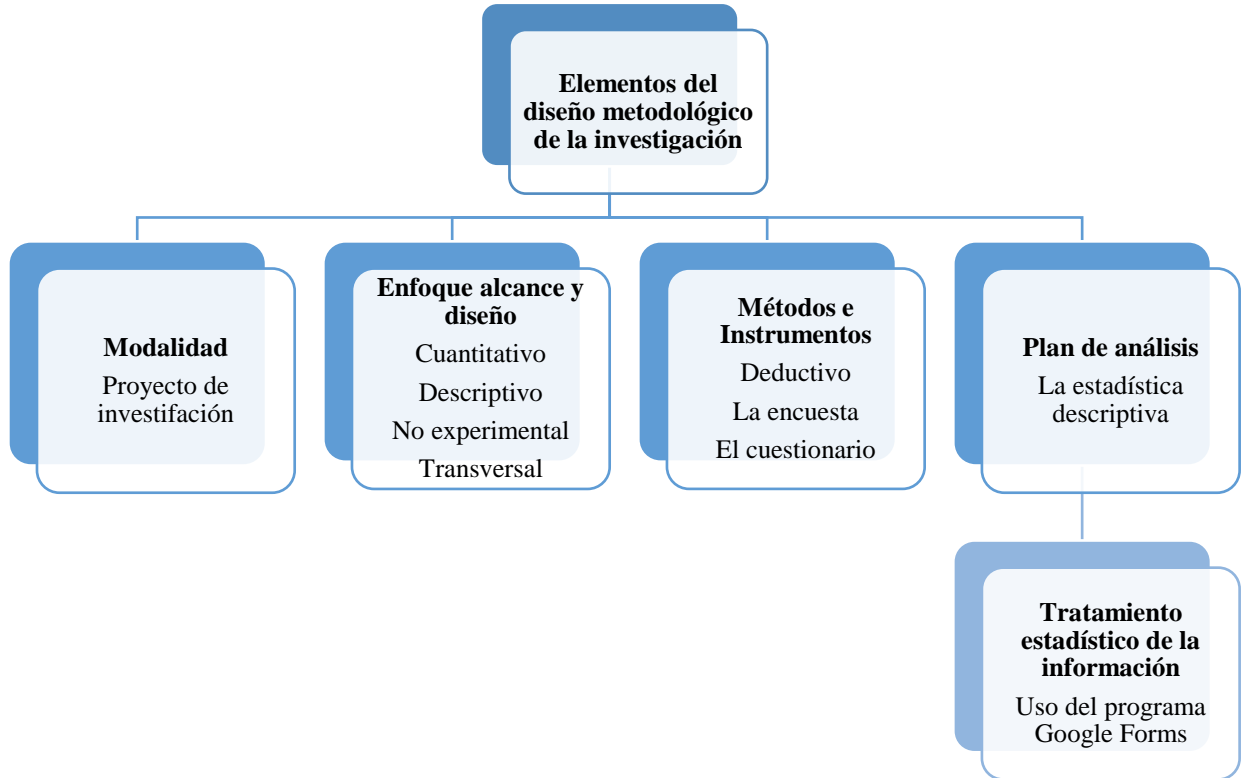
Tabla 3. Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems
Clima organizacional	López (2016) clima laboral, es el conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo.	Espacio que reúne las mejores condiciones laborales, implicando satisfacción en los trabajadores.	Entorno laboral	-Organización del espacio -Equilibrio entre colaboración y privacidad -Sentido de pertenencia -Comunicación eficaz -Enfoque innovador
Cultura organizacional	Luis Martínez Casasola Hernández (2020) Es la personalidad de la organización, la que caracteriza su forma de ser y hacer las cosas y que tiene como base: sus valores, misión y visión institucional; influenciada por las creencias, valores, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias de una organización. La finalidad de la cultura organizacional es especificar el modo en el que se espera que los miembros interactúan entre ellos y con el exterior.	Estructura que se sigue para el buen comportamiento laboral, basado en el respeto de las individualidades.		
Oportunidades	Raúl García) 2018) Son las chances que tiene una persona de mejorar su situación en el trabajo. Puede significar la posibilidad de un ascenso, una oferta de contratación o la propuesta de iniciar un nuevo proyecto o emprendimiento.	Espacios de crecimiento laboral.	Organización	-Respeto -Libertad de opinión -Crecimiento laboral -Seguridad -Reconocimiento
Efectividad organizacional	Lourdes Parra (2023) Es el grado de congruencia entre los objetivos organizacionales y los resultados observables; es la efectividad organizacional; la eficiencia con que una organización cumple con sus	Es aquella organización que produce el efecto deseado, o que es productiva sin pérdidas.		-Recursos disponibles

	objetivos.			
Desarrollo organizacional	Nancy Rodríguez (2022) Es el conjunto de estrategias y tácticas planificadas de una empresa. Este se compone por el talento humano de una organización y se acompaña de herramientas y prácticas para alinear los objetivos de la empresa con los de los colaboradores y así aumentar su compromiso y productividad.	Actividades que fomentan el funcionamiento y crecimiento de la empresa		
Metodología	Xiomara Martínez (2023) Metodología se define como el grupo de mecanismos o procedimientos racionales, empleados para el logro de un objetivo, o serie de objetivos que dirige una investigación científica. Este término se encuentra vinculado directamente con la ciencia	Mecanismos que guían los procesos, de manera ordenada.	Mejoramiento	-Estrategias -Responsabilidad
Capacidades	Martin J. Urquijo (2014) Capacidad se refiere a los recursos o actitudes que tiene un individuo, entidad o institución, para desempeñar una determinada tarea o cometido. Es de carácter cognitivo y afectivo, y es la habilidad, y potencial que posee el individuo en un momento determinado, lo utilice o no. Un conjunto de habilidades constituye una destreza.	Elementos y acciones que conducen a realizar una actividad con el conocimiento previo.		
Plan de mejora	Ana maría Navarrete (2019) Es un conjunto de medidas de cambio que se toman en una organización para mejorar su rendimiento, el rendimiento educativo en nuestro caso. Pueden ser de muchos tipos: organizativas, curriculares, etc.	Acciones que se llevan a cabo para obtener cambios en diferentes ámbitos.	Organizacional	Desempeño

3.2. ENFOQUE Y MÉTODOS

Figura 5 Diagrama de diseño metodológico de investigación



3.2.1 ENFOQUE

El enfoque que se le dio a la investigación fue tipo cualitativo, ya que busca comprender elementos subjetivos y el análisis de aspectos como valores y cultura organizacional, debido a que se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación. No se plantea hipótesis ya que el alcance es puramente descriptivo. El objetivo es recopilar información y datos para comprender y describir la realidad del estudio lugar de establecer relaciones causales o probar hipótesis específicas. La investigación se centra en medir conceptos como la satisfacción, la productividad y el desempeño del personal y utilizar los resultados para determinar los objetivos de la propuesta.

3.2.2 ALCANCE

La investigación tuvo un alcance descriptivo, ya que se profundizó en la medición de conceptos, para ello se analizó la satisfacción, productividad y desempeño del personal de *Students Helping Honduras*; el análisis de los resultados obtenidos del cuestionario ayuda a la medición de ambos conceptos y a determinar los objetivos de la propuesta.

3.2.3 DISEÑO

El diseño que se utilizó en la presente investigación fue el no experimental, transversal o transaccional debido a que los datos se pretenden recolectar y se establecen en un solo momento. Y mediante la recolección y análisis de los datos, se contesta preguntas de investigación; así como utilizar procedimientos estadísticos para establecer con la mayor exactitud, los niveles de satisfacción, productividad y desempeño del personal de *Students Helping Honduras*.

3.2.4 MÉTODOS

El método utilizado en la investigación fue el deductivo lo que permitió obtener una conclusión fundamentada en una serie de proposiciones. Puesto que existe una validez en la información que se evalúa, obteniendo un estudio fiable.

3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1 POBLACIÓN

Este dato lo integran, 51 empleados de *Students Helping Honduras*, integrados por directores y colaboradores de esta.

3.3.2 MUESTRA

Considerando que la población en general, son solo 51 personas, se trabajó, con este universo, a quienes se consultó, sobre el tema de estudio, para llegar al análisis final de los resultados.

3.4 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS

En la investigación, se hizo uso o acompañamiento de técnica e instrumento de consulta, se utilizó la herramienta del cuestionario como técnica para recopilar información y opiniones de los empleados de *Students Helping Honduras*.

3.4.1 TÉCNICAS

El proceso de recolección de datos implica una serie de procedimientos, con la finalidad de coleccionar toda la información necesaria que requiere la investigación, o estudio desarrollado, para realizar la propuesta de mejoramiento del clima organizacional *Students Helping Honduras*.

Se optó por el cuestionario que es un método de investigación que permitió recopilar información por medio de un formato de cuestionario previamente diseñado, donde se obtuvo información relevante que pueden ser analizados y utilizados para tomar decisiones y presentar de manera gráfica o tablas.

Una encuesta es un método de recopilación de datos que implica hacer una serie de preguntas a un grupo de personas con el propósito de obtener información sobre sus opiniones, actitudes, comportamientos u otras características relevantes. Las encuestas se utilizan en diversos campos, como la investigación científica, el análisis de mercado, la política y la sociología, entre otros.

3.4.2 INSTRUMENTO ELABORADO

El instrumento utilizado por el cuestionario; se utilizó el formato de la escala tipo Likert para asegurar la calidad de los datos con precisión y coherencia. Se redactaron 30 ítems de cuales están divididos de la siguiente manera: entorno laboral contiene 6 ítems, organización se divide en dos categorías toma de decisiones y satisfacción laboral que cada categoría contiene 6 ítems, productividad que se divide entre relaciones interpersonales y sentido de pertenencia cada uno contiene 6 ítems; se solicitó información demográfica, preguntas dicotómicas e información de investigación con alternativas debidamente cuantificadas para su posterior procesamiento de datos a través de los gráficos haciendo uso del programa *Google Forms*. Ver anexo

3.4.3 PROCEDIMIENTOS

Una vez establecido el tiempo para realizar la consulta, se llevó a cabo las entrevistas respectivas, acompañadas por el cuestionario, visitando los directores y colaboradores de *Students Helping Honduras*.

3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN

3.5.1 FUENTES PRIMARIAS

En este trabajo, las fuentes primarias, son el cuestionario aplicado a los directores y colaboradores de Students Helping Honduras, y otros documentos originales consultados, que permiten ver si hay estudios similares al que se realizó.

3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS

University of Washington (2022) Las fuentes secundarias, son, una biografía, una perspectiva histórica, un documental de radio, una reseña o un rumor. Una fuente secundaria es también una interpretación de hechos, un análisis de eventos, un reporte o un argumento ofrecido por un abogado. Un comentario en un periódico, una revista o una transmisión televisiva es también una fuente secundaria.

Para esta etapa, se consultó una serie de fuentes informativas, que traten sobre la organización, y el tema central de la investigación.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

4.1 INFORME DE PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo por los investigadores de manera digital y presencial ya que hay empleados que no manejan tecnología por tanto se realizó un cuestionario físico y utilizando el programa de *Google Forms*. Esta herramienta digital permitió la creación y administración de las preguntas en línea de manera eficiente y confiable, así mismo las respuestas obtenidas de la recolección de datos al aplicar el cuestionario físico por la falta de conocimientos tecnológicos por una parte del personal se subieron a la plataforma para obtener las respuestas esperadas por parte de la población.

La recolección de datos se realizó diseñando un cuestionario estructurado que abarcara los aspectos relevantes de la investigación. Se prestó especial atención al formular las preguntas claras y concisas para garantizar la comprensión por parte del personal de la organización Students Helping Honduras.

Utilizando la interfaz intuitiva de *Google Forms*, se creó un formulario digital en línea que reflejaba el cuestionario diseñado previamente. Se configuraron las preguntas y se personalizó el diseño del formulario para brindar una experiencia cómoda a los encuestados.

El formulario se compartió con los directores y colaboradores de cada uno de los programas involucrados en el estudio. Se les informó sobre la confidencialidad de los datos recopilados y se enfatizó la importancia de responder con honestidad para evitar sesgos en los resultados.

Las respuestas del personal se registraron automáticamente en una base de datos digital proporcionada por *Google Forms*. Esta base de datos garantizó la seguridad y confidencialidad de los datos, asegurando que solo los investigadores tuvieran acceso a la información recopilada.

4.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS

Resultados del cuestionario aplicado a los directores y colaboradores que laboran en cada uno de los programas de la organización Students Helping Honduras.

Tabla 4. Caracterización empleados SHH

Características	N	%
Edad		
18 a 25 años	10	20%
26 a 33 años	17	33%
34 a 41 años	16	31%
Mayor a 42 años	8	16%
Escolaridad		
Primaria completa	8	16%
Primaria incompleta	8	16%
Secundaria completa	5	10%
Secundaria incompleta	1	2%
Superior completa	11	22%
Superior incompleta	18	35%
Género		
Femenino	35	69%
Masculino	16	31%
Cargo que ocupa		
Director	9	18%
Colaborador	42	82%
Antigüedad		
3 meses a 1 año	13	26%
2 a 3 años	9	18%
4 a 5 años	12	24%

5 años en adelante	17	33%
---------------------------	----	-----

En la tabla se observa que el grupo más representado del rango de edad es el de 26 a 33 años con una población del 33%, seguido de cerca por los grupos de 34 a 41 años y 18 a 25 años ambos con 31%. En cuanto a la escolaridad, se encontró que el 35% tiene una educación superior incompleta, mientras que el 22% tiene una educación superior completa, así mismo existe una población del 16% que cuentan con un nivel de educación de primaria completa e incompleta. Respecto al género, el 69% de los encuestados son mujeres y el 31% hombres. Con relación al cargo que ocupan, el 82% son colaboradores y el 18% directores. En términos de antigüedad, el 33% tiene más de 5 años y el 18% con 2 a 3 años.

Estos resultados proporcionan una visión general de la composición del personal en términos de edad, educación, género, cargo y antigüedad, lo cual es importante para comprender su relación con el clima organizacional. Además, estos resultados proporcionan información importante para diseñar estrategias para promover el desarrollo profesional, la equidad de género y una comunicación efectiva dentro de la organización.

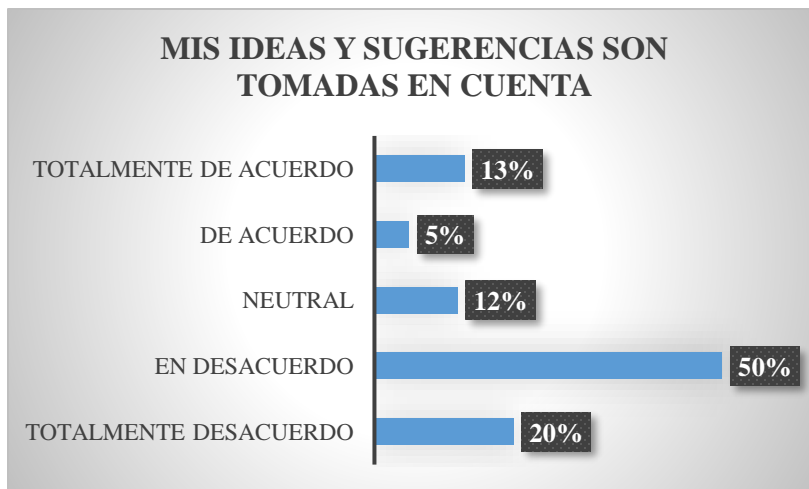


Figura 6. Entorno laboral

En el gráfico se observa que solo el 18% de los empleados (5% de acuerdo y 13% totalmente de acuerdo) indicaron que sus ideas y sugerencias son tomadas en cuenta en la organización. Por otro lado, un porcentaje significativo de empleados expresan estar en desacuerdo

o totalmente en desacuerdo, representando el 70% en total (50% en desacuerdo y 20% totalmente en desacuerdo). Además, un 12% de los encuestados manifestaron una posición neutral con respecto a este aspecto.

Estos resultados sugieren que existe una brecha en la percepción de los empleados sobre la consideración de sus ideas y sugerencias. Es importante abordar esta situación y fomentar un ambiente de trabajo que valore y promueva la participación de los empleados en la toma de decisiones y el mejoramiento de la organización.

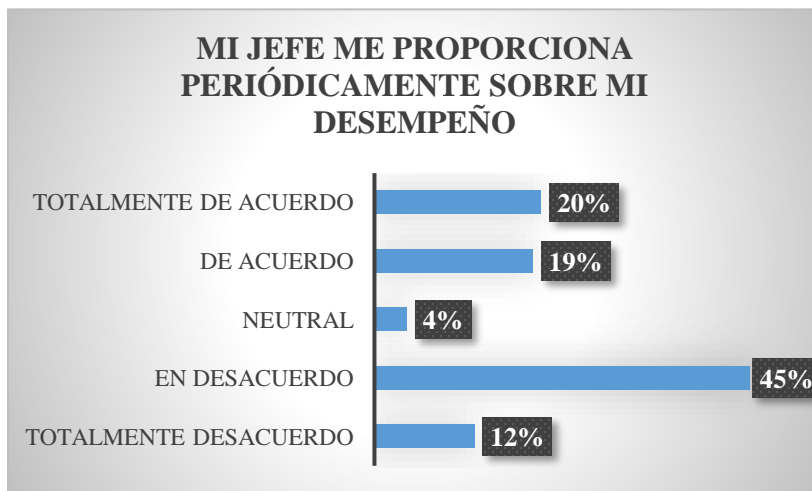


Figura 7. Entorno laboral

En la gráfica se observa que solo el 18% de los empleados (19% de acuerdo y 20% totalmente de acuerdo) indicaron que sus jefes les proporcionan periódicamente información sobre su desempeño, sin embargo, existe un porcentaje significativo de empleados que expresaron estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, representando el 57% en total (45% en desacuerdo y 12% totalmente en desacuerdo). Además, un 4% de los encuestados manifestaron una posición neutral con respecto a este aspecto.

Estos resultados sugieren que hay una oportunidad de mejora en la comunicación entre los jefes y empleados en relación con el feedback sobre el desempeño. Es importante que los jefes establezcan un sistema de retroalimentación más efectivo y periodico para brindar a los empleados una clara visión de su rendimiento y areas de mejora.

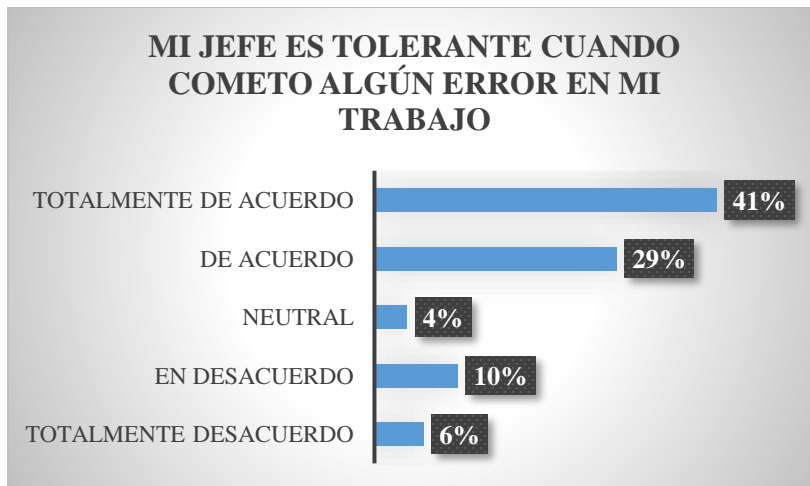


Figura 8. Entorno laboral

En la gráfica se observa que el 70% de los empelados (41% totalmente de acuerdo y 29% de acuerdo) perciben que sus jefes son tolerantes cuando cometen errores en su trabajo. Por otro lado, un 10% expresó estar en desacuerdo y un 6% totalmente en desacuerdo, mientras que el 4% manifestó una posición neutral.

Estos resultados indican que la mayoría de los empleos perciben que sus jefes tienen una actitud de tolerancia hacia los errores cometidos en el trabajo. La alta proporción de respuestas “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” muestra que los empleados sienten que tienen margen para aprender de sus errores y mejorar sin temor a represalias o crticias excesivas, sin embargo, es mportante prestar atención a los empleados que expresan estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, así como aquellos que se mantuvieron neutrales. Estos resultados podrían indicar que existe situaciones en las que los jefes no demuestran suficiente tolerancia hacia los errores, lo que puede generar un ambiente de trabajo más estresante y dificultar el crecimiento y desarrollo de los empelados.

