



**Diseño De Un Modelo De Ascenso Laboral Basado En El Clima Organizacional
Para La Empresa Lali Moda Y Accesorios En Bucaramanga**

Modalidad: Fortalecimiento Empresarial

Angely Nayeily Castro Lopez

CC 1.096.948.670

Nataly Perez Antolinez

CC 1.097.490.797

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales
Tecnología en Gestión Empresarial
Bucaramanga, 05 de octubre del 2026

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023



**Diseño De Un Modelo De Ascenso Laboral Basado En El Clima Organizacional
Para La Empresa Lali Moda Y Accesorios En Bucaramanga**

Modalidad Fortalecimiento Empresarial

Angely Nayeily Castro Lopez

CC 1.096.948.670

Nataly Perez Antolinez

CC 1.097.490.797

**Trabajo de Grado para optar al título de
Tecnóloga en Gestión Empresarial**

DIRECTOR

Cristhian Camilo Salas Cardozo

Grupo de investigación – GICSE

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

Facultad de Ciencias Socioeconómicas y Empresariales

Tecnología en Gestión Empresarial

Ciudad y fecha de presentación: 5/10/2026

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Nota de Aceptación

Este informe final de trabajo de grado,
en modalidad fortalecimiento empresarial fue APROBADO
en cumplimiento de uno de los requisitos exigidos por las
Unidades Tecnológicas de Santander para optar el
Título de Tecnólogo en Gestión Empresarial,
según acta No. 32 del 05 de octubre del 2026,
del Comité de Trabajo de Grado.

Evaluador Mg. Rosa Edilia Toloza Suarez


FIRMA VALIDA PARA: F-DC-130
Diseño De Un Modelo De Ascenso Laboral
Basado En El Clima Organizacional Para La
Empresa Cali Hoda Y Accesorios En
Bogotá
13-10-2026

Firma del Evaluador



Firma del Director

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

DEDICATORIA

En primer lugar, nuestro trabajo de grado se encuentra dedicado a Dios, por ser una guía y permitirnos llegar hasta esta etapa, llenándonos de fortaleza y sabiduría para continuar a pesar de las dificultades que se presentaron durante todo este proceso. A nuestros padres, por todos aquellos sacrificios que hicieron, por apoyarnos día y noche y acompañarnos en cada inconveniente que se nos presentó lo que nos llenó de una profunda motivación para culminar este proceso con éxito.

A nuestros hermanos, por creer en nuestras capacidades, por su constante apoyo y presencia durante este proceso, siendo también una parte fundamental para alcanzar este logro. También dedicar este logro a nosotras mismas, por soportar esas noches de traspasado, por todos aquellos sacrificios, esos momentos de preocupación y cada una de las dificultades que tuvimos que superar en este camino. Por el apoyo y la comprensión, paciencia y fortaleza que tuvimos cada vez que algo no salía como esperábamos. Este proyecto no es solo un trabajo de grado sino también todos aquellos esfuerzos, aprendizajes que vivimos juntas para llegar hasta aquí.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestro agradecimiento, en primer lugar, a Dios, quién es la base de la guía de todos nuestros proyectos, por darnos fortaleza y permitirnos llegar hasta el momento tan importante de nuestras vidas. A nuestros padres, familias, parejas y mascotas, quienes han estado a nuestro lado durante este proceso, brindándonos su apoyo, amor, comprensión y motivación para continuar y alcanzar con éxito nuestros estudios.

A la Institución Universitaria Tecnológica de Santander (UTS), por brindarnos la posibilidad de cumplir nuestro sueño de formarnos profesionalmente, por cada enseñanza recibida y por las habilidades y conocimientos adquiridos durante la carrera, los cuáles son una base fundamental para nuestro crecimiento y desarrollo laboral. A todas las personas que de una u otra manera hicieron parte de este proceso gracias por acompañarnos y apoyarnos en este camino.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO.....	14
INTRODUCCIÓN.....	15
1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.2. JUSTIFICACIÓN	20
1.3. OBJETIVOS	22
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	22
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
1.4. ESTADO DEL ARTE	22
2. MARCO REFERENCIAL	23
2.1. MARCO TEORICO	23
2.1.1. CLIMA LABORAL EN EL SECTOR RETAL	23
2.1.2. ENTORNO LABORAL	24
2.1.3. DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	26
2.1.4. EVALUACIONES DE DESEMPEÑO	27
2.1.5. PLAN DE CARRERA.....	28
2.3. MARCO LEGAL	29
2.4. MARCO CONCEPTUAL.....	31
2.4.1. CLIMA ORGANIZACIONAL	31