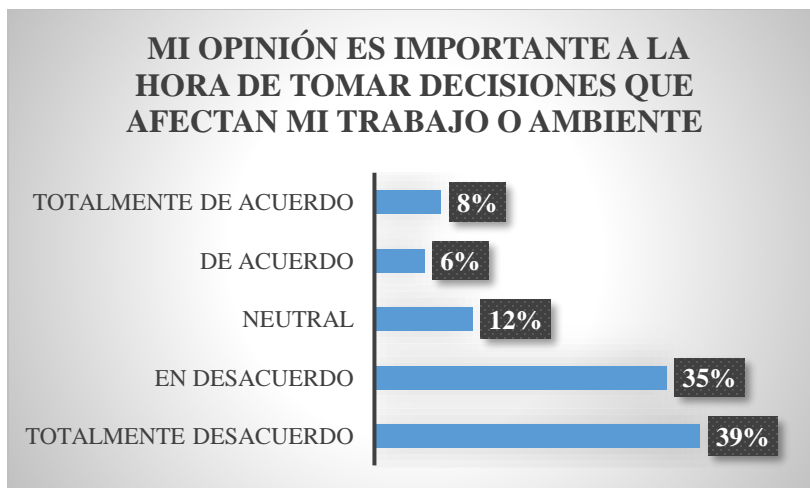


Figura 9. Toma de decisiones

Se destaca que existe una percepción negativa en cuanto a la importancia de la opinión de los empleados a la hora de tomar decisiones que afectan su trabajo o ambiente.

El 39% de los empleados expresaron estar totalmente en desacuerdo con la afirmación, mientras que el 35% indicó estar en desacuerdo. Esto representa una gran proporción de empleados que sienten que su opinión no es tomada en cuenta al momento de tomar decisiones que tienen impacto en su trabajo o ambiente laboral. Además, un 12% de los empleados manifestaron tener una postura neutral, lo que indica que no tienen una opinión clara. Por otro lado, solo el 6% de los empleados están de acuerdo y el 8% están totalmente de acuerdo en que su opinión es importante a la hora de tomar decisiones que los afectan. La falta de participación y consideración de las opiniones de los empleados puede generar descontento, desmotivación y afectar negativamente el clima organizacional.



Figura 10. Toma de decisiones

La grafica muestra que la mayoría de los participantes expresan una necesidad de obtener la aprobación de su jefe antes de tomar cualquier decisión relacionada con su trabajo.

El 47% de los participantes están totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que indica que sienten una dependencia significativa de la aprobación de su jefe para tomar decisiones. Además, el 35% está de acuerdo con la afirmación, lo que refuerza la idea de que existe una necesidad constante de obtener la aprobación de su jefe. Por otro lado, el 10% de los participantes se encuentran en una posición neutral, lo que sugiere que pueden experimentar cierta ambigüedad o incertidumbre en cuanto a la necesidad de obtener la aprobación de su jefe, sin embargo, es importante señalar que el 8% de los participantes están en desacuerdo con la afirmación, y ninguno de ellos está totalmente en desacuerdo. Esto indica que hay una minoría de empleados que se sienten más seguros y autónomos en la toma de decisiones sin la constante aprobación de su jefe.

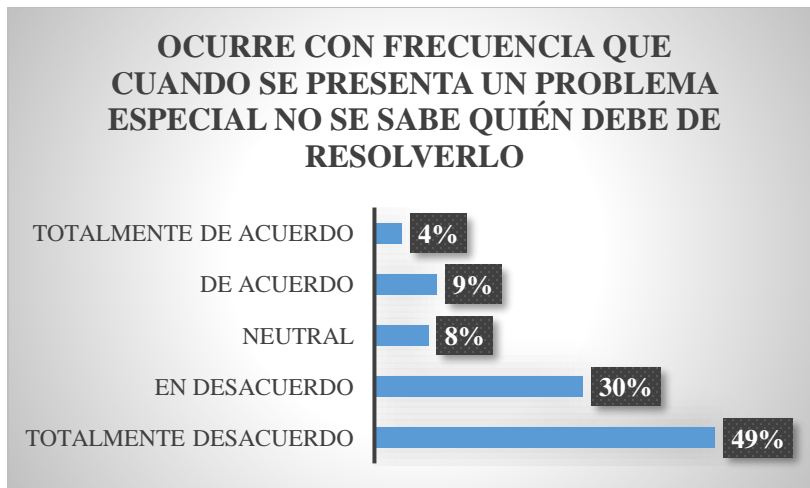


Figura 11. Toma de decisiones

La gráfica revela que la mayoría de los participantes percibe que con frecuencia no se sabe quién debe resolver un problema especial cuando se presenta. Un 79% de los encuestados se encuentra de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo que indica que la mayoría de los empleados saben a quién acudir en cuanto a resolución de problemas especiales dentro de la organización. Por otro lado, el 13% de los encuestados está de acuerdo y totalmente con la pregunta, lo que indica que este grupo pequeño no percibe de claridad en cuanto a quién debe de resolver los problemas que surgen en el área laboral, sin embargo, este porcentaje es bastante bajo, por lo que se sugiere que existe confusión y falta de coordinación en la organización cuando se trata de abordar problemas especiales. Esto puede generar incertidumbre, retrasos y falta de eficiencia en la resolución de conflictos.

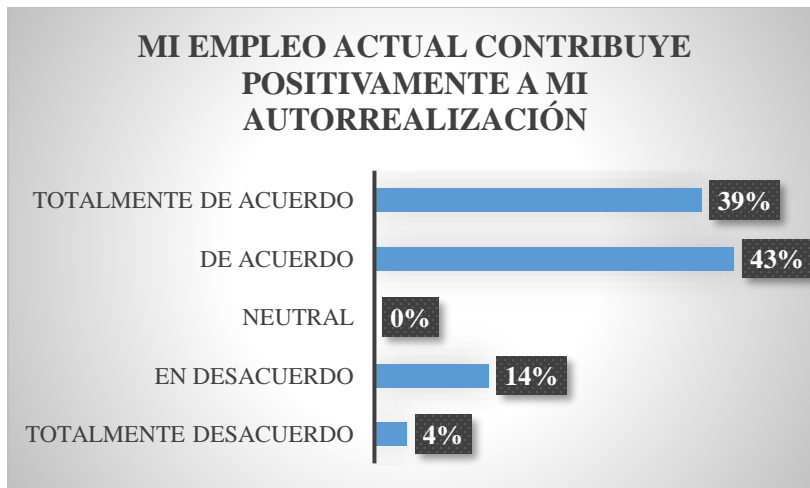


Figura 12. Satisfacción laboral

Se puede observar en la gráfica que la mayoría de los participantes percibe que su empleo actual contribuye positivamente a su autorrealización. Un total de 82% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación.

El hecho de que el 39% de los participantes este totalmente de acuerdo indica un alto grado de satisfacción y realización personal en el trabajo. Esto sugiere que la organización brinda oportunidades y un ambiente laboral propicio para que los empleados puedan alcanzar su pleno potencial y desarrollarse profesionalmente. Además, un 43% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, lo que muestra una percepción generalizada de que el empleo actual tiene un impacto positivo en su autorrealización.

Por otro lado, un porcentaje menor de los participantes 14% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación, lo que indica que hay un grupo minoritario que no siente que su empleo actual contribuya positivamente a su autorrealización. Esto puede deberse a diversas razones, como la falta de oportunidades de desarrollo, la falta de satisfacción con las tareas asignadas o la falta de alineación con los valores y objetivos personales.

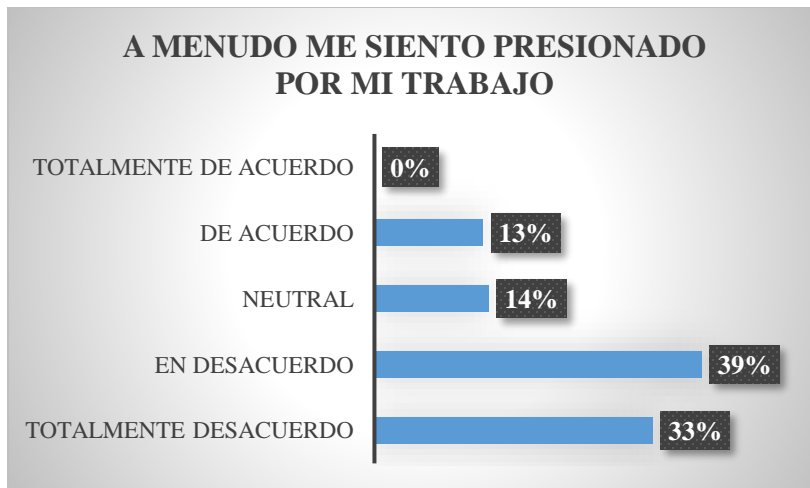


Figura 13. Satisfacción laboral

La gráfica revela que la mayoría de los participantes no se siente presionado por su trabajo de manera frecuente. Un total del 72% de los encuestados está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación.

El hecho de que el 33% de los participantes este totalmente en desacuerdo indica que no experimentan una presión significativa en su trabajo. Esto sugiere que la organización ha logrado establecer un ambiente laboral en el que los empleados pueden llevar a cabo sus tareas sin sentir una carga excesiva o estrés constante. Además, un 39% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación, lo que indica que también hay un porcentaje considerable de empleados que no se siente presionado por su trabajo. Esto puede atribuirse a una distribución adecuada de las responsabilidades.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que un 13% de los participantes está de acuerdo con la afirmación, lo que indica que hay un grupo minoritario de empleados que siente presión en su trabajo. Esto puede ser una señal de cargas de trabajo excesivo, plazos ajustados o falta de recursos para realizar las tareas de manera eficiente.

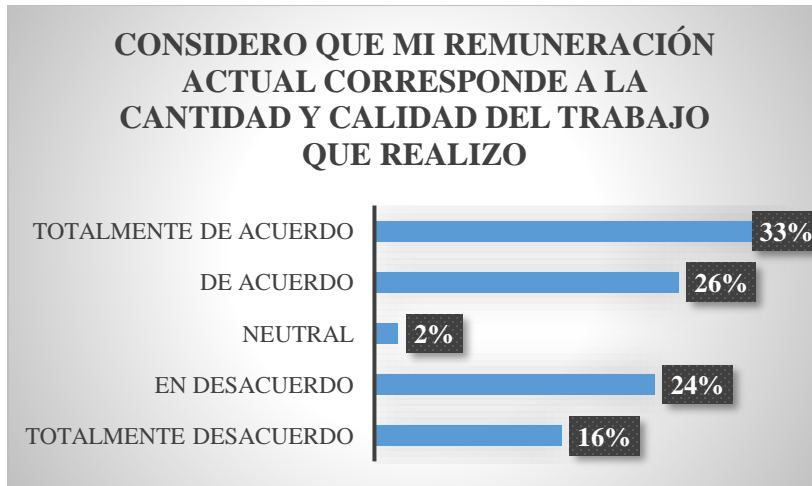


Figura 14. Satisfacción laboral

La gráfica revela que existe una diversidad de opiniones en cuanto a la correspondencia entre la remuneración actual y la cantidad y calidad de trabajo realizado.

Un 16% de los participantes está totalmente en desacuerdo y un 24% está en desacuerdo con la afirmación, lo que indica que un porcentaje significativo de empleados considera que su remuneración actual no corresponde adecuadamente a la cantidad y calidad de trabajo que realizan. Esto puede generar insatisfacción y frustración en estos empleados, ya que perciben una falta de reconocimiento o una remuneración inferior a sus expectativas.

Sin embargo, es alentador observar que un 33% de los participantes está totalmente de acuerdo y un 26% está de acuerdo con la afirmación. Esto indica que un grupo considerable de empleados considera que su remuneración actual es justa y se ajusta a la cantidad y calidad de trabajo que realizan.



Figura 15. Satisfacción laboral

La organización me proporciona oportunidades de crecimiento profesional.

Estos resultados muestran que la mayoría de los encuestados (41%) están de acuerdo o totalmente de acuerdo (35%) con la afirmación de que la organización les proporciona oportunidades de crecimiento profesional. Esto sugiere que una parte considerable de los encuestados percibe que la organización ofrece posibilidades de desarrollo en este aspecto.

En general, los resultados del cuestionario indican que Students Helping Honduras tiene una percepción mixta en términos de proporcionar oportunidades de crecimiento profesional. Si bien existe un porcentaje significativo de personas que están desacuerdo. Para mejorar la percepción y satisfacción de los participantes, podría ser beneficioso que la organización implemente medidas para fortalecer y ampliar sus programas de desarrollo profesional, o bien, comunicar con mayor claridad las oportunidades ya existentes. Esto podría ayudar a aumentar la proporción de encuestados que se sienten satisfechos con las oportunidades de crecimiento profesional que ofrece la organización.

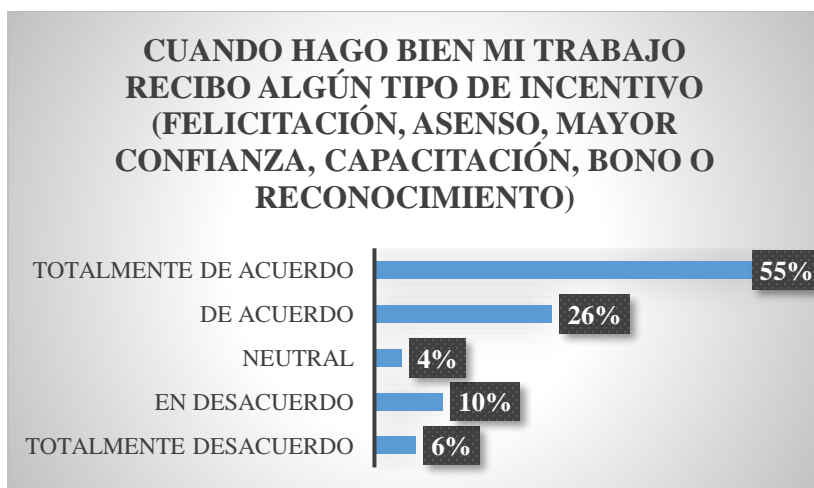


Figura 16. Satisfacción laboral

Cuando hago bien mi trabajo recibo algún tipo de incentivo (felicitación, asenso, mayor confianza, capacitación, bono o reconocimiento).

Los datos de este grafico reflejan que en su mayoría de los encuestados (54%) están totalmente de acuerdo con la afirmación de que reciben algún tipo de incentivo cuando hacen bien su trabajo. Esto indica que una parte significativa de los participantes percibe que se les reconoce y recompensa adecuadamente por su desempeño, además un 26% está de acuerdo con la afirmación. En conjunto, esto representa un 81% de los encuestados que están de acuerdo en que reciben algún tipo de incentivo por hacer bien su trabajo. Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes experimentan algún grado de reconocimiento o recompensa cuando cumplen con sus responsabilidades laborales.

El porcentaje de encuestados que se muestra neutral o en desacuerdo con la afirmación es relativamente bajo. Un 4% se muestra neutral y un 10% está en desacuerdo, mientras que solo un 6% está totalmente en desacuerdo. Estos porcentajes indican que una minoría de los participantes no percibe que se les brinde incentivos por hacer bien su trabajo.

los resultados del cuestionario muestran que la mayoría de los encuestados percibe que se les proporciona algún tipo de incentivo. Sin embargo, es importante tener en cuenta la opinión de aquellos que no están de acuerdo o son neutrales. Para mejorar la satisfacción y motivación de los empleados, podría ser beneficioso revisar y mejorar los programas de reconocimiento y recompensas existentes, así como también comunicar claramente las políticas y prácticas

relacionadas con el reconocimiento del desempeño. Esto ayudaría a fortalecer la percepción de los empleados de que su buen trabajo es valorado y recompensado en la organización *Students Helping Honduras*.

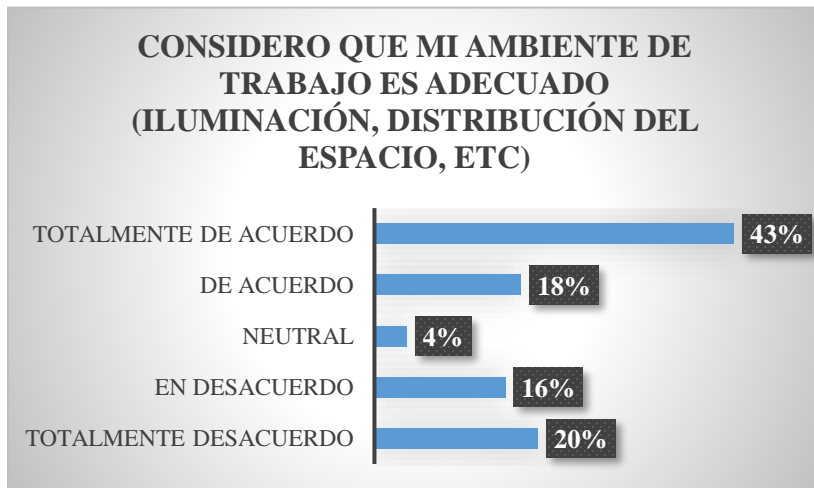


Figura 17. Satisfacción laboral

Considero que mi ambiente de trabajo es adecuado (iluminación, distribución del espacio, etc.)

Conforme a los resultados obtenidos en esta grafica indica que un 42% de los encuestados están totalmente de acuerdo con la afirmación de que considera su ambiente de trabajo como adecuado. Esto indica que una parte significativa de los participantes tiene una percepción positiva del entorno laboral en cuanto a la iluminación, la distribución del espacio y otros aspectos relacionados, un 18% está de acuerdo con la afirmación. En conjunto, esto representa un 61% de los encuestados que tienen una percepción favorable del ambiente de trabajo. Estos resultados sugieren que la mayoría de los empleados considera que el ambiente de trabajo cumple con los criterios de adecuación en términos de iluminación y distribución del espacio.

Por otro lado, un 20% de los encuestados están totalmente en desacuerdo y un 16% está en desacuerdo con la afirmación. Estos porcentajes indican que una proporción considerable de los participantes tiene una percepción negativa o insatisfactoria del ambiente de trabajo con relación a la iluminación, la distribución del espacio u otros aspectos. Además, un 4% se muestra neutral en cuanto a la afirmación.

Los resultados del cuestionario revelan una división de opiniones en cuanto a la adecuación del ambiente de trabajo. Aunque una mayoría considera que el ambiente es adecuado, una proporción considerable de los encuestados tiene una percepción negativa. Es importante tomar en cuenta las opiniones de los empleados que están en desacuerdo o se muestran neutrales para identificar y abordar las áreas problemáticas. Sería beneficioso para la organización evaluar y mejorar aquellos aspectos que generan insatisfacción en los empleados, como la iluminación, la distribución del espacio o cualquier otro elemento relacionado con el ambiente de trabajo. Esto puede contribuir a crear un entorno más favorable y promover la satisfacción y el bienestar de los empleados.

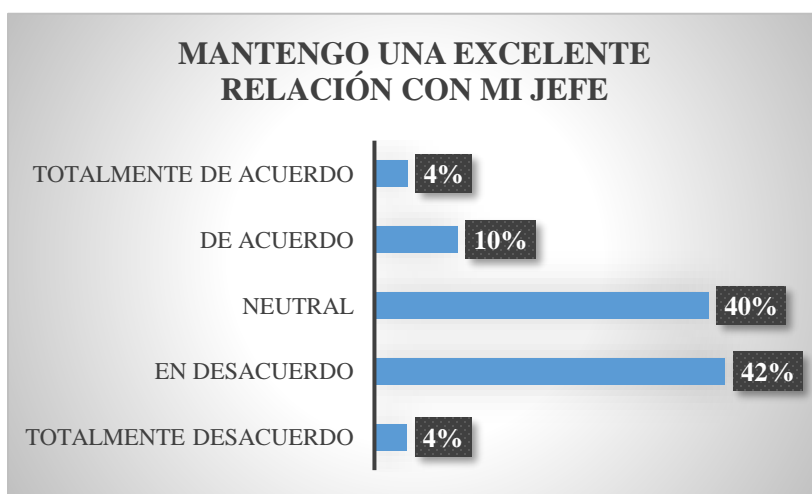


Figura 18. Relaciones interpersonales

Al analizar los resultados se pueden destacar que predominante con un 42% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación. Esto indica que una proporción considerable de los colaboradores no percibe que su relación con sus jefes sea excelente. Esta percepción negativa puede tener diversas razones, como falta de comunicación efectiva, falta de apoyo o dificultades en la gestión del equipo, mientras que con un 40% de los encuestados se muestra neutral en cuanto a la afirmación de mantener una excelente relación con su jefe. Esta proporción es significativa y sugiere que una parte considerable de los colaboradores no tiene una opinión clara o definida sobre su relación con sus jefes.

Un 10% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, y solo un 4% está totalmente de acuerdo. Estos porcentajes son relativamente bajos y sugieren que una minoría de los

colaboradores considera que tienen una excelente relación con su jefe.

Un 4% de los encuestados se muestra totalmente en desacuerdo y otro 4% está totalmente de acuerdo. Estos porcentajes refuerzan la idea de que existe una diversidad de opiniones extremas sobre la relación con los jefes.

Los resultados del cuestionario indican que la percepción de los colaboradores sobre su relación con sus jefes en *Students Helping Honduras* es predominantemente neutral o negativa. Es importante investigar las razones detrás de esta percepción y tomar medidas para mejorar la relación entre los colaboradores y sus superiores. Esto podría incluir acciones como fomentar una comunicación más efectiva, brindar apoyo y retroalimentación constructiva, y establecer canales para que los colaboradores expresen sus preocupaciones y necesidades. Al mejorar la relación entre los colaboradores y sus jefes, es más probable que se promueva un entorno de trabajo más positivo y productivo.

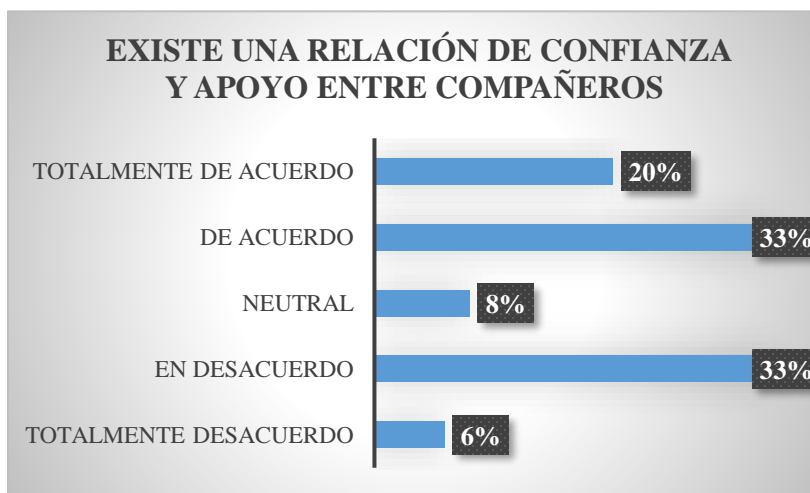


Figura 19. Relaciones interpersonales

Según los datos de esta gráfica se puede destacar lo siguiente: Los resultados muestran que hay una división de opiniones entre los encuestados. Un 33% está de acuerdo y otro 33% está en desacuerdo con la afirmación. Esta proporción equitativa indica que aproximadamente la mitad de los empleados percibe que existe una relación de confianza y apoyo entre los compañeros, mientras que la otra mitad no lo percibe así. Un 20% de los encuestados está totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que indica que una minoría percibe una relación sólida de confianza y apoyo entre los compañeros de trabajo. Sin embargo, este porcentaje es más bajo en comparación con aquellos

que están en desacuerdo o simplemente de acuerdo.

Un 8% de los encuestados se muestra neutral en relación con la afirmación, lo que indica que tienen una opinión indecisa o no tienen una percepción clara de la existencia de una relación de confianza y apoyo entre sus compañeros de trabajo. Un 6% de los colaboradores está totalmente en desacuerdo con la afirmación, lo que indica una percepción negativa en términos de la relación de confianza y apoyo entre los compañeros de trabajo.

Los resultados del cuestionario revelan una división de opiniones en cuanto a la existencia de una relación de confianza y apoyo entre los compañeros en *Students Helping Honduras*. Si bien una parte de los empleados percibe esta relación positiva, otra parte considera que no existe tal confianza y apoyo. Para mejorar la dinámica entre los compañeros de trabajo, podría ser beneficioso fomentar actividades que promuevan la colaboración, la comunicación abierta y la construcción de relaciones sólidas. Además, se pueden implementar programas de desarrollo de equipos y capacitación en habilidades de comunicación y trabajo en equipo para fortalecer la relación entre los empleados y fomentar un ambiente de confianza y apoyo mutuo.

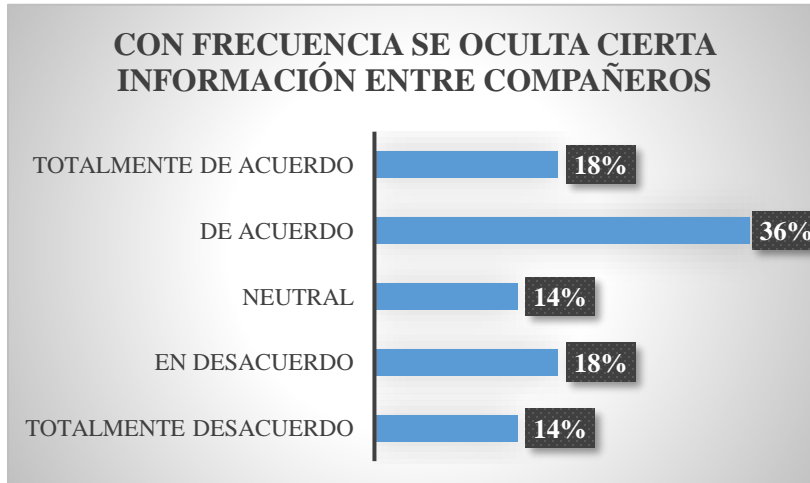


Figura 20. Relaciones interpersonales

Los resultados indican que existe cierta preocupación con relación a la ocultación de información entre compañeros de trabajo. Un 36% de los encuestados está de acuerdo y un 18% está totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que suma un total del 54% que percibe que se oculta información en la organización.

Por otro lado, un 18% de los encuestados está en desacuerdo y un 14% se muestra neutral en cuanto a la afirmación. Esto sugiere que hay una parte de los empleados que no percibe que exista una ocultación de información o que no tienen una opinión clara sobre este tema. Un 14% de los encuestados está totalmente en desacuerdo con la afirmación, lo que indica que hay un porcentaje significativo de empleados que no percibe una ocultación de información entre compañeros.

Los resultados del cuestionario revelan que existe cierta percepción de ocultación de información entre los compañeros en *Students Helping Honduras*, ya que más de la mitad de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación. Esto puede tener un impacto negativo en la colaboración y la eficiencia del trabajo en equipo. Para abordar esta preocupación, puede ser útil promover una cultura de transparencia y comunicación abierta en la organización. Esto podría incluir la implementación de políticas y prácticas que fomenten la compartición de información relevante, así como la creación de espacios para el intercambio de conocimientos y la colaboración entre los empleados. Además, es importante fomentar un ambiente de confianza y respeto mutuo, para que los empleados se sientan cómodos al compartir información y trabajar de manera colaborativa.



Figura 21. Relaciones interpersonales

Estos resultados revelan que la mayoría de los encuestados tiene una actitud positiva hacia el intercambio de información y conocimientos entre compañeros. Un 43% está de acuerdo y un

39% está totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que suma un total del 82% que percibe que existe un intercambio de información efectivo en la organización, resaltando que una gran proporción de los empleados considera que compartir información y conocimientos es esencial para lograr mejores resultados. Esto sugiere una cultura de colaboración y apoyo mutuo entre los compañeros.

Un 6% de los encuestados se muestra neutral en cuanto a la afirmación y otro 6% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Estos porcentajes indican que una minoría de los empleados no percibe que haya un intercambio efectivo de información y conocimientos entre sus compañeros.

Los resultados del cuestionario revelan una actitud generalmente positiva hacia el intercambio de información y conocimientos entre los compañeros en *Students Helping Honduras*. La mayoría de los empleados percibe que existe un ambiente propicio para compartir información y trabajar de manera colaborativa. Para fomentar y fortalecer aún más esta cultura de colaboración, es importante continuar promoviendo y apoyando el intercambio de conocimientos entre los empleados. Esto se puede lograr mediante la creación de espacios formales e informales para compartir información y experiencias, el fomento de la comunicación abierta y la valoración de la contribución individual de cada empleado. Al hacerlo, se puede mejorar la eficacia del trabajo en equipo y el logro de resultados óptimos.

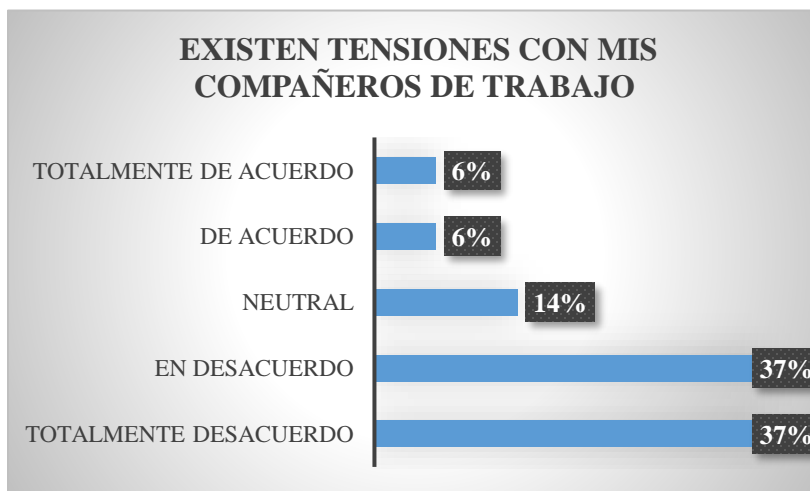


Figura 22. Relaciones interpersonales

Al analizar los resultados del cuestionario sobre la existencia de tensiones con los

compañeros de trabajo en *Students Helping Honduras*, se pueden destacar lo siguiente:

hay una percepción significativa de tensiones entre los empleados. Un 37% está totalmente en desacuerdo y otro 37% está en desacuerdo con la afirmación, lo que suma un total del 74% que percibe que no hay tensiones en la organización.

Un 14% de los encuestados se muestra neutral en cuanto a la afirmación, lo que indica que tienen una opinión indecisa o no tienen una percepción clara sobre si existen tensiones con sus compañeros de trabajo. Un 6% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, mientras que un 6% está totalmente en desacuerdo. Estos porcentajes indican que una minoría de los empleados no percibe tensiones con sus compañeros de trabajo.

Existe una percepción generalizada de tensiones entre los empleados de *Students Helping Honduras*. La alta proporción de respuestas en desacuerdo y totalmente en desacuerdo sugiere que no hay un ambiente laboral en el que se perciben conflictos y fricciones entre los compañeros de trabajo. Por lo que estas tensiones pueden afectar negativamente la colaboración, el trabajo en equipo y la eficiencia general de la organización. Es importante abordar y gestionar cuando se presenten tensiones de manera constructiva para promover un ambiente laboral más saludable y productivo. Esto puede incluir la promoción de una comunicación abierta y respetuosa, la resolución de conflictos de manera eficaz, y la creación de oportunidades para fortalecer las relaciones interpersonales y construir un clima de confianza y colaboración.



Figura 23. Sentido de pertenencia

Los datos que se muestran en esta grafica reflejan que hay un conocimiento parcial de la misión y visión de la organización. Un 43% está de acuerdo y un 31% está totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que suma un total del 74% que tiene algún nivel de conocimiento sobre la misión y visión de la organización. Sin embargo, un 18% de los encuestados está en desacuerdo y un 6% está totalmente en desacuerdo con la afirmación, lo que indica que una parte de los empleados no tiene un conocimiento claro o no está de acuerdo con la misión y visión de la organización.

Es importante que todos los empleados conozcan y estén alineados con la misión y visión de la organización, ya que esto proporciona una dirección clara y un propósito compartido. El desconocimiento o la falta de acuerdo pueden afectar la cohesión y el sentido de pertenencia de los empleados.

Existe un nivel parcial de conocimiento sobre la misión y visión de *Students Helping Honduras*. Mientras que una mayoría de los empleados tiene algún grado de conocimiento sobre estos aspectos, una proporción significativa no lo tiene o no está de acuerdo con ellos. Para abordar esta situación, es importante comunicar y reforzar de manera clara y regular la misión y visión de la organización a todos los empleados. Esto puede incluir la realización de sesiones de capacitación, la inclusión de estos aspectos en la comunicación interna y la promoción de una cultura organizacional que valore y se alinee con la misión y visión. Al hacerlo, se puede fortalecer el sentido de propósito y dirección compartida en la organización.

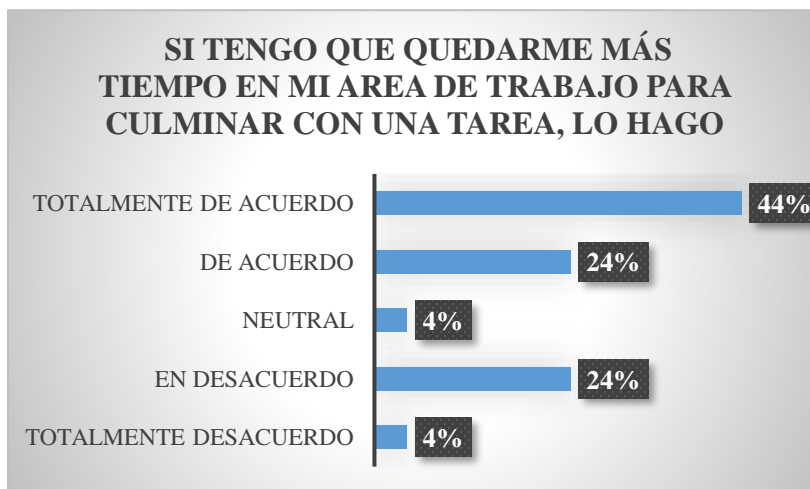


Figura 24. Sentido de pertenencia

Según el resultado obtenido de este gráfico indica que la mayoría de los empleados muestra un alto nivel de compromiso y dedicación hacia su trabajo. Un 44% está totalmente de acuerdo y un 24% está de acuerdo con la afirmación, lo que suma un total del 68% que está dispuesto a quedarse más tiempo en su área de trabajo para culminar una tarea.

Sin embargo, un 24% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación, lo que indica que una proporción considerable de los empleados no está dispuesta a quedarse más tiempo en su área de trabajo para completar una tarea adicional. Un 4% de los encuestados se muestra neutral en cuanto a la afirmación, lo que indica que tienen una opinión indecisa o no tienen una postura clara sobre si están dispuestos a quedarse más tiempo en su área de trabajo.

Un 4% de los encuestados está totalmente en desacuerdo con la afirmación, lo que indica que una minoría no está dispuesta en absoluto a quedarse más tiempo en su área de trabajo para culminar con una tarea.

El cuestionario muestra que una mayoría significativa de los empleados de *Students Helping Honduras* está dispuesta a quedarse más tiempo en su área de trabajo para culminar con una tarea. Esto refleja un nivel de compromiso y dedicación hacia el trabajo y las responsabilidades asignadas. Sin embargo, también se observa una proporción considerable de empleados que no están dispuestos a hacerlo, lo que sugiere la necesidad de examinar las razones detrás de esta

postura y buscar formas de promover una mayor colaboración y eficiencia en el manejo del tiempo y las tareas. Esto puede incluir la identificación de posibles obstáculos, la mejora en la asignación de recursos y la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, lo que puede ayudar a reducir la necesidad de quedarse más tiempo en el área de trabajo.

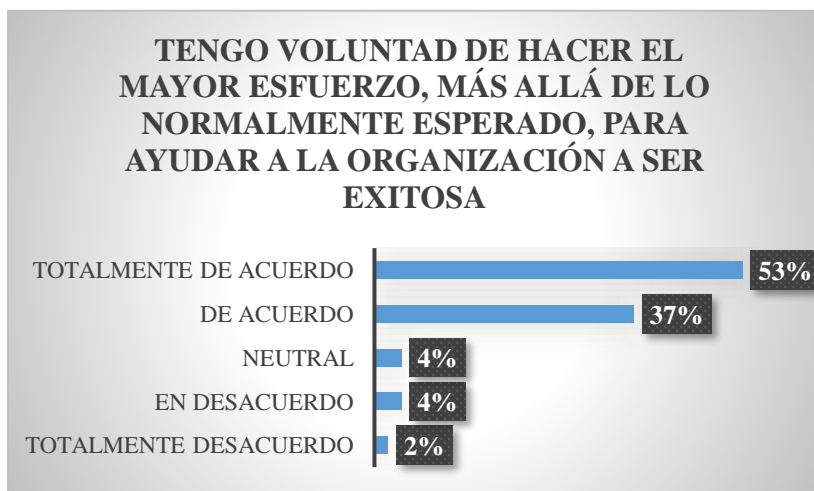


Figura 25. Sentido de pertenencia

En relación con los resultados obtenidos 53% de los empleados está totalmente de acuerdo en tener la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar a la organización a ser exitosa. Esto indica una actitud positiva y compromiso por parte de más de la mitad de los empleados. Mientras que un 37% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación, lo que sugiere que existe un porcentaje significativo de empleados que no están dispuestos a hacer un esfuerzo adicional para contribuir al éxito de la organización.

Un 4% de los empleados se muestra neutral en cuanto a la afirmación, lo que indica que tienen una opinión indecisa o no tienen una postura clara sobre si están dispuestos a hacer un esfuerzo adicional. Un 2% de los encuestados está totalmente en desacuerdo con la afirmación, lo que indica que una minoría no tiene la voluntad de hacer un esfuerzo adicional para ayudar a la organización a ser exitosa.

Existe un porcentaje considerable de empleados de *Students Helping Honduras* que no están dispuestos a hacer un esfuerzo adicional para ayudar a la organización a tener éxito. Esto indica la necesidad de explorar las posibles razones detrás de esta falta de voluntad y abordar cualquier desafío o preocupación que puedan tener los empleados. Es importante fomentar un

ambiente de trabajo motivador y brindar incentivos y reconocimiento adecuados para promover la disposición de los empleados a hacer un esfuerzo adicional. Además, comunicar claramente los objetivos y metas de la organización y cómo la contribución individual de cada empleado es crucial para alcanzar el éxito colectivo puede ayudar a fortalecer la motivación y el compromiso de los empleados.

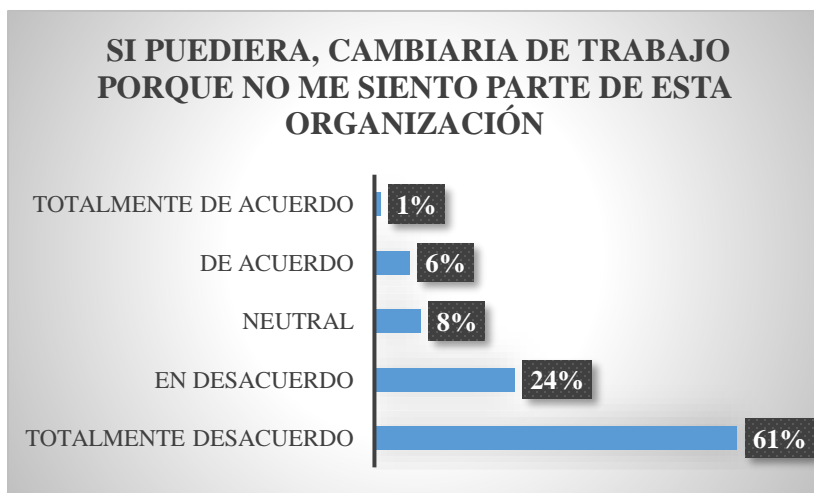


Figura 26. Sentido de pertenencia

Según los datos obtenidos en este gráfico a mayoría de los empleados (61%) está totalmente en desacuerdo con la afirmación de que cambiaría de trabajo porque no se siente parte de la organización. Este resultado es positivo, ya que indica que una gran proporción de los empleados se siente parte de la organización y no tiene intenciones de dejarla. Un 24% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación, lo que también sugiere que una parte significativa de los empleados no tiene intenciones de cambiar de trabajo debido a la falta de sentimiento de pertenencia.

Un 8% de los empleados se muestra neutral y un 6% está de acuerdo con la afirmación. Estos porcentajes más bajos indican que hay una minoría de empleados que pueden tener ciertas dudas o insatisfacciones en cuanto a su sentido de pertenencia a la organización.