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

2.4.2.	ASCENSO LABORAL	32
2.4.3.	ÁREAS DE TRABAJO	32
2.4.4.	FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL	33
2.4.5.	DESARROLLO EMPRESARIAL	33
2.4.6.	MODELO DE NEGOCIO	33
2.4.7.	DESEMPEÑO LABORAL	34
2.4.8.	TRABAJADORES.....	34
2.4.9.	EFICIENCIA PRODUCTIVA.....	34
2.4.10.	TALENTO HUMANO.....	35
3.	<u>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....</u>	36
3.1.	METODOLOGÍA	36
3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	36
3.3.	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	36
3.4.	MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
3.5.	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	37
3.6.	MUESTRA	37
3.7.	ANÁLISIS INVESTIGATIVO	37
4.	<u>DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO</u>	39
4.1.	IDENTIFICACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA LALI MODA Y ACCESORIOS	39
4.2.	ELABORACIÓN DE UNA MATRIZ DOFA MEDIANTE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA PARA LA EMPRESA LALI MODA Y ACCESORIOS.....	40
4.3.	PROPONER UN MODELO DE ASCENSO CON EL PROPÓSITO DEL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL PROMOViendo UN AMBIENTE LABORAL FAVORABLE PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA.	41

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

5. RESULTADOS 42

5.1. IDENTIFICAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA LALI MODA Y ACCESORIOS, POR MEDIO DE UNA ENCUESTA APLICADA A TODOS LOS TRABAJADORES, DETERMINANDO LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN EL AMBIENTE LABORAL. 42

5.2. ELABORAR UNA MATRIZ DOFA MEDIANTE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA PARA LA EMPRESA LALI MODA Y ACCESORIOS RECONOCIENDO LOS ASPECTOS QUE FAVORECES Y LIMITAN SU CRECIMIENTO LABORAL. 63

5.3. PROPONER UN MODELO DE ASCENSO CON EL PROPÓSITO DEL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL PROMOViendo UN AMBIENTE LABORAL FAVORABLE PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA. 70

5.3.1. INTRODUCCIÓN 71

5.3.2. OBJETIVO DEL MODELO DE ASCENSO BASADO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL. 71

5.3.3. ESTRUCTURA DEL MODELO DE ASCENSO LABORAL BASADO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL. 72

6. CONCLUSIONES 83

7. RECOMENDACIONES 85

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 87

9. APÉNDICES 95

9.1. APÉNDICE A. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN: ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL APLICADA A LA EMPRESA LALI MODA Y ACCESORIOS. 95

10. ANEXOS 98

10.1. ANEXO A. PROPUESTA DEL MODELO DE ASCENSO LABORAL BASADO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LALI MODA Y ACCESORIOS. 98

10.1.1. OBJETIVO 98

10.1.2. DESCRIPCIÓN GENERAL. 98

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

10.1.3. CRITERIOS DE EVALUACIÓN	99
10.1.4. PLAN DE MEJORAMIENTO.....	100
10.1.5. SOLICITUD DE POSTULACIÓN.	101
10.1.6. RESULTADO DE PROCESO DE SELECCIÓN.	102
10.1.7. ACTA DE ASCENSO	102
10.1.8. RETROALIMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO.	103
10.1.9. CIERRE DEL PROCESO	104

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. <i>Percepción de los colaboradores sobre la comunicación entre compañeros de trabajo.</i>	43
Figura 2. <i>Percepción de los trabajadores en las oportunidades de ascenso que brinda la empresa.</i>	44
Figura 3. <i>Percepción de los trabajadores en la información clara respecto a sus tareas diarias.</i>	45
Figura 4. <i>Percepción de los trabajadores relacionada a las opiniones que dan respecto al mejoramiento de la empresa.</i>	46
Figura 5. <i>Percepción de los trabajadores relacionada a las opiniones que dan respecto al mejoramiento de la empresa.</i>	48
Figura 6. <i>Percepción de los colaboradores sobre el reconocimiento y valoración de su desempeño laboral.</i>	50
Figura 7. <i>Percepción de los colaboradores sobre el manejo de diferencias entre colaboradores de manera adecuada.</i>	51
Figura 8. <i>Percepción de los colaboradores sobre información oportuna con relación a ajustes a actividades de la empresa.</i>	52
Figura 9. <i>Percepción de los colaboradores sobre libre expresión de opiniones en el área de trabajo.</i>	54