Los resultados del cuestionario sugieren que la mayoría de los empleados de *Students Helping Honduras* se sienten parte de la organización y no tienen intenciones de cambiar de trabajo por falta de sentido de pertenencia. Sin embargo, es importante tener en cuenta las opiniones de aquellos que expresaron estar en desacuerdo o tener dudas al respecto. La organización puede

trabajar en fortalecer aún más el sentimiento de pertenencia, fomentando un ambiente de trabajo positivo, brindando oportunidades para la participación y el desarrollo profesional, y promoviendo una cultura organizacional inclusiva y colaborativa. Esto puede ayudar a que los empleados se sientan más conectados y comprometidos con la organización, reduciendo así la posibilidad de que busquen otras oportunidades laborales.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

1. Al analizar la situación actual del personal de *Students Helping Honduras* con el objetivo de conocer el clima organizacional a través de un método que permita descubrir la percepción de los colaboradores, se obtuvieron datos valiosos que brindan una visión clara sobre el ambiente laboral y las opiniones de los empleados. El uso de un método de consulta, en este caso un cuestionario, permitió recopilar información de manera sistemática y estructurada, el análisis de los resultados del cuestionario reveló aspectos clave que influyen en el clima organizacional, como la satisfacción laboral, el trabajo en equipo, la comunicación interna, el liderazgo, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, entre otros. Estos datos proporcionan una comprensión más profunda de la dinámica interna de la organización y permiten identificar áreas de mejora y fortalezas existentes.
2. Al determinar el nivel de desempeño, productividad y satisfacción personal de *Students Helping Honduras* ha arrojado una serie de percepciones y tendencias que proporcionan una visión valiosa de la dinámica organizacional. Los resultados resaltan áreas críticas que merecen atención para mejorar el ambiente laboral y la eficacia general de la organización. El notable porcentaje del 54% dato obtenido al cuestionario aplicado en lo que respecta a la recepción de incentivos, el hecho de que la mayoría de los encuestados expresen que no reciben reconocimiento por su buen desempeño plantea preocupaciones sobre la motivación y la satisfacción de los empleados. La falta de estímulos puede influir negativamente en el compromiso y la calidad del trabajo. El reconocimiento limitado también podría contribuir a un ambiente donde los empleados no se sientan valorados.
3. El análisis de la percepción del ambiente de trabajo en *Students Helping Honduras* ha puesto de manifiesto una preocupante discrepancia entre las expectativas y la realidad en términos de iluminación, distribución del espacio y otros factores relacionados. Los resultados obtenidos del cuestionario indican que el 86% de los encuestados no considera que su entorno laboral sea adecuado, lo que subraya la necesidad de abordar estas cuestiones para mejorar el bienestar y la productividad de los empleados. En *Students Helping Honduras* existe la necesidad de implementar un plan de mejora continuo, ya que permite corregir o eliminar las causas de los problemas detectados en base los resultados obtenidos en el cuestionario, ya que se busca mejorar el desempeño del personal a través de un ambiente

de trabajo positivo donde exista un compromiso por parte de los empleados, ya que de esta manera se podrá crear un clima organizacional óptimo que contribuya al crecimiento y éxito de la organización, así como el desarrollo personal y profesional de los empleados. Mediante el plan se podrá ver reflejado a mediano y largo plazo.

4. La evaluación de la percepción sobre la resolución de problemas especiales y su relación con la comunicación entre directores y empleados ha revelado una visión esclarecedora. Los resultados indican que un porcentaje abrumador, en este caso el 87%, de los colaboradores afirman que con frecuencia no saben con quién abocarse al momento de resolver un problema, esto se debe a la falta de comunicación. La correlación entre la claridad en la resolución de problemas especiales y la mejora en la comunicación entre directores y empleados es evidente. La percepción positiva sobre la identificación de la persona adecuada para la resolución de problemas podría ser un indicador de que se carece de una comunicación transparente y un flujo de información efectivo entre las partes involucradas.

5. 5.2 RECOMENDACIONES

1. Se recomienda diseñar un sistema de retroalimentación, como revisiones de desempeño regulares, donde se discutan los logros, las áreas de mejora y se establezcan metas claras para el crecimiento profesional. La retroalimentación constructiva y oportuna es fundamental para el desarrollo personal y el fortalecimiento del clima organizacional.
2. Fomentar un ambiente laboral positivo y motivador donde los empleados se sientan valorados y apoyados. Esto puede incluir programas de reconocimiento y recompensas, estos programas pueden ser incentivos financieros, reconocimientos públicos, premios o programas de desarrollo adicional. El reconocimiento y la recompensa adecuados aumentan la satisfacción laboral y refuerzan el sentido de pertenencia y motivación, actividades de *team building* y la promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Un ambiente de trabajo positivo favorece la satisfacción personal, el compromiso y la productividad.
3. Se recomienda establecer programas de capacitación y desarrollo para fortalecer las habilidades y conocimientos de los colaboradores, fomentar la comunicación y participación a

través de canales claros y efectivos, promoviendo la retroalimentación, así mismo implementar un sistema de reconocimiento y recompensas basado en criterios justos y transparentes, crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Además, se recomienda dar seguimiento y realizar evaluaciones periódicas para monitorear el progreso.

4. Se recomienda implementar un plan de mejora continua para promover un clima organizacional óptimo, con el fin de realizar una serie de actividades que se adecuen a las necesidades de los empleados. A través de un plan de mejora se identifican aquellas acciones correctivas y preventivas para abordar los problemas identificados mediante evaluaciones periódicas, permite establecer metas claras, definir estrategias y tomar medidas concretas para mejorar el clima organizacional, la comunicación, la motivación, la satisfacción laboral y otros aspectos relevantes al desempeño y bienestar de los empleados. Así mismo, también muestra el compromiso de la organización con el crecimiento y desarrollo de los empleados, promoviendo una cultura de aprendizaje y adaptabilidad, en la cual se valora el *feedback* de los empleados y se busca constantemente su participación en la identificación de oportunidades de mejora.

CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD

6.1 NOMBRE DE LA PROPUESTA

Plan de mejora para fortalecer el clima organizacional del personal de *Students Helping Honduras* con el fin de mejorar el desempeño, productividad y satisfacción de los colaboradores.

6.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Es de vital importancia fortalecer el clima organizacional del personal de *Students Helping Honduras* ya que tiene una influencia significativa en los procesos organizacionales y psicológicos, como la comunicación, la toma de decisiones, la solución de problemas, el aprendizaje y la motivación, así como en la eficiencia de la organización y la satisfacción de sus colaboradores.

Además, el estudio reveló la necesidad de mejorar el clima organizacional en áreas como la toma de decisiones, la colaboración y la disposición de los empleados a hacer un esfuerzo adicional para ayudar a la organización a tener éxito. Al abordar estas áreas de mejora, se puede promover la colaboración, un ambiente de trabajo motivador y productivo, lo que puede contribuir al mejoramiento del desempeño de los colaboradores y, por ende, al éxito de la organización.

Por lo tanto, es importante realizar este estudio para *Students Helping Honduras*, a fin de identificar las áreas de mejora y desarrollar un plan de mejora continua centrando en el desarrollo del clima organizacional, para promover la satisfacción laboral, la motivación de los empleados y la productividad. Fomentando un ambiente de trabajo de desarrollo profesional y crecimiento.

6.3 ALCANCE DE LA PROPUESTA

La implementación del plan de mejora para fortalecer el clima organizacional del personal de *Students Helping Honduras* con el fin de mejorar el desempeño, productividad y satisfacción de los colaboradores busca alcanzar los siguientes objetivos:

1. Desarrollar habilidades y competencias a través de capacitación y mentoría.

2. Fomentar la comunicación efectiva mediante canales claros y herramientas digitales.
3. Fortalecer el trabajo en equipo a través de actividades de grupo de trabajo.
4. Mejorar el ambiente de trabajo mediante la adecuación de espacios y mobiliario.

6.4 DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO

6.4.1 DESCRIPCIÓN

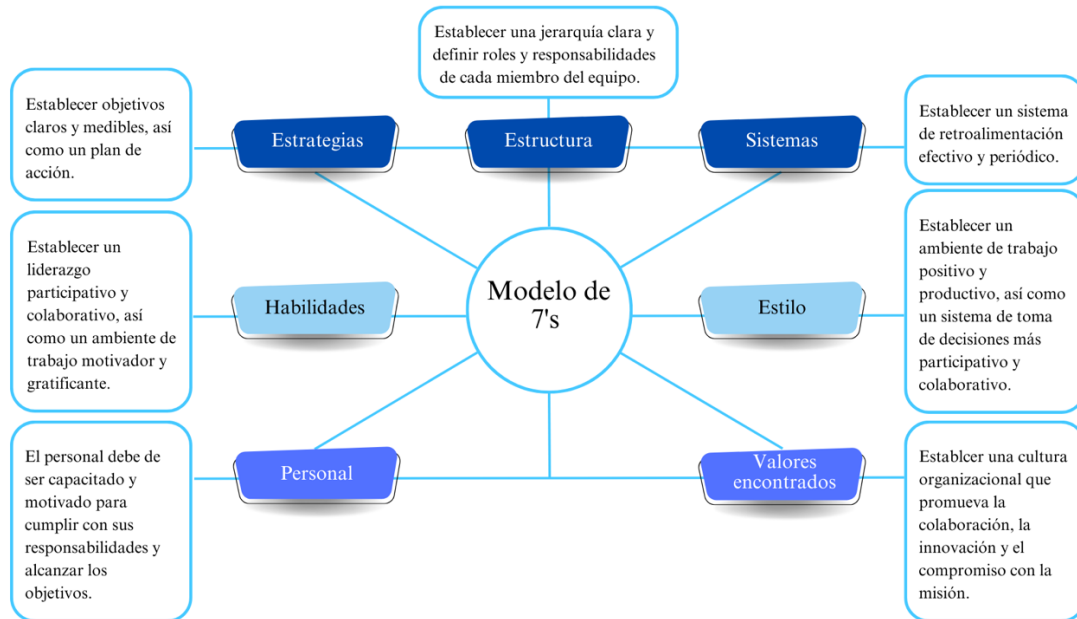
El presente estudio tuvo como objetivo proponer un plan de mejora para fortalecer el clima organizacional del personal de *Students Helping* Honduras con el fin de mejorar el desempeño, productividad y satisfacción de los colaboradores, para ello, se desarrolló un modelo de las 7 s, este enfoque de gestión se utiliza para evaluar diferentes aspectos de una organización y mejorar su desempeño. El modelo de las 7s incluye los siguientes elementos: estrategia, estructura, sistemas, estilo, habilidades, personal y valores encontrados.

Una vez identificadas las áreas de mejora se elaboraron los objetivos de implementación que permitirán resolver los problemas detectados, después de haber descritos los problemas se pretende determinar las acciones de mejora que ayudarán a superar cada una de las debilidades detectadas. A través de la elaboración de un plan de mejora se logrará señalar las áreas de mejora, las acciones de mejora, los directores responsables, las posibles fechas para ejecutar dicho plan, los recursos necesarios, los medios de verificación y las actividades de monitoreo y evaluación, con el objetivo de mejorar el desempeño y la satisfacción de los colaboradores.

Por último, se incluye el plan de acción de seguimiento el cual indica el porcentaje de consecución de este, la fecha de implantación, los resultados y las evidencias.

6.4.2 DESARROLLO

Figura 27 Modelo de las 7 s de Students Helping Honduras



Fuente: Elaboración propia Figura de las 7s

Para identificar las causas del problema con las preguntas de investigación se utilizó como herramienta el diagrama de las 7s en el que se describe la relación que existe entre el problema y los diferentes factores que han aportado a que se haya obtenido el resultado.

Se observa en la gráfica la división de las causas del problema, identificando sus categorías como ser: la estrategia, las habilidades, el personal, el estilo, el sistema, valores encontrados y la estructura. Luego se desglosa las causas de cada una de ellas.

1. Categoría de Estrategias:

Establecer objetivos claros y medibles, consiste en diseñar un plan de acción que proporciona una estructura y enfoque a la organización. Permiten establecer una hoja de ruta clara para el logro de los resultados deseados y brindan una base para la toma de decisiones informadas. Al seguir estas estrategias, las organizaciones pueden aumentar su eficiencia, mejorar su rendimiento y alcanzar sus metas con mayor éxito.

Para llevarse a cabo de cómo se debe de hacer se aplicará lo siguiente

- a) En base a la propuesta se está implementando un plan de acción que es el conjunto de pasos y actividades organizadas que se deben seguir para alcanzar los objetivos establecidos. Un buen plan de acción incluye la identificación de tareas específicas, la asignación de responsabilidades, los recursos necesarios y un calendario para su implementación. El plan de acción proporciona una guía clara sobre cómo se llevarán a cabo las actividades y permite una gestión efectiva del tiempo y los recursos.
- b) Implementar objetivos claros: implica en definir de manera precisa lo que se quiere lograr. Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo determinado. Tener objetivos claros proporciona dirección y enfoque, y permite que todos los miembros del equipo estén alineados en torno a un propósito común.
- c) Monitoreo y ajuste: Una vez que se han establecido los objetivos y se ha implementado el plan de acción, es importante realizar un seguimiento regular para evaluar el progreso. El monitoreo permite identificar desviaciones y problemas potenciales, así como reconocer los logros alcanzados. Si es necesario, se deben realizar ajustes en el plan de acción para asegurar que se están tomando las medidas correctivas y mantener el enfoque en el logro de los objetivos.

2. Categoría de las habilidades:

Establecer un liderazgo participativo y colaborativo, así como un ambiente de trabajo motivador y gratificante, fomentan la participación de los colaboradores, promueven la colaboración y la innovación, y generan un entorno en el que los empleados se sienten valorados y comprometidos. Esto a su vez conduce a un mayor desempeño. Tomando como referencia a la pregunta que, si el colaborador tiene la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado para ayudar a la organización ser exitosa, donde indicaron los colaboradores que si están en la disposición de poner todo su esfuerzo y colaboración para cumplir con sus actividades diarias y ayudar a la empresa a alcanzar con sus metas y objetivos, también se enfoca en la pregunta si mantiene una excelente relación con el jefe, obteniendo un resultado

negativo, esto perjudica en el liderazgo de los directivos, creando un ambiente tenso, y una mala coordinación, estas preguntas que fueron aplicadas en el cuestionario a todos los colaboradores de *Students Helping Honduras*.

Para llevarse a cabo de cómo se debe de hacer se aplicará el siguiente programa:

- a) Establecer un liderazgo participativo de los directivos que implica en fomentar la participación y la toma de decisiones conjunta entre los miembros del equipo. En lugar de imponer decisiones de manera unilateral, los líderes participativos involucran a los colaboradores en el proceso de toma de decisiones, escuchando sus ideas, opiniones y aportes. Esto crea un ambiente de trabajo en el que todos se sienten valorados y tienen la oportunidad de contribuir al éxito de la organización.
- b) Implementar estrategias de trabajo en equipo y colaboración: Promover la colaboración implica fomentar la interacción y cooperación entre los miembros del equipo. Esto puede lograrse mediante la creación de espacios y herramientas que faciliten la comunicación y la colaboración, como reuniones de equipo, sesiones de lluvia de ideas y plataformas digitales de colaboración. Al establecer un ambiente en el que los colaboradores se sientan cómodos compartiendo ideas y trabajando juntos, se promueve la creatividad, la innovación y la resolución conjunta de problemas.
- c) Ambiente de trabajo motivador: Un ambiente de trabajo motivador implica crear condiciones que impulsen a los colaboradores a dar lo mejor de sí mismos. Esto puede incluir el reconocimiento y la valoración del trabajo bien hecho, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, un equilibrio adecuado entre desafíos y habilidades, y la creación de un entorno inclusivo y respetuoso. Un ambiente motivador estimula la satisfacción laboral, la productividad y el compromiso con los objetivos.
- d) Gratificación y recompensas: Además de un ambiente motivador, es importante establecer sistemas de gratificación que reconozcan y valoren el desempeño y los logros de los colaboradores. Estas recompensas pueden ser tanto financieras como no financieras, y deben estar alineadas con los

objetivos y valores de *Students Helping Honduras*. Las recompensas pueden incluir bonificaciones, reconocimientos públicos, oportunidades de desarrollo especial, entre otros. Al recompensar el buen desempeño, se refuerza la motivación y se promueve una cultura de excelencia y compromiso.

3. Categoría del personal:

El personal debe ser capacitado y motivado para cumplir con sus responsabilidades y alcanzar los objetivos, al priorizar la capacitación y motivación del personal, la empresa asegura que su equipo esté preparado para enfrentar los desafíos, cumplir con sus responsabilidades y alcanzar los objetivos establecidos. Esto a su vez contribuye a un mayor desempeño, un ambiente de trabajo positivo y una mayor satisfacción tanto para los empleados como para la organización en su conjunto. Esta categoría se puede relacionar con la pregunta que si cuando los colaboradores hacen bien su trabajo reciben algún tipo de incentivo (felicitación, asenso, mayor confianza, capacitación, bono o reconocimiento), obteniendo resultados negativos de que los empleados no tienen ninguna motivación.

Para llevarse a cabo de cómo se debe de hacer se aplicará lo siguiente:

- a) Capacitación del personal: implica proporcionarles las habilidades, conocimientos y herramientas necesarios para desempeñar eficazmente sus responsabilidades, por lo que se propone realizar capacitaciones para todo el personal de *Students Helping Honduras*, esto puede incluir programas de formación, talleres, cursos y mentorías. Al invertir en la capacitación del personal, se mejora su desempeño, se promueve su desarrollo profesional y se fortalecen las competencias necesarias para cumplir con los objetivos establecidos.
- b) Implementar la motivación del personal: es fundamental para que se comprometan y den lo mejor de sí mismos en su trabajo. Esto implica crear un entorno de trabajo que fomente la satisfacción laboral, el reconocimiento y el sentido de pertenencia. Algunas estrategias para motivar al personal incluyen establecer metas claras, brindar retroalimentación positiva, reconocer los logros, proporcionar oportunidades de crecimiento y promover un ambiente de

trabajo colaborativo.

- c) Cultura de aprendizaje continuo: Promover una cultura de aprendizaje continuo implica fomentar la mejora constante y el desarrollo profesional del personal. Esto puede lograrse mediante la implementación de programas de desarrollo y crecimiento, la promoción del intercambio de conocimientos y la creación de espacios para el aprendizaje y la capacitación continua, ayuda a mantener al personal actualizado, adaptarse a los cambios y promover la innovación en la empresa.

4. Categoría del estilo:

Establecer un ambiente de trabajo positivo y productivo, así como un sistema de toma de decisiones más participativo y colaborativo la empresa promueve la colaboración, la creatividad y el compromiso de los empleados. Esto contribuye a un mejor desempeño, una mayor satisfacción laboral y una cultura de trabajo en equipo en la organización. Para lo que se menciona la pregunta de que, si la opinión es importante a la hora de tomar decisiones que afecta el trabajo o ambiente de los empleados, obteniendo un resultado negativo donde no es tomada en cuenta la opinión de los colaboradores, esto genera que no se sientan valorados y que no es importante su opinión.

Para llevarse a cabo de cómo se debe de hacer se aplicará lo siguiente:

- a) Establecer un ambiente de trabajo positivo implica crear un entorno en el que los empleados se sientan valorados, motivados y respetados. Esto se logra mediante el fomento de relaciones saludables entre los miembros del equipo, la promoción de la comunicación abierta y constructiva, y el reconocimiento y celebración de los logros individuales y colectivos. Un ambiente de trabajo positivo contribuye a la satisfacción laboral, el compromiso y la colaboración entre los empleados.
- b) Implementar un sistema de toma de decisiones participativa y colaborativa: implica involucrar a los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones. En lugar de tomar decisiones de manera unilateral, se busca

obtener diferentes perspectivas, ideas y aportes de los colaboradores. Esto puede lograrse mediante la realización de reuniones de equipo, la implementación de sesiones de lluvia de ideas y la creación de espacios para el diálogo abierto. La toma de decisiones participativa y colaborativa promueve la creatividad, el compromiso y la responsabilidad colectiva.

- c) Establecer un ambiente de trabajo positivo: implica crear un entorno en el que los empleados se sientan valorados, motivados y respetados. Esto se logra mediante el fomento de relaciones saludables entre los miembros del equipo, la promoción de la comunicación abierta y constructiva, el reconocimiento y celebración de los logros individuales y colectivos. Un ambiente de trabajo positivo contribuye a la satisfacción laboral, el compromiso y la colaboración entre los empleados.

5. Categoría de los sistemas:

Mejorar los sistemas de retroalimentación a los colaboradores de cada cambio que se realizar en la empresa, así permite evaluar la efectividad de los cambios y realizar ajustes en consecuencia, al recibir comentarios de los colaboradores sobre como los cambios están funcionando en la práctica, a la vez fomenta la comunicación efectiva, alinea a los colaboradores, facilita la adaptación y la mejora continua, fortalece el compromiso y la motivación, y construye confianza en el equipo. Estos aspectos ayudan al éxito de los cambios organizacionales y promueven un ambiente de trabajo positivo y productivo. Esta categoría hace referencia hacia los resultados de la pregunta del cuestionario aplicado que, si la opinión es importante a la hora de tomar decisiones que afecte el trabajo o ambiente y la pregunta que las ideas o sugerencias son tomadas, obteniendo en ambas respuestas negativas.

Para llevarse a cabo de cómo se debe de hacer se aplicará lo siguiente:

- a) Los directivos deberán de informar a los colaboradores los cambios que se han implementado para que todo el personal este consciente de los nuevos procesos para que puedan ser ejecutados correctamente.
- b) Retroalimentación de los colaboradores: Mejorar los sistemas de

retroalimentación implica establecer mecanismos y canales de comunicación efectivos para que los colaboradores puedan expresar sus opiniones, ideas y preocupaciones sobre los cambios implementados en la empresa. Esto puede incluir cuestionario, reuniones de retroalimentación, entrevistas individuales y plataformas digitales para recopilar comentarios. La retroalimentación de los colaboradores proporciona información valiosa sobre cómo los cambios están afectando su trabajo, identifica posibles problemas y sugiere mejoras.

- c) Ajustes y mejoras: La retroalimentación de los colaboradores y la evaluación de la efectividad de los cambios proporcionan información clave para realizar ajustes y mejoras en los procesos, políticas o estrategias implementadas. Al escuchar las opiniones y experiencias de los colaboradores, se pueden identificar áreas problemáticas, identificar soluciones alternativas y realizar cambios que optimicen los resultados. Estos ajustes y mejoras permiten adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno y garantizar que los cambios implementados sean efectivos y beneficiosos para la organización.

6. Categoría de los valores encontrados:

Establecer una cultura organizacional que promueva la colaboración, la innovación y el compromiso con la misión, estos valores generan un entorno propicio para el trabajo en equipo, la generación de ideas, la creatividad y la adaptación al cambio. Además, fomentan un sentido de pertenencia, motivación y orgullo en los colaboradores al ver los resultados tangibles de su esfuerzo colectivo hacia la misión compartida. En definitiva, esta cultura organizacional promueve un ambiente de trabajo positivo y productivo, donde se impulsan el crecimiento, el logro de metas y el impacto social. Una de las preguntas realizadas mediante el cuestionario es si los colaboradores conocen la misión y la visión de la organización, obteniendo resultados positivos permiten a que los colaboradores estén comprometidos con la misión que es un valor esencial en la empresa que busca tener un impacto positivo.

Para llevarse a cabo de cómo se debe de hacer se aplicará lo siguiente:

- a) Inculcar en los colaboradores un sentido de propósito y dedicación hacia la misión y los objetivos de la organización, así como la disposición de los

colaboradores para trabajar arduamente, asumir responsabilidad y superar obstáculos en la búsqueda de la misión compartida.

- b) Los directivos tengan un liderazgo ejemplar que fomente el aprendizaje, la mejora continua, y el compromiso con la misión implica crear un entorno que fomente la colaboración, apoye la innovación al hacerlo la empresa estará en una mejor posición y tener un impacto positivo en su entorno.

7. Categoría de la estructura:

Establecer una jerarquía clara y definir roles y responsabilidades de cada miembro del equipo, al establecer una jerarquía clara y definir roles de cada miembro del equipo es esencial para una estructura organizativa sólida. Proporciona coherencia y eficiencia en las operaciones, promueve el desarrollo profesional y el crecimiento, facilita la comunicación y el alineamiento, contribuye al éxito general de la empresa.

Para llevarse a cabo de cómo se debe de hacer se aplicará lo siguiente:

- a) Diseñar la estructura organizativa que refleje la jerarquía y las relaciones entre los diferentes roles. Esto puede incluir la creación de niveles de gestión, departamentos o equipos específicos. Asegurándose de tener en cuenta la escalabilidad y la eficiencia en la estructura propuesta.
- b) Definir los roles: Para cada posición en la estructura organizativa, define claramente los roles y responsabilidades correspondientes. Especificando las tareas y actividades principales, así como las habilidades y competencias necesarias para desempeñar cada rol. También es útil establecer expectativas de desempeño y criterios de evaluación para cada posición.

Tabla 6.4 Plan de mejora continua.

PLAN DE MEJORA CONTINUA							
Students Helping Honduras							
	Actividades/tareas	Responsables	Tiempos		Recursos	Medio de verificación	Monitoreo y evaluaciones
			Inicio	Final			
Problema: Falta de confianza directores y colaboradores, metas claras y reconocimiento del desempeño de los empleados.							
Objetivo 1 Mejorar la confianza, metas claras y reconocimiento.	<p>Establecer un programa de comunicación abierta y transparente entre los directores y colaboradores.</p> <p>Realizar talleres de desarrollo de habilidades de liderazgo para los directores, enfocado a la construcción de confianza, comunicación efectiva y la gestión de equipos.</p> <p>Establecer metas claras y medibles para cada</p>	Recursos Humanos y directores.	15 de agosto 2023	15 de noviembre 2023	Humano. Financiero.	<p>Registro de asistencia y participación en las sesiones de capacitación.</p> <p>Documentación de las metas establecidas y seguimiento de su cumplimiento.</p> <p>Registro de las acciones de reconocimiento realizadas.</p> <p>Evaluaciones de desempeño periódicas y</p>	<p>Realizar el cuestionario de satisfacción y clima laboral para medir el nivel de confianza y percepción de reconocimiento.</p> <p>Analizar los resultados de las evaluaciones de desempeño para identificar mejoras y áreas de desarrollo.</p>

	<p>departamento y puesto de trabajo, en colaboración con los empleados.</p> <p>Implementar un sistema de reconocimiento del desempeño, que incluya incentivos y reconocimientos formales e informales.</p>					reportes de seguimiento.	
--	--	--	--	--	--	--------------------------	--

Problema: Carencia de comunicación entre directores y colaboradores, no existen canales claros para intercambio de ideas y sugerencias.

<p>Objetivo 2</p> <p>Mejorar la comunicación entre directores y colaboradores a través de canales claros de comunicación y promover el intercambio de ideas y sugerencias.</p>	<p>Implementar un sistema de retroalimentación regular, como reuniones periódicas entre directores y colaboradores para discutir el progreso, desafíos y oportunidades de mejora.</p> <p>Establecer un canal de comunicación, como un buzón</p>	Directores y colaboradores/ Recursos humanos	21 de agosto 2023	21 de noviembre 2023	Humano. Financiero.	<p>Registro de las reuniones y comunicaciones realizadas.</p> <p>Evaluación de la participación y el intercambio de ideas en las reuniones de equipo.</p> <p>Seguimiento de las sugerencias y</p>	<p>Realizar un cuestionario de satisfacción para evaluar la percepción de la comunicación entre los directores y colaboradores.</p> <p>Obtener retroalimentación de los empleados sobre la efectividad de los canales de</p>
--	---	--	-------------------	----------------------	---------------------	---	--

	de sugerencias, donde los colaboradores puedan aportar ideas, sugerencias y preguntas de manera anónima. Organizar sesiones de capacitación en habilidades de comunicación efectiva para directores y colaboradores, con el objetivo de promover un ambiente de confianza y apertura.					su implementación.	comunicación establecidos.
--	--	--	--	--	--	--------------------	----------------------------

Problema: Existe una falta de priorización del bienestar emocional de los empleados, no se cuentan con programas de desarrollo adecuados y recursos asignados para mejorar las habilidades de los empleados.

Objetivo 3	Realizar una evaluación del bienestar emocional de los empleados a través de cuestionarios o entrevistas confidenciales para identificar las áreas de mejora y las	Administración Recursos Humanos de SHH en colaboración del director de cada programa.	28 de agosto 2023	28 de noviembre 2023	Humano. Financiero.	Cuestionario de satisfacción laboral periódicas. Registro de las preocupaciones y necesidades expresadas por los	Realizar cuestionarios de satisfacción de los empleados para evaluar el impacto de los programas de bienestar emocional y desarrollo de habilidades.
-------------------	--	---	-------------------	----------------------	---------------------	--	--

<p>de recursos.</p>	<p>necesidades específicas.</p> <p>Implementar programas de bienestar emocional, como talleres de manejo del estrés, sesiones de mindfulness o actividades como grupo de trabajo.</p> <p>Diseñar un plan de desarrollo profesional que incluya capacitaciones, cursos y oportunidades de aprendizaje para los empleados, de acuerdo con las necesidades identificadas en la evaluación de bienestar emocional.</p> <p>Asignar recursos financieros y logísticos para la implementación de los</p>					<p>empleados.</p> <p>Evaluación del impacto de los programas de desarrollo en las habilidades de los empleados.</p> <p>Seguimiento de la participación de los empleados en las actividades de bienestar emocional.</p>	<p>Recopilar retroalimentación de los empleados sobre la efectividad de los programas implementados.</p>
---------------------	---	--	--	--	--	--	--

	programas de desarrollo.						
Problema: Falta de programas de reconocimiento y equilibrio entre el trabajo y la vida personal, transparencia y eficacia insuficiente en la comunicación y toma de decisiones.							
Objetivo 4	Establecer un programa de reconocimiento que incluya premios, reconocimiento formales e informales y oportunidades de desarrollo y promoción interna.	Administración Recursos Humanos de SHH/ directores	15 de agosto 2023	15 de diciembre 2023	Humano. Financiero.	Registro de la implementación de programas de reconocimiento y actividades de equilibrio de trabajo y vida personal Evaluación de la mejora de los indicadores de comunicación interna, como la frecuencia y calidad de comunicación.	Evaluar el impacto de los programas de reconocimiento y equilibrio de trabajo-vida personal en la retención del talento y el bienestar de los empleados. Reuniones de seguimiento con los empleados para recopilar retroalimentación sobre la efectividad de la toma de decisiones.
Mejorar el reconocimiento, equilibrio trabajo-vida personal, comunicación y toma de decisiones.	Establecer políticas y prácticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles, opciones de trabajo o días libres adicionales. Mejorar la transparencia y eficacia en la comunicación a través de la						

	<p>implementación de canales claros como boletines informativos.</p> <p>Fortalecer la toma de decisiones a través de la implementación de procesos claros y participativos, donde fomente la colaboración y se considere la opinión de los empleados.</p>						
--	---	--	--	--	--	--	--

Problema: Condiciones físicas insatisfactorias y falta de recursos necesarios.

Objetivo 5	Realizar una evaluación exhaustiva de las condiciones físicas actuales de la organización, incluyendo el estado de las instalaciones, equipos y mobiliario.	Administración Recursos Humanos de SHH/dirección/ equipo del proyecto de construcción .	28 de agosto 2023	28 de noviembre 2023	Humano. Financiero.	Presupuesto para las reparaciones, mejoras y adquisición de recursos. Personal calificado de confianza para llevar a cabo las mejoras y realizar el mantenimiento regular. Proveedores	Inspecciones regulares para evaluar las condiciones físicas y el estado de los recursos. Registro de las reparaciones y mejoras realizadas. Retroalimentación de los empleados sobre la satisfacción de
Mejorar las condiciones físicas y garantizar los recursos necesarios para el adecuado financiamiento.							

	<p>asegurar que las instalaciones estén en óptimas condiciones.</p> <p>Identificar y adquirir los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de la organización.</p> <p>Establecer un sistema y control para garantizar que las condiciones físicas se mantengan en buen estado y los recursos estén disponibles y en funcionamiento</p>					<p>para adquirir los recursos necesarios.</p>	<p>las condiciones físicas y los recursos.</p>
--	---	--	--	--	--	---	--

Elaboración de tabla: Fuente propia

El Plan de Mejora Continua propuesto aborda varios problemas identificados en la organización, como mejorar la confianza, metas claras y reconocimiento, Mejorar la comunicación entre directores y colaboradores a través de canales claros de comunicación y promover el intercambio de ideas y sugerencias, priorizar el bienestar emocional y promover el desarrollo de habilidades a través de programas adecuados y asignación de recursos, mejorar el reconocimiento, equilibrio trabajo-vida personal, comunicación y toma de decisiones, mejorar las condiciones

físicas y garantizar los recursos necesarios para el adecuado financiamiento.

En primer lugar, se recomienda mejorar la confianza, metas claras y reconocimiento.

En segundo lugar, es importante involucrar a todos los empleados de *Students Helping Honduras* en el conocimiento y desarrollo del plan.

El comité de desarrollo debe de tener claro lo que se pretende alcanzar y a pegarse a los lineamientos proporcionados en el plan de mejora.

La descripción de las actividades/ tareas a desarrollar en la implementación del plan de mejora continua de la organización *Students Helping Honduras*.

1. Establecer un programa de comunicación abierta y transparente entre los directores y colaboradores, quienes los responsables de llevar a cabo dicho programa es el departamento de recursos humanos, que se llevara a cabo a partir del 15 de agosto del 2023 hasta el 15 de noviembre del 2023, llevando un medio de verificación por medio de Registro de asistencia y participación en las sesiones de capacitación, tomando en cuenta el monitoreo y las evaluaciones mediante cuestionarios de satisfacción y clima laboral para medir el nivel de confianza y percepción de reconocimiento.
 - 1.1. Realizar talleres de desarrollo de habilidades de liderazgo para los directores, que consiste en profundizar si son un líder, ¿Qué inspira?, ¿Qué te hace un líder diferente?, Desarrollo de la empatía del líder, hábitos y herramientas del líder, enfocado a la construcción de confianza, comunicación efectiva y la gestión de equipos, cada taller tiene una duración de una hora y media, realizándose en las instalaciones de la empresa, ejecutado por un representante de la empresa contratada: Consultores profesionales Honduras, fechas tentativa de ejecución es el 15 de agosto del 2023.
 - 1.2. Establecer metas claras y medibles para cada departamento y puesto de trabajo, en colaboración con los empleados, se promueve la alineación de esfuerzos, el desarrollo individual y el seguimiento efectivo del desempeño. Esto contribuye a una cultura organizacional enfocada en resultados, motivación y crecimiento tanto para los empleados como para la empresa en su conjunto, teniendo como medio de verificación la documentación de las metas establecidas y seguimiento de su cumplimiento. Proponiendo su ejecución a partir del 15 de noviembre del 2023, en las instalaciones de la empresa.

- 1.3. Implementar un sistema de reconocimiento del desempeño, que incluya incentivos y reconocimientos formales e informales, se fomenta la cultura de apreciación y valoración en la organización. Esto fortalece la motivación de los empleados, impulsa el compromiso y mejora la retención del talento. Además, el reconocimiento del desempeño contribuye a crear un ambiente de trabajo positivo y productivo, donde los empleados se sienten valorados y reconocidos por sus contribuciones. Teniendo un modo de verificación de registro de las acciones de reconocimiento realizadas y las evaluaciones de desempeño realizarlas 1 vez al mes por el departamento de recursos humanos, llevando reportes de seguimiento, desarrollándose en las instalaciones de la empresa.
2. Mejorar la comunicación entre directores y colaboradores a través de canales claros de comunicación y promover el intercambio de ideas y sugerencias.
 - 2.2 Implementar un sistema de retroalimentación regular, como reuniones semanales entre directores y colaboradores para discutir el progreso, desafíos y oportunidades de mejora. Donde los directores son los responsables de llevar a cabo las reuniones a partir del 21 de agosto durante el tiempo indefinido, llevándose a cabo siempre y cuando se realicen cuestionarios de satisfacción para evaluar la percepción de la comunicación entre los directores y colaboradores, ejecutadas por el departamento de recursos humanos,
 - 2.3 Establecer un canal de comunicación, como un buzón de sugerencias, donde los colaboradores puedan aportar ideas, sugerencias y preguntas de manera anónima, verificando que al obtener retroalimentación de los empleados sobre la efectividad de los canales de comunicación establecidos, llevando un monitoreo por el departamento de recursos humanos en las instalaciones de la empresa para organizar sesiones de capacitación en habilidades de comunicación efectiva para directores y colaboradores, con el objetivo de promover un ambiente de confianza y apertura.
 - 2.4 Organizar sesiones de capacitación en habilidades de comunicación efectiva para directores y colaboradores, con el objetivo de promover un ambiente de confianza y apertura, estas capacitaciones y talleres están compuesto por diferentes temas a desarrollar:
 - a) trabajo en equipo: La colaboración efectiva, responsabilidad, lealtad e

iniciativa, fundamentos del trabajo en equipo y como trabajar en equipo: sinergia organizacional.

- b) Colaboración y empatía: ¿Qué es la empatía?, ¿empatía o simpatía?, La empatía desde un enfoque laboral, la colaboración sin afectar tus procesos.
- c) La inteligencia emocional: ¿En qué consiste los principales componentes de la inteligencia emocional?, ¿Para qué sirven las emociones?, Sensación, emoción y pensamiento, La responsabilidad inteligente, particularidades de la mente emocional, beneficios de la inteligencia emocional, el poder del pensamiento. Está previsto llevarse a cabo del 15 al 18 de agosto para los colaboradores en las instalaciones de la empresa, impartidas por un representante de la empresa de consultores profesionales Honduras, en las instalaciones de *Students Helping Honduras*.

2.4.1 Mientras que para los directivos se programara las capacitaciones del 21 al 25 de agosto, cada taller tiene de duración de una hora y treinta minutos que se realizaran en las instalaciones de la empresa e impartidas por la empresa contratada de Consultores profesionales Honduras, estas capacitaciones y talleres están compuesto por diferentes temas a desarrollar:

- a) Proactividad: La motivación interna, la motivación interna que genere un compromiso, ¿Qué es la proactividad laboral?, Ventajas de la productividad laboral, las 5 habilidades de colaboración proactivo.
- b) La comunicación: ¿Qué es la comunicación efectiva?, ¿Por qué es importante la comunicación en el trabajo?, La escucha empática.
- c) Gestión del tiempo: El manejo efectivo del tiempo, Del desperdicio a la importancia, malas gestiones del tiempo provocan estrés, hábitos para gestionar el tiempo.
- d) Resolución de conflictos: ¿Qué son los errores y conflictos laborales, fuentes de errores en conflictos, condiciones que proporcionan conflictos, ¿Por qué afectan tu productividad?
- e) La ética: parámetros de la ética (profesional, laboral y social), las claves de la

ética (Honestidad, respeto apertura, compromiso y equidad), logro de la ética en el trabajo.

f) Motivación laboral: ¿Qué te motiva?, desarrollo de la confianza y la autoestima, motivación intrínseca y extrínseca, es un gestor de cambio para todos.

3. Realizar una evaluación del bienestar emocional de los empleados a través de cuestionarios o entrevistas confidenciales para identificar las áreas de mejora y las necesidades específicas, realizadas por el departamento de recursos humanos en colaboración de los directores de cada uno de los programas, realizándose del 28 de Agosto al 28 de Noviembre del 2023, y se monteará y evaluará por medio de cuestionarios de satisfacción de los empleados para evaluar el impacto de los programas de bienestar emocional y desarrollo de habilidades.

3.1 Implementar programas de bienestar emocional, como talleres de manejo del estrés, actividades como grupo de trabajo.

4. Establecer un programa de reconocimiento que incluya premios, reconocimientos formales e informales y oportunidades de desarrollo y promoción interna, siendo los responsables el departamento de recursos humanos y la colaboración de los directores, iniciando este programa a partir del 15 de agosto al 15 de Diciembre del 2023, teniendo el monitoreo y las evaluaciones del impacto de los programas de reconocimiento y equilibrio de trabajo-vida personal en la retención del talento y el bienestar de los empleados, teniendo este programa se crea un ambiente de trabajo positivo, motivador y enriquecedor. Los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos, lo que a su vez contribuye al éxito de la organización en general. Además, este programa fomenta una cultura de reconocimiento y crecimiento, impulsando la retención del talento y promoviendo un alto rendimiento en toda la organización.

a) Premios: se otorgan a los empleados destacados por su desempeño excepcional. Pueden incluir premios monetarios, bonificaciones, regalos especiales, certificados o trofeos. Los premios son una forma efectiva de mostrar aprecio y gratitud hacia los empleados por sus logros y contribuciones sobresalientes.

b) Reconocimientos formales: llevan a cabo de manera oficial y pública. Pueden incluir ceremonias de premiación, eventos especiales, menciones en boletines internos o publicaciones en redes sociales internas. Los reconocimientos formales resaltan los

logros destacados de los empleados y los celebran frente a sus colegas y superiores. Esto no solo refuerza la cultura de reconocimiento en la organización, sino que también fomenta la motivación y el sentido de pertenencia de los empleados.