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Figura 10. <i>Percepción de empleados con relación a la motivación a la hora de ejecutar actividades laborales.</i>	55
Figura 11. <i>Percepción de los trabajadores respecto a las condiciones físicas del lugar de trabajo.</i>	56
Figura 12. <i>Percepción de los trabajadores respecto a las oportunidades de adquirir nuevos conocimientos o habilidades.</i>	57
Figura 13. <i>Percepción de los trabajadores respecto a las oportunidades de capacitación para el mejoramiento del desempeño.</i>	59
Figura 14. <i>Percepción de los trabajadores respecto al trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo y superiores.</i>	61
Figura 15. <i>Percepción de los trabajadores relacionada a si le otorgan reconocimientos en caso de una exitosa ejecución de sus actividades laborales.</i>	62
Figura 16. <i>Flujograma del modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional para Lali Moda y Accesorios</i>	78

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Normatividad internacional.	30
Tabla 2. Normatividad según la Constitución política de Colombia.	30
Tabla 3. Normatividad según Código Sustantivo del Trabajo.	31
Tabla 4. Matriz DOFA del clima organizacional de la empresa Lali Moda y Accesorios.	64
Tabla 5. <i>Matriz de estrategias DOFA para Lali Moda y Accesorios.</i>	66
Tabla 6. <i>Plan de acción para el fortalecimiento del clima organizacional y el desarrollo del modelo de ascenso laboral.</i>	69
Tabla 7. <i>Criterios de evaluación para el proceso de ascenso laboral en Lali Moda y Accesorios.</i>	73
Tabla 8. <i>Plan de capacitación y plan de mejoramiento asociado al modelo de ascenso laboral para Lali Moda y Accesorios.</i>	75
Tabla 9. <i>Relación entre las estrategias de la matriz DOFA y el modelo de ascenso laboral para Lali Moda y Accesorios.</i>	80
Tabla 10. <i>Instrumento de encuesta para el diagnóstico del clima organizacional.</i>	95
Tabla 11. <i>Descripción general del procedimiento de aplicación del modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional.</i>	98

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Tabla 12. <i>Formato de evaluación de desempeño para el proceso de ascenso laboral en Lali Moda y Accesorios.</i>	99
Tabla 13. <i>Plan de mejoramiento para el fortalecimiento de competencias en el proceso de ascenso laboral de Lali Moda y Accesorios.</i>	100
Tabla 14. <i>Resultado del proceso de selección de ascenso laboral.</i>	102
Tabla 15. <i>Formato de seguimiento y retroalimentación posterior al ascenso laboral en Lali Moda y Accesorios.</i>	103

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

RESUMEN EJECUTIVO

Con el fin de lograr un posicionamiento estratégico en el mercado, empresas constantemente se encuentran reinventando procesos, productos y servicios obteniendo así una mayor eficiencia y éxito empresarial. Existen diferentes factores, uno de ellos es el clima organizacional factor que se encuentra fuertemente relacionado con el cumplimiento de propósitos propuestos por la empresa y así mismo con su desempeño. Para lograr una mayor eficiencia es de vital importancia diseñar un modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional dado que funciona como una herramienta de gestión del talento humano que permite identificar, evaluar y promover a colaboradores que demuestren un desempeño alineado a los criterios establecidos en este modelo de ascenso laboral de manera objetiva, transparente y equitativa; creando así mismo una motivación en el talento humano de la empresa para una realización más eficiente de sus funciones debido a la posibilidad de una obtención de un mayor cargo en la empresa, inicialmente por medio de encuestas se estableció el clima organizacional de la empresa Lali Moda y Accesorios para consecutivamente por medio de una matriz DOFA establecer aquellas fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas existentes entorno a ello para finalmente diseñar un modelo de ascenso laboral obteniendo un sistema integral que valora el esfuerzo del capital humano en las actividades de la empresa.