- c) Reconocimientos informales: son gestos y expresiones de reconocimiento que ocurren de manera cotidiana y personalizada. Pueden incluir felicitaciones verbales, agradecimientos por el buen trabajo, reconocimientos en reuniones de equipo o mensajes de reconocimiento en plataformas de comunicación interna. Los reconocimientos informales son espontáneos y refuerzan continuamente los logros y contribuciones de los empleados, creando un ambiente de trabajo positivo y motivador.
- d) Oportunidades de desarrollo: Un programa de reconocimiento efectivo también debe incluir oportunidades de desarrollo y crecimiento para los empleados destacados, esto puede involucrar programas de capacitación, asignación de proyectos desafiantes, mentorías o acceso a recursos y herramientas de desarrollo profesional. Al brindar a los empleados la oportunidad de expandir sus habilidades y conocimientos, se fortalece su compromiso y se les muestra que su crecimiento profesional es valorado y apoyado. Por lo que ya se implementó las capacitaciones programadas para todos los empleados
- e) Promoción interna: como parte del programa de reconocimiento, identificar y promover a empleados talentosos y destacados a roles de mayor responsabilidad dentro de la organización es una forma efectiva de reconocer su desempeño y al mismo tiempo motivar a otros empleados a esforzarse y crecer. La promoción interna también ayuda a retener el talento dentro de la empresa y a construir una cultura de crecimiento y desarrollo.

4.1 Establecer políticas y prácticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles, opciones de trabajo o días libres adicionales.

4.1.1 Horarios flexibles: Los horarios flexibles permiten a los empleados tener cierta libertad para establecer sus horas de trabajo, dentro de ciertos límites. Esto puede incluir horarios de inicio y finalización flexibles, opciones de trabajo a tiempo parcial o trabajo desde casa. Los horarios flexibles brindan a los colaboradores mayor autonomía y les permiten adaptar su trabajo a sus responsabilidades y compromisos personales, lo que contribuye a un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

- 4.1.2 Opciones de trabajo: Ofrecer opciones de trabajo, como trabajo a tiempo parcial, horarios comprimidos o trabajo por turnos, brinda a los colaboradores flexibilidad adicional para gestionar sus responsabilidades personales y laborales, esto es especialmente beneficioso para aquellos empleados que tienen responsabilidades familiares, estudios u otros compromisos fuera del trabajo. Al permitir opciones de trabajo, se reconoce y valora la diversidad de las necesidades y circunstancias de los empleados, lo que contribuye a su bienestar y satisfacción.
- 4.1.3 Días libres adicionales: Otorgar días libres adicionales, más allá de las vacaciones regulares, es una práctica que permite a los colaboradores de tomar tiempo libre adicional para atender asuntos personales o simplemente descansar y recargar energías. Estos días libres adicionales pueden ser otorgados en ocasiones especiales, como cumpleaños, aniversarios o reconocimiento por logros sobresalientes. Al proporcionar días libres adicionales, se muestra apoyo y reconocimiento hacia los empleados, lo que mejora su bienestar y satisfacción en el trabajo.
- 4.2 Mejorar la transparencia y eficacia en la comunicación a través de la implementación de canales claros como boletines informativos.
- 4.2.1 Transparencia: La transparencia en la comunicación implica brindar información clara, precisa y relevante a los colaboradores de manera oportuna. Esto implica compartir noticias y actualizaciones sobre la empresa, sus objetivos, logros y desafíos. Al ser transparentes, los empleados se sienten informados y tienen una comprensión clara de lo que está sucediendo en la organización, lo que promueve la confianza y el compromiso.
- 4.2.2 Eficacia: La comunicación eficaz implica utilizar canales y herramientas que faciliten la entrega de información de manera clara, rápida y comprensible. Los boletines informativos es un canal eficaz para compartir información con los empleados. Estos boletines pueden incluir noticias, actualizaciones, anuncios de eventos, reconocimientos de empleados, consejos útiles, entre otros. Al utilizar boletines informativos, se centraliza la información relevante y se garantiza que llegue a todos los empleados de manera consistente.

4.3 Fortalecer la toma de decisiones a través de la implementación de procesos claros y participativos, donde fomente la colaboración y se considere la opinión de los empleados.

4.3.1 Procesos claros: Establecer procesos claros para la toma de decisiones implica definir las etapas, responsabilidades y criterios que se utilizarán. Esto garantiza que todos los involucrados comprendan cómo se tomarán las decisiones y cuál es el proceso para seguir. Los procesos claros evitan confusiones, malentendidos y conflictos, al tiempo que promueven la transparencia y la confianza en la toma de decisiones.

4.3.2 Participación de los empleados: Es importante fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones. Esto implica brindarles oportunidades para expresar sus opiniones, ideas y sugerencias sobre los asuntos que afectan su trabajo y el funcionamiento de la empresa en general. La participación de los empleados les brinda un sentido de pertenencia y empoderamiento, y también puede generar ideas innovadoras y soluciones más efectivas.

4.3.3 Colaboración: La colaboración en la toma de decisiones implica trabajar en equipo, involucrando a los colaboradores y directivos de los diferentes departamentos para obtener una perspectiva más amplia y diversa. Al fomentar la colaboración, se aprovechan los conocimientos y habilidades de todos los empleados, se fomenta la creatividad y se mejora la calidad de las decisiones tomadas. El monitoreo y la evaluación de los indicadores se llevará a cabo 1 vez por semana, realizando reuniones de seguimiento con los directivos y colaboradores para recopilar retroalimentación sobre la efectividad de la toma de decisiones.

5. Realizar una evaluación exhaustiva de las condiciones físicas actuales de la organización, incluyendo el estado de las instalaciones, equipos y mobiliario, quienes estarán a cargo la Administración Recursos Humanos, dirección y equipo del proyecto de construcción, llevándose a cabo a partir del 28 de agosto al 28 de noviembre, se estarán verificando el presupuesto para las reparaciones, mejoras y adquisición de recursos y realizando monitoreo y a través de las inspecciones regulares para evaluar las condiciones físicas y el estado de los recursos, así proceder a realizar las cotizaciones de los materiales para la mejora de la estructura de las instalaciones y del mobiliario, para poder confirmar el presupuesto

proporcionado y presentarlo a la dirección para el visto bueno y proceder a ejecutar la propuesta.

- 5.1 Registro de las reparaciones y mejoras realizadas: permite documentar y hacer un seguimiento de los problemas identificados y las acciones tomadas para solucionarlos. Esto incluye el registro de detalles como la descripción del problema, la fecha de la reparación, las partes o equipos involucrados y la persona responsable de la reparación. El registro de reparaciones ayuda a mantener un historial actualizado de los problemas recurrentes, las soluciones aplicadas y los costos asociados, lo que facilita la identificación de patrones y la toma de decisiones informadas en el futuro.
6. Retroalimentación de los empleados sobre la satisfacción de las condiciones físicas y los recursos: permite evaluar su satisfacción con las condiciones físicas y los recursos. Se pueden utilizar escalas de evaluación, preguntas abiertas o combinaciones de ambos enfoques para recopilar datos cuantitativos y cualitativos sobre la satisfacción de los empleados. Esto proporciona una visión global de cómo se sienten los colaboradores con respecto a su entorno de trabajo y si consideran que los recursos disponibles son adecuados para realizar sus tareas de manera eficiente.
7. Personal calificado de confianza para llevar a cabo las mejoras y realizar el mantenimiento regular: garantiza competencia, seguridad, calidad, eficiencia y productividad en las tareas realizadas. Además, brinda confianza y tranquilidad a la empresa y puede generar ahorros de costos a corto y largo plazo.
8. Proveedores para adquirir los recursos necesarios: al obtener las cotizaciones del material para la mejora en las instalaciones, del mobiliario, se evalúa estos requerimientos en base a la calidad y precio para realizar la compra de estos.
9. Desarrollar un plan de mantenimiento preventivo y correctivo para asegurar que las instalaciones estén en óptimas condiciones: para asegurar que las instalaciones estén en óptimas condiciones. Este tipo de plan ayuda a prevenir problemas, maximizar el rendimiento, prolongar la vida útil de los activos, garantizar la seguridad y cumplir con las regulaciones.
10. Establecer un sistema y control para garantizar que las condiciones físicas se mantengan en buen estado y los recursos estén disponibles y en funcionamiento: Este sistema permite la

supervisión, el mantenimiento proactivo, la planificación adecuada, el cumplimiento normativo y la mejora continua de las instalaciones y los recursos en la organización.

6.5 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN Y PRESUPUESTO

6.5.1 MEDIDAS DE CONTROL

Tabla 5 Medidas de control

Fuente de tabla: elaboración propia

OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES	RESPONSABILIDAD	TIEMPO PROBABLE
Socializar el plan de mejora continua con el director ejecutivo.	Convencer al director ejecutivo para la implementación del plan de mejora continua.	Reunión con el director ejecutivo.	Humano	Cantidad de personas reunidas.	Investigadores.	1 mes
Capacitar a los colaboradores y directores.	Llevar a cabo dos talleres de capacitación en habilidades blandas.	Investigar y seleccionar proveedores de capacitación en habilidades blandas. Diseñar el contenido y la estructura de los talleres. Coordinar la logística de los talleres, incluyendo la	Proveedores de capacitación. Espacio para la realización de los talleres. Materiales y recursos didácticos para los talleres. Presupuesto asignado	Número de talleres de capacitación realizados. Número de directores y colaboradores que participaron en los talleres. Nivel de satisfacción de los participantes con los	Administración de RRHH,	3 meses

		<p>reserva de espacios y la programación de fechas.</p> <p>Realizar los talleres de capacitación.</p> <p>Evaluar la efectividad de los talleres a través de cuestionarios de satisfacción y retroalimentación de los participantes.</p>	para la capacitación .	talleres.		
<p>Implementar un sistema de reconocimiento del desempeño individual y colectivo.</p>	<p>Incrementar el nivel de satisfacción de los colaboradores.</p>	<p>Investigar y analizar diferentes sistemas de reconocimiento del desempeño.</p> <p>Diseñar el sistema de reconocimiento, definiendo criterios y recompensas.</p> <p>Comunicar el sistema de reconocimiento a los colaboradores</p>	<p>Investigación de sistemas de reconocimiento existentes.</p> <p>Administración RRHH.</p> <p>Presupuesto asignado para las recompensas .</p>	<p>Numero de colaboradores asignado para las recompensas y reconocimiento.</p> <p>Nivel de satisfacción de los colaboradores con el sistema de reconocimiento.</p> <p>Impacto en el desempeño</p>	<p>Administración de RRHH</p>	<p>6 meses</p>

		<p>Evaluar periódicamente el funcionamiento del sistema y realizar ajustes si es necesario.</p>		individual y colectivo.		
<p>Implementar programas de apoyo emocional, como sesiones de coaching o actividades de bienestar.</p>	<p>Mejorar el bienestar de los colaboradores de la organización.</p>	<p>Investigar y analizar diferentes programas de apoyo emocional, como sesiones de coaching y actividades de bienestar.</p> <p>Diseñar programas de apoyo emocional, definiendo las sesiones de coaching y las actividades de bienestar a implementar.</p> <p>Comunicar los programas de apoyo emocional a todos los</p>	<p>Investigación de programas de apoyo emocional existentes.</p> <p>Administración RRHH.</p> <p>Espacios y recursos necesarios para las sesiones.</p> <p>Presupuesto asignado para la implementación de los programas.</p>	<p>Numero de colaboradores que participan en las sesiones de coaching y las actividades de bienestar.</p> <p>Nivel de satisfacción de los colaboradores con los programas de apoyo emocional.</p> <p>Impacto en el bienestar emocional y la productividad de los colaboradores.</p>	<p>Administración de RRHH</p>	<p>5 meses</p>

		<p>colaboradores</p> <p>Implementar las sesiones de coaching y las actividades de bienestar.</p> <p>Implementar actividades de team building como ser voluntariado.</p>				
<p>Mejorar las condiciones físicas de la organización, incluyendo el estado de las instalaciones de equipo y mobiliario.</p>	<p>Incrementar la satisfacción laboral de los colaboradores a través de condiciones físicas óptimas.</p>	<p>Realizar un inventario detallado de las instalaciones, equipo y mobiliario existente.</p> <p>Evaluar el estado y funcionamiento de cada elemento del inventario.</p> <p>Identificar las necesidades de reparación, reemplazo o actualización.</p> <p>Elaborar un plan de</p>	<p>Administración RRHH.</p> <p>Herramientas y equipos necesarios para realizar el inventario y evaluación.</p> <p>Presupuesto asignado para las reparaciones, reemplazos o actualizaciones.</p>	<p>Número de elementos del inventario evaluados y mejorados.</p> <p>Nivel de satisfacción de los colaboradores con las mejoras realizadas.</p> <p>Impacto en la eficiencia y comodidad de las instalaciones y equipo.</p>	<p>Administración y director de construcción.</p>	<p>3 meses</p>

		<p>acción para abordar las necesidades identificadas.</p> <p>Asignar recursos financieros y humanos para llevar a cabo las mejoras.</p> <p>Implementar las acciones de reparación, reemplazo o actualización según el plan.</p> <p>Realizar seguimiento y evaluación de las mejoras realizadas.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

Tabla 6. Presupuesto

N.	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO			RESPONSABLE	TIEMPO PRIMER MES			
		UNIT	PRECIO POR UNIDAD	TOTAL		I Seman a	II Sema na	III Semana	IV Semana
1	Team building: voluntariado en el programa construcción de escuelas			L1,300.00	Administración RRHH	Realiz ar activid ad	Realizar actividad		
	Merienda	52	L25.00						
Total				L1,300.00					
2	Programa de bienestar emocional: meditación y relajamiento. Aprendiendo a gestionar las emociones.			L1,300.00	Administración RRHH	Realiz ar activi dad	Realizar actividad		Realiza r activida d
	Merienda	52	L25.00						
Total				L1,300.00					

3	Capacitación: Taller de habilidades blandas presencial, El Progreso, Yoro.	1	L3,680.00	L3,680.00	Administración RRHH	Cotiza ción			
	Receso								
	Café	3	L100.00	L300.00	Asistente de operaciones				
	Merienda	52	L25.00	L1,300.00					
Total				L5,540.00					

4	Compra de materiales para remodelación de oficina de maestras				Cotización	Compra de materiales	Remodelación
	Masilla P/tabla yeso	1	L485.00	L420.43			
	Lija P/hierro	5	L9.00	L45.02			
	Cinta D/fibra	2	L36.00	L71.99			
5	Tornillo P/tabla yeso punta normal 7/16"	1,000	L0.24	L241.50			
	Tornillo P/tabla yeso punta normal 6 x 1"	500	L0.24	L120.75			
	Ventilador de techo	2	L1,200.00	L2,400.00			
	Tabla yeso ½" x 4' x 8'	12	L279.00	L3,348.02			
	Parales P/	6	L69.77	L418.62			
				Administración/ director de proyectos			

tabla yeso								
Sillas semi ejecutivas	2	L1,248.62	L2,497.25					
Armario 2 puertas	1	L4,848.45	L4,848.45					
Archivero 3 gavetas	1	L4,937.63	L4,937.63					
Escritorio pequeño	2	L2,457.57	L4,915.15					
Silla plegable	2	L802.13	L1,604.25					
Compra de materiales para remodelación de comedor maestros								
Cubeta de pintura	1	L1,699.00	L1,699.00					
Kit para pintar	1	L416.01	L416.00					
Mano de obra	2	L486.00	L972.00					
Mesa plegable	3	L3,518.90	L10,556.69	Administración/ director de proyectos	Cotización	Compra de materiales	Remodelación	

	Silla metal	24	L550.72	L13,217.36					
	Ventilador de techo	3	L1,200.00	L3,600.00					
	Instalación de ventiladores - MDO	2	L578.00	L1,156.00					
6	Compra de inmobiliario para área de secretaría				Administración/ director de proyectos	Cotiza ción	Comp ra de materi ales	Remodelación	
	Silla semi ejecutiva	1	L1,248.62	L1,248.62					
	Escritorio escuadra	1	L2,466.24	L2,466.24					
	Silla plegable	1	L802.13	L802.13					
Total				L62,003.10					

Fuente de tabla: Elaboración propia

Tabla 7. Retorno de Inversión

Al detallar el análisis de costo-beneficio en las tablas presentadas, se busca proporcionar una base objetiva y cuantificable que respalde la decisión de llevar a cabo la inversión en remodelación y talleres de capacitación, es rentable por el flujo de efectivo anual que cuenta la empresa, el ROI del 1000% indica que la ganancia obtenida es al menos 10 veces superior a la inversión final, se han obtenido 10 o más unidades adicionales como ganancia. Se considera favorable porque es un indicador que la inversión será exitosa en términos de generar ganancias. La presentación de datos y cifras concretas aumenta la credibilidad del análisis y fortalece la argumentación a favor de la inversión.

De acuerdo con lo mostrado en el periodo de retorno de inversión del costo de remodelación y talleres de capacitaciones se llevara a cabo en 24 días operativos.

Fuente: Elaboración propia.

Cálculo de ROI	
Inversión Inicial	L.67,543.10
Flujo de efectivo anual	1,000,000.00
ROI	1380.54%

Periodo de retorno de inversión
(Años)

Retorno de inversión (Años)	
Años	0.0675
Meses	0.8105
Días	24.3155

A continuación, se detalla la evaluación de Riesgos y Oportunidades para la inversión de la capacitación de los empleados y la remodelación de la oficina y comedor de los maestros.

Fuente: Elaboración propia.

RIESGOS	OPORTUNIDADES
<p>1. Incertidumbre en los beneficios: La falta de datos cuantitativos sobre los beneficios tangibles e intangibles afectan la evaluación del impacto financiero real de la inversión. Existe la posibilidad de que los beneficios no sean tan significativos como realmente se espera, lo cual indicia que podría afectar la rentabilidad de la inversión.</p>	<p>1. Mejora en la calidad de trabajo: La inversión en la remodelación del espacio y la capacitación puede conducir a un ambiente de trabajo más cómodo y funcional, lo que podría aumentar la satisfacción y bienestar de los docentes, lo que a su vez podría mejorar la calidad del trabajo y productividad.</p>
<p>2. Insatisfacción con la inversión: Existe la posibilidad que los docentes no logren percibir un cambio significativo o una mejora sustancial en el entorno y condiciones de</p>	<p>2. Incremento de la productividad: Se espera que la capacitación que esta dirigida a los colaboradores permita desarrollar nuevas habilidades y competencias, ya que esto</p>

<p>trabajo, podrían sentirse insatisfechos con la inversión, lo que podría afectar el compromiso y productividad.</p>	<p>significa que existe la posibilidad que aumenten la eficiencia y el desempeño en sus labores, a la vez esto puede impactar positivamente en la productividad.</p>
<p>3. Implementación y gestión: La remodelación y la capacitación requiere de una planificación y ejecución adecuada, ya que, si la implementación no se realiza de manera efectiva o no se gestiona correctamente, podría haber demoras, problemas de calidad y dificultades en el proceso.</p>	<p>3. Mejora en la satisfacción y compromiso de los colaboradores: Un entorno de trabajo mejorado y oportunidades de desarrollo profesional pueden aumentar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, lo que mejorar la retención del talento humano.</p>

6.6 CONCORDANCIA DE LOS SEGMENTOS DE LA TESIS CON LA PROPUESTA

Capítulo I		Capítulo II		Capítulo III		Capítulo V		Capítulo VI	
Título Investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Teorías/ Metodologías de sustento	VARIABLES	Poblaciones	Técnicas	Conclusiones	Nombre de la propuesta	Objetivos Propuestas
Propuesta para el mejoramiento del clima organizacional para el personal de <i>Students Helping Honduras</i>	Proponer un plan de mejora para fortalecer el clima organizacional del personal de <i>Students Helping Honduras</i> con el fin de mejorar el desempeño, productividad y satisfacción	-Analizar la situación actual del personal de <i>Students Helping Honduras</i> para conocer el clima organizacional utilizando un método que permita descubrir la percepción de los	-Aportaciones conceptuales sobre el clima organizacional. -Desarrollo de un plan de mejora continua. -Instrumentos utilizados: -Modelo de las 7s	Independiente: Mejorar el clima organizacional del personal- Dependiente: Satisfacción de los colaboradores.	Directores y colaboradores de <i>Students Helping Honduras</i>	Cuestionarios	A través del cuestionario se recopiló información vital para identificar las áreas de mejora en cuanto al clima organizacional. Un liderazgo efectivo puede favorecer el	Plan de mejora para fortalecer el clima organizacional del personal de <i>Students Helping Honduras</i> con el fin de mejorar el desempeño, productividad y satisfacción de los	-Desarrollar habilidades y competencias a través de capacitación y mentoría. -Fomentar la comunicación efectiva mediante canales claros y

	de los colaboradores.	-Determinar el nivel del desempeño, productividad y satisfacción del personal de <i>Students Helping Honduras</i> para dar a conocer el liderazgo que ejercen los directores, así como la manera en que favorece o desfavorece en el cumplimiento de objetivos y					ambiente laboral y los objetivos de la organización. Se necesita atención a los empleados en cuanto a la motivación, ambiente laboral, comunicación efectiva, apoyo y oportunidades de desarrollo. Es necesario implementar un plan de mejora continua para corregir problemas y	colaboradores.	herramientas digitales. -Fortalecer el trabajo en equipo a través de actividades de grupo de trabajo. -Mejorar el ambiente de trabajo mediante la adecuación de espacios y mobiliario.
--	-----------------------	--	--	--	--	--	--	----------------	--

		<p>funciones de los puestos de trabajo.</p> <p>-Diseñar un plan de mejora para promover un clima organizacional optimo que contribuya al mejoramiento del desempeño de los colaboradores de <i>Students Helping Honduras</i>.</p> <p>-Proponer un plan de mejora continua</p>					<p>mejorar el desempeño del personal.</p>		
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--

		<p>para promover un clima organizacional óptimo que contribuya al mejoramiento del desempeño de los colaboradores de <i>Students Helping Honduras</i>.</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente de tabla: Elaboración propia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carmona, P. (2015) Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. Recuperado el 18 de mayo del 2023 en: <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056601004.pdf>
- Chávarry, P. (2022) Inteligencia emocional como herramienta eficaz para la mejora del desempeño laboral en funcionarios públicos. Recuperado el 18 de mayo del 2023 en: https://www.researchgate.net/publication/358539721_Inteligencia_emocional_como_herramienta_eficaz_para_la_mejora_del_desempeno_laboral_en_funcionarios_publicos_Una_revision
- Guerri, M. (2023) ¿Qué son las emociones? Concepto, tipos y componentes conductuales. Recuperado el 18 de mayo del 2023 en: <https://www.psicoadactiva.com/blog/que-son-las-emociones/>
- Iglesias, A. (2020) Estudios de clima organizacional: revisión integración. Recuperado el 25 de mayo del 2023 en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100141
- Ortiz, P. (2008) Estudio sobre el clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. Recuperado el 18 de mayo del 2023 en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017
- Paz, E. (2017) Qué es el plan de mejora. Recuperado el 18 de mayo del 2023 en: https://www.educacion.navarra.es/documents/57308/57761/Que%20es_un_plan_de_mejora.pdf/c300e8bc-1606-40c0-8a20-22ce1895bc04
- Rodriguez, A. (2021) Aprende a desarrollar la resiliencia organizacional en tu empresa en tiempos de crisis. Recuperado el 18 de mayo del 2023 en: <https://www.docuSign.mx/blog/resiliencia-organizacional#:~:text=La%20resiliencia%20organizacional%20se%20define,sobre%20todas%20las%20cosas%2C%20prosperar.>
- Sarmiento, A. (2014) Desarrollo de un plan de acción para mejorar el clima organizacional. Recuperado el 18 de mayo del 2023 en:

<file:///C:/Users/user/Desktop/Desarrollo%20de%20un%20plan%20de%20accion%20para%20mejorar%20el%20clima%20organizacional.pdf>

Triglia, A. (2017) Ley del efecto de Edward Thorndike: la base del conductual. Recuperado el 18 de mayo del 2023 en: <https://psicologiamente.com/psicologia/ley-del-efecto-thorndike>

Urquijo, M. (2014) La teoría de las capacidades en Amartya. Recuperado el 18 de mayo del 2023 en: <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaTeoriaDeLasCapacidadesEnAmartyaSen-5010857.pdf>

Valladares, S. (2021) ¿Qué es el clima laboral u organizacional y cómo fomentarlo? Recuperado el 18 de mayo del 2023 en: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/#:~:text=El%20clima%20laboral%20%E2%80%94tambi%C3%A9n%20conocido,en%20su%20entorno%20de%20trabajo.>

Vesga, J. (2020) Clima organizacional: teoría y práctica. Recuperado el 25 de mayo del 2023 en: https://www.researchgate.net/publication/349857717_Clima_organizacional_teor%C3%ADa_y_pr%C3%A1ctica

Iglesia, A. (2019) Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. Recuperado el 31 de mayo del 2023 en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2019000400562

Mora, Y. (2020) Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. Recuperado el 31 de mayo del 2023: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601189

Chiavenato, I. (1999) Administración de recursos humanos. Recuperado el 31 de mayo del 2023 en: [www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%20\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%20)%20CHIAVENATO.pdf)

García, M. (2009) Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Recuperado el 31 de mayo del 2023 en: monicag@univalle.edu.co

Poder Legislativo (2011) LEY ESPECIAL DE FOMENTO PARA LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES DE DESARROLLO (ONGD), Poder Legislativo, Decreto No.

32- 2011. Recuperado el 31 de mayo del 2023 en: https://www.icnl.org/wp-content/uploads/Honduras_leyong.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTO DE CONSULTA. CUESTIONARIO

Como estudiantes de la Maestría en: Dirección Empresarial, de la UNITEC, con la finalidad de realizar una investigación sobre: Propuesta para el Mejoramiento del Clima Organizacional para el Personal de *Students Helping Honduras*; por tal razón se solicita de la forma más atenta convenir a responder el presente cuestionario, en el cual se requiere de su sinceridad, para lograr el objetivo planteado.

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y seleccione según su criterio. Es de carácter obligatorio responder cada una de las preguntas proporcionadas en este cuestionario.

Entrevistado:				
Rango de edad	Escolaridad	Género	Cargo que ocupa	Antigüedad
<input type="radio"/> 18 a 25 años <input type="radio"/> 25 a 33 años <input type="radio"/> 34 a 41 años <input type="radio"/> Mayor a 42 años	<input type="radio"/> Primaria completa <input type="radio"/> Primaria incompleta <input type="radio"/> Secundaria incompleta <input type="radio"/> Superior completa <input type="radio"/> Superior incompleta	<input type="radio"/> Femenino <input type="radio"/> Masculino	<input type="radio"/> Director <input type="radio"/> Colaborador	<input type="radio"/> 3 meses a 1 año <input type="radio"/> 2 a 3 años <input type="radio"/> 4 a 5 años <input type="radio"/> 5 años en adelante

Para las preguntas en escala del 1 al 5, donde:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

1. ENTORNO LABORAL

1.1 MI OPINIÓN ES IMPORTANTE A LA HORA DE TOMAR DECISIONES QUE AFECTAN MI TRABAJO O AMBIENTE

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

1.2 MIS IDEAS Y SUGERENCIAS SON TOMADAS EN CUENTA.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

1.3 MI JEFE ME PROPORCIONA PERIÓDICAMENTE SOBRE MI DESEMPEÑO.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

1.4 MI JEFE ES TOLERANTE CUANDO COMETO ALGÚN ERROR EN MI TRABAJO.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

1.5 EN LA ORGANIZACIÓN SE EVITA EL FAVORITISMO POR PERSONAS O DEPARTAMENTOS.

- 1

- 2
- 3
- 4
- 5

1.6 CUANDO TENGO INQUIETUDES RESPECTO A UNA TAREA ASIGNADA ACUDO CON TOTAL CONFIANZA A MI JEFE POR AYUDA.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

1.7 MI JEFE RESPETA LAS DIFERENCIAS DE CULTURA, SEXO, RELIGIÓN, ETC.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

2. ORGANIZACIÓN

2.1 TOMA DE DECISIONES

2.1.1 MI OPINIÓN ES IMPORTANTE A LA HORA DE TOMAR DECISIONES QUE AFECTAN MI TRABAJO O AMBIENTE.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

2.1.2 LA MAYORÍA DE LAS DECISIONES SON TOMADAS ÚNICAMENTE POR LA GERENCIA.

- 1

- 2
- 3
- 4
- 5

2.1.3 LAS DECISIONES SUELEN TOMARSE EN CONSENSO.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

2.1.4 REQUIERO DE CONSTANTE APROBACIÓN DE MI JEFE ANTES DE TOMAR CUALQUIER DECISIÓN CON RESPECTO A MI TRABAJO.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

2.1.5 EN ESTA ORGANIZACIÓN SE BUSCA QUE CADA UNO TOME DECISIONES DE CÓMO REALIZAR SU PROPIO TRABAJO.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

2.1.6 OCURRE CON FRECUENCIA QUE CUANDO SE PRESENTA UN PROBLEMA ESPECIAL NO SE SABE QUIÉN DE RESOLVERLO.

- 1
- 2
- 3

- 4
- 5

2.2 SATISFACCIÓN LABORAL

2.2.1 MI EMPLEO ACTUAL CONTRIBUYE POSITIVAMENTE A MI AUTORREALIZACIÓN.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

2.2.2 A MENUDO ME SIENTO PRESIONADO POR MI TRABAJO.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

2.2.3 CONSIDERO QUE MI REMUNERACIÓN ACTUAL CORRESPONDE A LA CANTIDAD Y CALIDAD DEL TRABAJO QUE REALIZO.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

2.2.4 LA ORGANIZACIÓN ME PROPORCIONA OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO PROFESIONAL.

- 1
- 2
- 3
- 4

- 5

2.2.5 CUANDO HAGO BIEN MI TRABAJO RECIBO ALGÚN TIPO DE INCENTIVO (FELICITACIÓN, ASENSO, MAYOR CONFIANZA, CAPACITACIÓN, BONO O RECONOCIMIENTO).

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

2.2.6 CONSIDERO QUE MI AMBIENTE DE TRABAJO ES ADECUADO (ILUMINACIÓN, DISTRIBUCIÓN DEL ESPACIO, ETC).

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

3. PRODUCTIVIDAD

3.1 RELACIONES INTERPERSONALES

3.1.1 MANTENGO UNA EXCELENTE RELACIÓN CON MI JEFE.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

3.1.2 EXISTE UNA RELACIÓN DE CONFIANZA Y APOYO ENTRE COMPAÑEROS.

- 1
- 2
- 3
- 4

- 5
- 3.1.3 CON FRECUENCIA SE OCULTA CIERTA INFORMACIÓN ENTRE COMPAÑEROS.
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
- 3.1.4 MIS COMPAÑEROS Y YO COMPARTIMOS INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTOS PARA LOGRAR MEJORES RESULTADOS.
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
- 3.1.5 CONSIDERO QUE MIS COMPAÑEROS SON ADEMÁS MIS AMIGOS.
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
- 3.1.6 EXISTEN TENSIONES CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO.
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5

3.2 SENTIDO DE PERTENENCIA

3.2.1 CONOZCO LA MISIÓN Y VISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

3.2.2 SI TENGO QUE QUEDARME MÁS TIEMPO EN MI ÁREA DE TRABAJO PARA CULMINAR CON UNA TAREA, LO HAGO.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

3.2.3 EL TRABAJO QUE REALIZO ES IMPORTANTE PARA LOGRAR METAS DE LA ORGANIZACIÓN.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

3.2.4 TENGO VOLUNTAD DE HACER EL MAYOR ESFUERZO, MÁS ALLÁ DE LO NORMALMENTE ESPERADO, PARA AYUDAR A LA ORGANIZACIÓN A SER EXITOSA.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

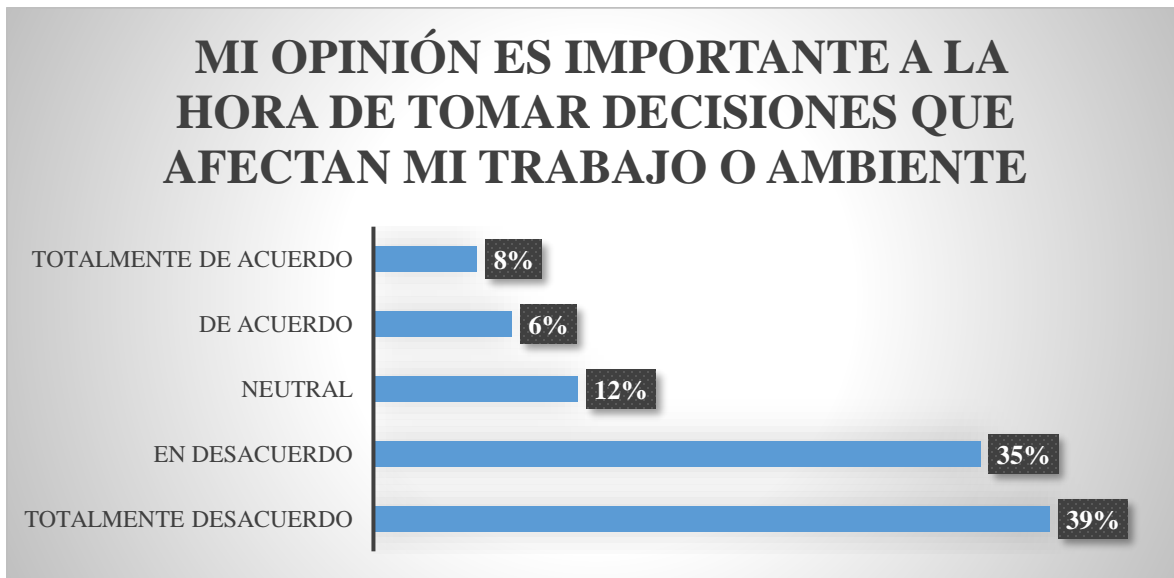
3.2.5 SI PUDIERA, CAMBIARIA DE TRABAJO PORQUE NO ME SIENTO PARTE DE ESTA ORGANIZACIÓN.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

3.2.6 SIEMPRE COMENTO A MIS AMIGOS Y FAMILIA QUE ESTA ORGANIZACIÓN ES UN GRAN LUGAR PARA TRABAJAR.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

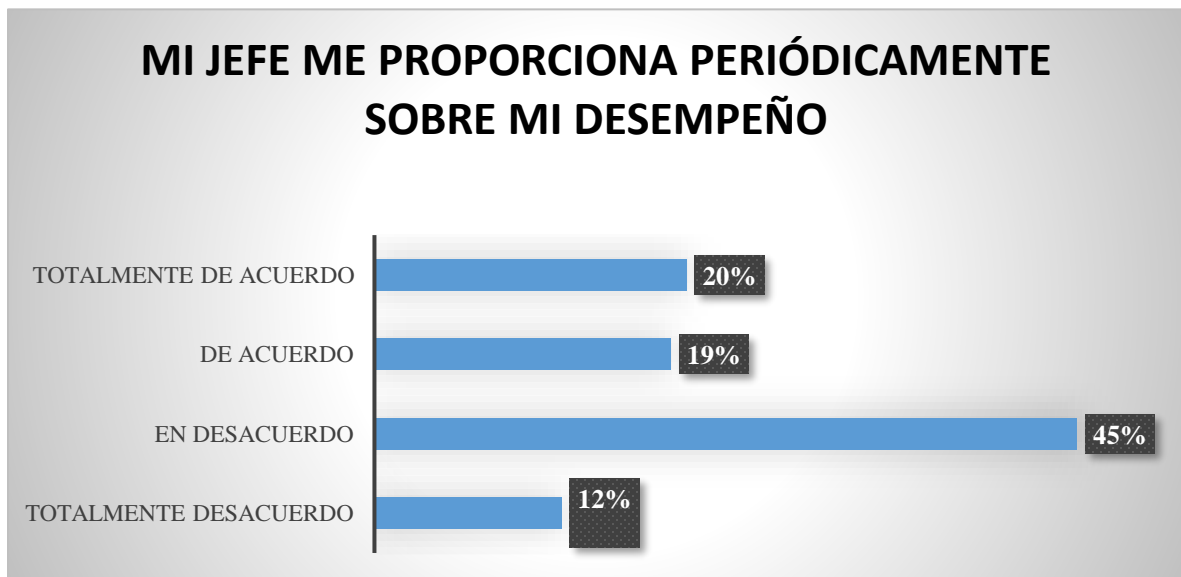
ANEXO 2: ANÁLISIS DE GRÁFICAS. CUESTIONARIO



Este análisis revela que el 74% de los colaboradores no siente que su opinión sea importante a la hora de tomar decisiones que afectan su trabajo o ambiente. La mayoría de las respuestas están inclinadas hacia "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo", lo que indica que los empleados perciben que su voz no es tomada en cuenta o valorada en el proceso de toma de decisiones que

impactan directamente en su entorno laboral.

La falta de importancia percibida de la opinión de los empleados puede generar diversos problemas en la organización. Puede afectar la motivación y el compromiso de los empleados, ya que pueden sentirse excluidos o ignorados en las decisiones que afectan su trabajo diario. También puede generar descontento y frustración, ya que los colaboradores pueden tener ideas o perspectivas valiosas que podrían contribuir a mejorar los resultados y el ambiente de trabajo.



Se destaca que la mayoría de los empleados 96% expresaron una postura negativa en cuanto a acudir a su jefe con total confianza por ayuda cuando tienen inquietudes respecto a una tarea asignada.

El 57% de los empleados manifestaron estar desacuerdo con esta afirmación, mientras que el 39% indicó está totalmente desacuerdo. Esto refleja que existe la falta de confianza que puede tener diversas causas, como una comunicación deficiente, una relación poco cercana con el jefe, temor a ser juzgado o a recibir consecuencias negativas por hacer preguntas, o la percepción de que el jefe no está dispuesto a brindar apoyo o ayuda.

Esta situación puede tener un impacto negativo en el desempeño y la productividad, ya que los empleados pueden sentirse estancados o incapaces de resolver problemas por sí mismos.

También puede generar frustración y estrés, ya que los empleados pueden sentirse solos o desorientados en su trabajo.

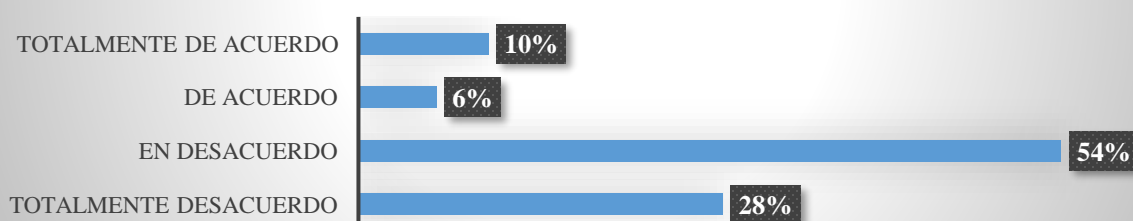


Al analizar los resultados se pueden destacar que predominante con un 87% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación. El porcentaje más alto de respuestas se encuentra en la categoría "Totalmente desacuerdo", lo que indica que una parte considerable de los encuestados no está de acuerdo en que con frecuencia no se sepa quién resolverá un problema especial. Esto podría reflejar la creencia de que, en su entorno laboral, hay claridad y eficacia en la identificación de la persona adecuada para abordar situaciones problemáticas únicas.

Por otro lado, los porcentajes de "De acuerdo" y Totalmente con un 11% de acuerdo son más bajos, lo que sugiere que solo una minoría de los encuestados cree que es común que no se sepa quién resolverá problemas especiales.

En conjunto, este enunciado destaca la importancia de la gestión de problemas y la comunicación en el lugar de trabajo. Si bien hay un grado de desacuerdo en la frecuencia de la falta de claridad en la resolución de problemas especiales, las organizaciones pueden beneficiarse de estrategias que mejoren la comunicación, la asignación de tareas y la identificación de expertos para resolver desafíos únicos. Esto puede contribuir a una mayor eficacia en la gestión de situaciones problemáticas y al fortalecimiento del trabajo en equipo.

CUANDO HAGO BIEN MI TRABAJO RECIBO ALGÚN TIPO DE INCENTIVO (FELICITACIÓN, ASENSO, MAYOR CONFIANZA, CAPACITACIÓN, BONO O RECONOCIMIENTO)



Se destaca que existe una percepción generalizada de que la mayoría de las decisiones son tomadas únicamente por la gerencia. El 54% de los participantes expresaron estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, revela una percepción predominante de desacuerdo en relación con la recepción de incentivos al hacer bien el trabajo. La mayoría de los encuestados expresan que no reciben ningún tipo de incentivo, ya sea en forma de felicitaciones, ascenso, mayor confianza, capacitación, bono o reconocimiento, cuando desempeñan su trabajo de manera satisfactoria.

Además, el 16% de los participantes indicaron estar de acuerdo con la afirmación, Sin embargo, es importante considerar si estos programas son lo suficientemente visibles y equitativos para todos los empleados, ya que los porcentajes de acuerdo son relativamente bajos.

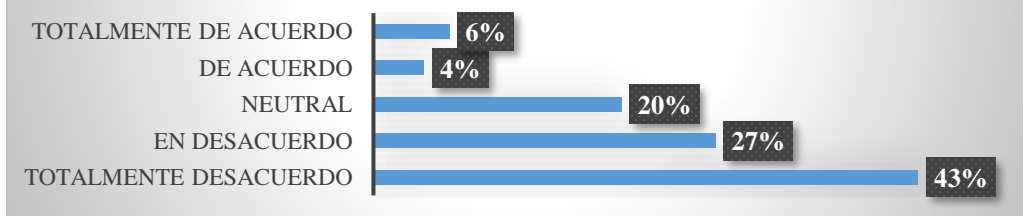


Se destaca que existe una percepción negativa en cuanto a si mantengo una excelente relación con mi jefe.