PALABRAS CLAVE. Clima organizacional, ascenso laboral, capital humano, herramienta, matriz DOFA.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

INTRODUCCIÓN

En las empresas es fundamental que los trabajadores se sientan parte de ellas y cómodos en su lugar de trabajo, puesto que el clima organizacional hace parte en la forma en la que se realiza el trabajo y en la manera en la que se comunican y relacionan con las demás. El clima organizacional está relacionado con la percepción que tienen los trabajadores directa o indirectamente sobre la empresa; como lo son las relaciones entre compañeros, los procesos, la comunicación y condiciones con las que cuentan. De igual manera es importante que los trabajadores cuenten con oportunidades de ascenso; ya que esto les brinda oportunidades dentro de la empresa. Esto se logra conociendo las condiciones en las que perciben y se sienten los empleados identificando los aspectos que funcionan bien y cuales se deben mejorar, siendo este un factor clave en el desarrollo empresarial (Ulloa, 2024).

La empresa Lali moda y accesorios, cuenta con una trayectoria y actualmente se destaca por ser una empresa reconocida en el segmento de accesorios por su calidad y variedad de diseños. Por lo tanto, para la empresa es fundamental diseñar un modelo de ascenso que sirva para brindar mayores oportunidades personales y profesionales a los trabajadores, teniendo en cuenta conocimientos, capacidades y el cumplimiento de sus funciones. De igual manera, es importante el clima organizacional cuyo propósito es tener un ambiente de trabajo agradable, correcta organización en las actividades, trabajadores motivados y valorados y una

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

comunicación efectiva, aspectos que son de gran ayuda para el normal funcionamiento de los procesos de la empresa.

El presente proyecto parte de la necesidad para la empresa de conocer su clima organizacional por medio de la aplicación de encuestas a los trabajadores, con el fin para conocer la percepción que tienen de la empresa y lo que afecta su desempeño laboral. A su vez se realizará DOFA que identifique todas aquellas fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas con las que actualmente cuenta la empresa; con el objetivo de que analizar los resultados obtenidos y plantear las estrategias de mejoramiento que contribuyan a la propuesta de un modelo de ascenso laboral que favorezca el crecimiento de los trabajadores dentro de la empresa.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ascenso laboral representa una estrategia de gestión del talento humano promoviendo oportunidades de crecimiento a cargos más altos jerárquicamente, por medio del reconocimiento del desempeño, la experiencia, el compromiso y las capacidades obtenidas de los trabajadores. Montoya y Parada (2023) por medio de una encuesta realizada en la empresa Ktronix Unicentro de Bogotá, aplicada a 55 asesores, se evidenció que el 96% busca oportunidades de ascenso; por otro lado, en organizaciones donde no se evidencia suficientes oportunidades de ascenso como lo es en el estudio realizado por Trocoso et al. (2024), en el Hospital Simón Bolívar con el 84,32% afirma que casi nunca la organización promovía el ascenso. Cuando las empresas establecen criterios claros para el crecimiento profesional permiten que el clima laboral sea armónico, fortalecido por medio la motivación, sentido pertenencia y la percepción de equidad entre los integrantes. Por esto, el diseño de un modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional favorece los objetivos de la organización de manera transparentes, logrando el desarrollo profesional y el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Manrique, 2017, p. 18).

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

La empresa Lali Moda y Accesorios es una empresa privada ubicada en la ciudad de Bucaramanga, cuya principal actividad económica es la comercialización de accesorios, actualmente una de sus principales falencias es la ausencia de un modelo de ascenso laboral para el crecimiento continuo de sus trabajadores afectando a su vez el clima organizacional. Lo que provoca disminución de sentido de pertenencia, bajo rendimiento y mayor rotación de personal efectivamente los objetivos de la organización.

El diseño de ascenso laboral basado en el clima organizacional permite a las empresas promover el bienestar y el crecimiento profesional de los trabajadores mediante oportunidades de desarrollo y el reconocimiento de sus desempeños. Así mismo contribuye a fortalecer la satisfacción laboral, buenas relaciones interpersonales y comunicación.; logrando la productividad de la empresa y que el ambiente laboral sea estable (Rosas, 2025).

De otra parte, el clima organizacional comprende el conjunto de condiciones que los trabajadores perciben dentro de la empresa y que influyen en su motivación, compromiso y desempeño. Con base en una encuesta realizada por Montoya y Parada (2023) a la empresa Ktronix Unicentro de Bogotá, aplicada a 55 asesores, se identificó que el 69,09% hace referencia a 38 trabajadores, que perciben estrategias de motivación adecuadas, lo cual repercute en el clima organizacional, brindando bienestar a los trabajadores. Asimismo, cuando una organización promueve un ambiente laboral estable y positivo, basado en la comunicación efectiva, el liderazgo y el reconocimiento al talento humano, obteniendo actividades

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

con mayor eficiencia. Asimismo, fortalece la productividad, mejora el trabajo en equipo y se contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Chagray et al.,2020).