El 86% de los participantes expresaron estar totalmente en desacuerdo con la afirmación de que si mantengo buena relación con mi jefe. El alto porcentaje de respuestas en desacuerdo y la categoría neutral sugieren que muchos encuestados enfrentan desafíos en la relación con sus jefes. Esto puede deberse a una serie de factores, como la comunicación deficiente, la falta de apoyo o reconocimiento por parte de los superiores, y la discrepancia en expectativas y objetivos. Una relación tensa entre empleados y jefes puede tener un impacto negativo en la moral, la motivación y la satisfacción laboral.

Además, el 14% de los participantes indicaron estar en acuerdo con la afirmación, algunos colaboradores podrían no tener una opinión fuerte sobre la adecuación de su entorno, lo que también podría indicar una oportunidad para recopilar más información y comprender mejor las áreas de mejora.

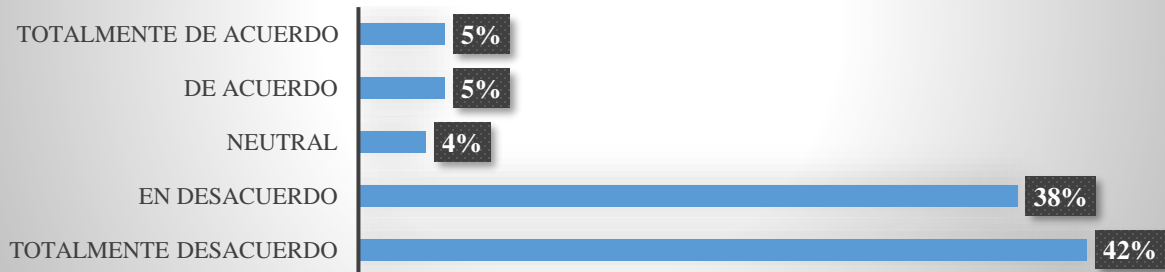
EN ESTA ORGANIZACIÓN SE BUSCA QUE CADA QUIEN TOME DECISIONES DE CÓMO REALIZAR SU PROPIO TRABAJO



Según la gráfica se puede observar que la mayoría de los participantes no percibe que en la organización se busque que cada individuo tome decisiones sobre cómo realizar su propio trabajo. Un porcentaje significativo de los encuestados se muestra en desacuerdo o totalmente en desacuerdo 70% con esta afirmación, lo que sugiere que existe una percepción generalizada de falta de autonomía y libertad de decisión en relación con las tareas laborales.

Un 20% de los participantes se encuentra en una posición neutral, lo que indica una falta de opinión clara sobre este aspecto. Esto puede ser resultado de la falta de claridad en las políticas y prácticas de toma de decisión dentro de la organización. Por otro lado, solo un 10% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación. Este grupo más reducido percibe que en la organización se busca fomentar la autonomía y la responsabilidad individual en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo.

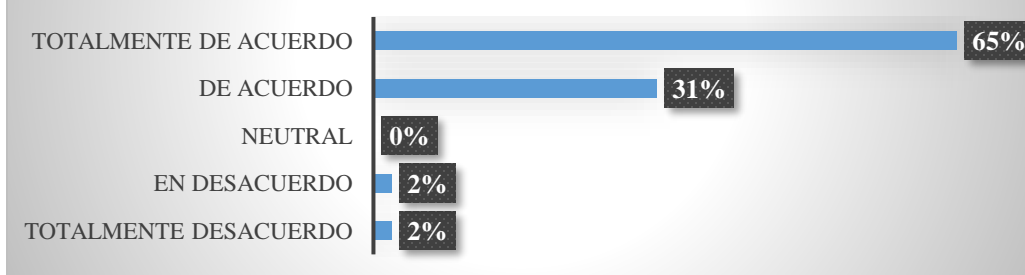
CONSIDERO QUE MI AMBIENTE DE TRABAJO ES ADECUADO (ILUMINACIÓN, DISTRIBUCIÓN DEL ESPACIO, ETC)



Este análisis revela que el 86% de los encuestados no considera que su ambiente de trabajo sea adecuado en términos de iluminación, distribución del espacio y otros aspectos relacionados. La mayoría de las respuestas se inclinan hacia "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo", lo que indica que los empleados perciben deficiencias o insatisfacción en el ambiente físico en el que llevan a cabo sus tareas diarias.

Un ambiente de trabajo inadecuado puede tener un impacto negativo en el bienestar y la productividad de los empleados. La falta de iluminación adecuada, una distribución del espacio poco funcional o incómoda, y otros aspectos físicos insatisfactorios pueden generar incomodidad, fatiga, estrés y dificultades para concentrarse y realizar las tareas de manera efectiva.

EL TRABAJO QUE REALIZO ES IMPORTANTE PARA LOGRAR METAS DE LA ORGANIZACIÓN

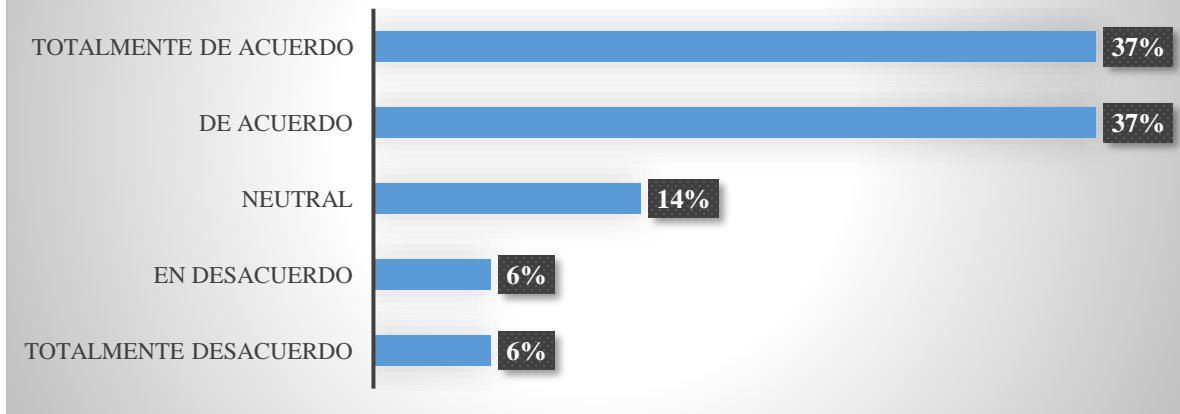


De acuerdo con el gráfico los resultados indican que la gran mayoría de los empleados (65%) está totalmente de acuerdo en que el trabajo que realizan es importante para alcanzar las metas de la organización. Esta alta proporción refleja una percepción positiva y una comprensión clara de la contribución que hacen al éxito y progreso de la organización. Un 31% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación, lo que sugiere que hay un consenso generalizado sobre la importancia de su trabajo en relación con las metas organizativas.

Un 2% de los empleados está totalmente en desacuerdo y otro 2% está en desacuerdo con la afirmación. Estas cifras relativamente bajas indican una minoría que no percibe la relevancia directa de su trabajo para alcanzar las metas de la organización.

Los resultados del cuestionario muestran que la mayoría de los empleados de *Students Helping Honduras* perciben y reconocen la importancia de su trabajo para lograr las metas de la organización. Esta percepción positiva es fundamental para mantener la motivación y el compromiso de los empleados, ya que les brinda un sentido de propósito y valor en sus roles dentro de la organización. Sin embargo, es importante también prestar atención a la minoría que no percibe esta importancia, ya que podría haber una falta de comprensión o comunicación sobre cómo su trabajo contribuye a las metas organizativas. Promover una mayor conciencia y claridad sobre la conexión entre el trabajo individual y los objetivos de la organización puede ayudar a fortalecer el sentido de pertenencia y motivación de todos los empleados.

EXISTEN TENSIONES CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO




Este análisis revela que el 74% de los encuestados percibe la existencia de tensiones con sus compañeros de trabajo. La mayoría de las respuestas se dividen entre "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo", lo que indica que los empleados reconocen que hay tensiones presentes en las relaciones con sus compañeros de trabajo.

La presencia de tensiones en el lugar de trabajo puede tener un impacto negativo en el clima laboral, la colaboración y la productividad. Puede generar conflictos interpersonales, disminuir la moral de los empleados y dificultar la comunicación efectiva y la cooperación en equipo.

ANEXO 3: COTIZACIÓN DE MOBILIARIO Y MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN

Cotización de pintura y utensilios



Grupo Deware S.A.
Tienda El Progreso Montevideo
 Plaza GAD 4ta Calle Noreste, 6ta y 7ma Avenida Bo. Montevideo, Contigo a
 Hondutel Tel 2758-0080 Ext.168

COTIZACIÓN


Nº: 11278

FECHA:	09-jun-23	MÉTODO:	Contado
CLIENTE:	STUDENTS HELPING HONDURAS	VENDEDOR:	KENET OMAR CACERES L
ID/RTN:		CELULAR:	89408562

#	ID PRODUCTO	DESCRIPCIÓN	UND	CANT	PRECIO REF.	DESCUENTO UNITARIO	PRECIO PROMOCIÓN	SUB TOTAL SIN ISV
1	PTL-807-AZ-SV-C	Latex Azul Suave Acantilado Línea 807 Cubeta	CTA	1	1,826.09	348.70	1,477.39	1,477.39
2	R-BYP-AG-3/8	Rodo BYP Profesional anti Goteo 3/8 X 9	UND	2	52.17	0.00	52.17	104.35
3	BA-S	Bandeja Sola	UND	2	34.78	0.00	34.78	69.57
4	B-EX-EL-2-1/2"	BROCHA EXPERT ELITE DE 2 Y 1/2 PULG CALIDAD C	UND	2	28.70	0.00	28.70	57.39
5	EX-MDR-1.5	Extension de Madera de 1.5 Mts	UND	2	30.43	0.00	30.43	60.87
6	M-EX-SP	MANERAL SEMI PROFESIONAL EXPERT 9"	UND	2	34.78	0.00	34.78	69.57
TOTAL:					2,187.83	348.70		1,839.13

Esta cotización tiene vigencia de 7 días a partir de la fecha.

Importe:	2,187.83
Descuento:	348.70
Sub Total:	1,839.13
I.S.V:	275.87
TOTAL:	2,115.00




TIENDA MONTEVIDEO TEL. 2512-0710 EXT. 168

ENTREGADO

31441483

Montevideo

PBX: 2758-0080/ 2512-0710 EXT.101
 WhasApp: 3256-1114
 Pagina Web: www.pinturasamericanas.hn
 Correo: consultas@pinturasamericanas.hn
 Dirección: Comayagua, Comayagua Carretera C.A-5 contiguo a Pizza Hut.



Pinturas Americanas Hn

Cotización de materiales para remodelación

FERRETERIA EL BARATILLO, S.A.
4 AVE N.O. 3 Y 4 CALLE, BARRIO BRISAS DEL ULUA, EL PROGRESO,
TEL : 2648-1995 CEL : 9743-1395 / 9817-4896
RTN: 18049004461465

NOTA DE VENTA

No. BT 1555269

CLIENTE: SHH / Operaciones -

FECHA: 09/08/2023

CONTACTO:

Plazo: Contado

TELEFONO:

FAX:

Vence: 09/08/2023

Vendedor: JEFRYN

CODIGO	CANT.	DESCRIPCION	PRECIO UNIT.	TOTAL
033-0009	1	MASILLA P/ TABLA YESO M/ WELDBOND E/ CUBETA	421.74	421.74
012-0002	5	LIJA FANDELI P/ HIERRO #100	7.83	39.13
152-0245	2	CINTA D/ FIBRA D/ VIDRIO M/ TOLSEN D/ 2" X 45MTS 50270	31.30	62.61
020-0084	1000	TORNILLO P/ TABLA YESO PUNTA NORMAL 7/16"	0.21	208.70
020-0040	500	TORNILLO P/ TABLA YESO PUNTA NORMAL D/ 6 X 1"	0.21	104.35
015-0109	5	VENTILADOR D/ TECHO M/ VOLTECK VENT-58	1,043.48	5,217.30
121-0001	12	TABLA YESO M/ KNAUF D/ 1/2" X 4' X 8'	242.61	2,911.30
121-0012	6	PARALES P/ TABLA YESO D/ 3 5/8" X 10" (STUD)	60.87	365.22

SUB-TOTAL 9,330.44
IMP. S/VTAS. 1,399.57
TOTAL 10,730.01

ANEXO 4: DISEÑO DE REMODELACIÓN



Cotización de capacitación presencial

COTIZACIÓN

CAPACITACIONES PROFESIONALES DE HONDURAS S. DE R.L.

RTN: 05019019106044

Col. Jardines del Valle, 29 calle, 9-10 avenida.

San Pedro Sula, Cortés, Honduras

Tel. 3170-3473 | servicioalcliente@caphnd.com



CLIENTE: Students Helping Honduras

RTN:

Contacto:

Telefono:

Ciudad:

N. Cotización: 560

Fecha: 8/6/2023

Vigencia: 28/6/2023

Modo de Pago: Contado

Tipo de Impuesto: Incluido

Cant.	Descripción	Precio Unit.	Total
1	TALLER DE HABILIDADES BLANDAS	L 3,200.00	L 3,200.00
	Duración: 2 Horas		
	Modalidad: Presencial El progreso, Yoro		
	Instructor/a certificado		
	Diplomas físicos		
	Participantes: 30 Máx		
	1 Dinámica con participantes		
	*Precio de un taller en el temario.		

Observaciones:

Confirmación del diplomado/taller con una semana de capacitación para coordinación del instructor.

Para talleres Incompany la empresa debe contar con TV plasma / DataShow.

Duración de hora presencial mínimo de 3 horas | virtual mínimo 2 hrs

Si la empresa lleva proceso de código de proveedor hacernos saber para enviar toda la información solicitada.

Los participantes deben cumplir con el 85% de asistencia para el derecho a diploma.

Si la empresa cuenta con exoneración favor informar antes de la facturación.

Una vez coordinado la confirmación del taller debe hacerla realizando el deposito a nuestras cuentas:


BAC CREDOMATIC Cta No. 730389171

FICOHSA Cta No. 200011978133.

ATLANTIDA Cta No. 20120290350

Subtotal:	L 3,200.00
Descuento:	L -
ISV 15%:	L 480.00
Total:	L 3,680.00



SOMOS CENTRO AUTORIZADO POR:  Microsoft


AUTHORIZED TESTING CENTER



COMO APOYO A NUESTRO PLANETA Y EN LA REDUCCIÓN DEL USO DEL PAPEL SOLO ESTAREMOS GENERANDO DIPLOMAS FÍSICOS EN TALLERES/DIPLOMADOS CON UNA DURACIÓN IGUAL O MAYOR A 8 HORAS, PARA TODOS LOS DEMÁS ESTAREMOS GENERANDO DIPLOMADOS O CERTIFICADOS DE PARTICIPACIÓN DIGITALES.

5.1 Imagen de temario de capacitación para colaboradores.



CAPH
CAPACITACIONES PROFESIONALES
DE HONDURAS S. DE R.L.

TALLERES HABILIDADES BLANDAS

HABILIDADES BLANDAS

Desarrollar una habilidad lleva tiempo, experiencia y muchas veces equivocaciones que tienen un costo. Ser un líder no se trata simplemente de hacer que la gente haga lo que quieres.

Liderazgo significa inspirar y ayudar a otros a alcanzar su máximo potencial, este debe generar compromiso, echar una mano cuando vea a un colaborador de trabajo necesitado, saber mediar y ser un observador crítico para comprender mejor los aspectos críticos de mejorar las operaciones comerciales.

Es por eso que nosotros recomendamos que todos los colaboradores de tu equipo puedan potenciar y entrenar dichas habilidades para desarrollarse mejor en su labor.

Duración: 1:30 hrs cada taller

TEMARIO

El trabajo en equipo

- El Colaborador efectivo
- Responsabilidad, Lealtad e Iniciativa
- Fundamentos del trabajo en equipo
- Las 5 disfunciones de los equipos
- Cómo trabajar en equipo: sinergia organizacional

Colaboración y empatía

- ¿Qué es la empatía?
- ¿empatía o simpatía?
- La empatía desde un enfoque laboral
- La colaboración en el trabajo
- Colaboración sin afectar tus procesos

Inteligencia Emocional

- ¿en qué consiste los principales componentes de la inteligencia emocional?
- ¿Para qué sirven las emociones?
- Sensación, emoción y pensamiento
- La responsabilidad inteligente.
- Particularidades de la mente emocional
- Beneficios de la Inteligencia emocional:
- El poder del pensamiento

5.2 Imagen de temario de capacitación para directivos

TEMARIO

El liderazgo

- Tú eres un líder
- ¿Tu qué inspiras?
- ¿Qué te hace un líder diferente?
- Desarrollo de la empatía del líder
- Hábitos y herramientas del líder

Proactividad

- La Motivación Interna.
- La Motivación Interna que genera un Compromiso.
- ¿Qué es la Proactividad Laboral
- Ventajas de la Proactividad Laboral
- Las 5 habilidades del colaborador proactivo

La ética

- Parámetros de la ética: Profesional, Laboral y Social.
- Las claves de la ética: Honestidad, respeto, apertura, compromiso y equidad.
- Logro de la ética en el trabajo.

Motivación Laboral

- ¿Qué te motiva?
- Desarrollo de la confianza y la autoestima
- Motivación intrínseca y extrínseca
- Sé un gestor de cambio para todos.

La Comunicación

- ¿Qué es la comunicación efectiva?
- ¿Por qué es importante la comunicación en el trabajo?
- La escucha empática

Gestión del tiempo

- El manejo efectivo del tiempo.
- Del desperdicio a la importancia.
- Malas gestiones del tiempo provocan estrés
- Hábitos para gestionar el tiempo



Resolución de Conflictos

- Que son los errores y conflictos laborales
- Fuentes de errores en conflictos
- Condiciones que propician conflictos
- ¿Por qué afectan tu proactividad?

CAPH CAPACITACIONES PROFESIONALES DE HONDURAS

El diagrama muestra una serie de engranajes de diferentes colores (naranja, azul, rojo, verde) interconectados. Los engranajes están etiquetados con los siguientes términos: 'LEARNING' (encima de un engranaje azul), 'COMPETENCE' (encima de un engranaje azul), 'TRAINING' (encima de un engranaje verde), 'ABILITY' (a la derecha de un engranaje rojo), 'GROWTH' (debajo de un engranaje rojo), 'EXPERIENCE' (debajo de un engranaje rojo), 'KNOWLEDGE' (debajo de un engranaje naranja), y 'ADVANCED TRAINING' (a la izquierda de un engranaje naranja). Las etiquetas están rodeadas por líneas punteadas que conectan los engranajes, sugiriendo un ciclo continuo de aprendizaje y desarrollo.

ANEXO 7: CARTA DE AUTORIZACION DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

Nombre y apellido del Director o Gerente: Shin Fujiyama
Puesto Laboral: Director Ejecutivo
Empresa o Institución: Corporación Students Helping Honduras
Dirección principal de la Empresa o Institución:
Ra San Francisco, 5ta calle sur.
Ciudad: El Progreso Departamento: Yoro Día: 26 Mes: 04 Año: 2023

Estimado Señor(a): Shin Fujiyama

Reciba un cordial y atento saludo. Por medio de la presente deseamos solicitar su apoyo, dado que somos alumnos de UNITEC y nos encontramos desarrollando el Trabajo de Tesis previo a obtener nuestro título de maestría en Dirección Empresarial con orientación en Competencias Directivas. Hemos seleccionado como tema Analizar la inteligencia emocional de cada uno de los directores de Students Helping Honduras para conocer el impacto en el bienestar y rendimiento de los colaboradores por lo que estaríamos muy agradecidos de contar con el apoyo de la empresa que usted representa para poder desarrollar nuestra investigación. En particular, dicha solicitud se circunscribe a petitionar que se nos autorice a realizar, encuestas, entrevistas, observaciones, grupos focales, etc.

(encuestas, sondeos, etc).

A la espera de su aprobación, me suscribo de Usted.


Atentamente,

Stephany A. Soler Sánchez Julio Mario Pérez C.
Firma, nombre y apellidos Firma, nombre y apellidos
No. de cuenta: 57053090 No. de cuenta: 2203172

Por este medio, Corporación Students Helping Honduras
(empresa / institución),

Autoriza la realización dentro de sus instalaciones o del uso de información de la empresa en el proyecto de investigación de Tesis de Postgrado antes mencionado.

Shin Fujiyama
(Nombre y sello del Director)



Vu.Bo.

shin@shhkids.org
Correo electrónico de Director/Gerente