De manera primordial, un modelo en ascenso laboral representa una herramienta que favorece el crecimiento y la permanencia del talento humano dentro de la empresa, al establecer oportunidades de desarrollo profesional, fortalecer la motivación y contribuir al logro de los objetivos (Manrique, 2017, p. 18).

Es decir, el presente trabajo tiene como propósito diseñar un modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios ubicada en la ciudad de Bucaramanga que establezca criterios claros para el crecimiento de los colaboradores y promueva el fortalecimiento de las relaciones interpersonales. Por lo anterior surge la siguiente pregunta: ¿De qué manera el diseño de un modelo de ascenso basado en el clima organizacional contribuye al fortalecimiento de Lali Moda y Accesorios?

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

1.2. JUSTIFICACIÓN

Fomentar un buen clima laboral es crucial puesto que el éxito de una grande o pequeña empresa se basa en el desempeño de sus empleados, por lo tanto, si el ambiente laboral es el adecuado va a aumentar la productividad y el compromiso de cada uno de los colaboradores de esta. Un aspecto de gran importancia es mejorar las condiciones laborales entre ellas crear posibilidades de ascenso impulsando al personal al cumplimiento de sus metas profesionales y personales, brindando una invitación a capacitarse más en el área en el que se desempeñe logrando una eficiencia en cada una de las funciones tenga que realizar. (Chiquillo et al. 2023).

El mejoramiento del clima laboral es un factor fundamental, dado que influye directamente en la productividad, eficiencia y el compromiso de cada uno de los colaboradores con la empresa, dado que cuando se presentan deficiencias en este aspecto el rendimiento no es el mismo provocando un ambiente hostil y dificultando el cumplimiento de objetivos propuestos para el crecimiento de la misma, provocando disminución en el rendimiento organizacional, inconvenientes en el alcance de metas organizacionales y limitaciones en el crecimiento empresarial. Igualmente tiene un impacto en el talento humano, ya que disminuye su motivación y su desempeño haciendo necesario implementar acciones que fortalezcan el entorno laboral y aseguren una evolución constante de la empresa.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Un aspecto de vital importancia es el vínculo entre gerencia y trabajadores, ya que permite crear estrategias direccionadas a ofrecer un producto más eficiente y una atención adecuada para las tendencias del mercado. (Bermejo et al., 2022).

Para finalizar, el presente trabajo tiene como objetivo aportar al desarrollo investigativo en el área empresarial, siendo ejecutado por estudiantes en el marco del grupo de investigación GICSE perteneciente a las Unidades Tecnológicas de Santander (UTS), relacionado con la línea de investigación de emprendimiento y fortalecimiento empresarial. Esta propuesta busca el fortalecimiento de empresas mediante la optimización de sus procesos, resultados y la competitividad frente a otras organizaciones en el mercado.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar un modelo de ascenso laboral basado en el diagnóstico del clima organizacional, promoviendo el fortalecimiento administrativo de la empresa LALI MODA Y ACCESORIOS en Bucaramanga.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar el clima organizacional de la empresa Lali moda y accesorios, por medio de una encuesta aplicada a todos los trabajadores, determinando los factores que influyen en el ambiente laboral.

Elaborar una matriz DOFA mediante los resultados de la encuesta para la empresa Lali moda y accesorios reconociendo los aspectos que favorecen y limitan su crecimiento organizacional.

Proponer un modelo de ascenso con el propósito del fortalecimiento de la gestión organizacional promoviendo un ambiente laboral favorable para el posicionamiento de la empresa.

1.4. ESTADO DEL ARTE

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. MARCO TEORICO

2.1.1. *Clima laboral en el sector retail*

Localizamos una extensa variedad de perspectivas respecto a la interpretación del clima laboral pero dentro de todas ellas tenemos que es una motivación para analizar todas aquellas variables que puedan influir en el comportamiento o sentir de los colaboradores de una organización. Se vincula el clima organizacional con la satisfacción laboral dado que diferentes formas de comportamiento organizacional su estructura y la forma en que se dirige promueve una sensación de bienestar en cada uno de los colaboradores de la organización, fijando como aspecto de vital importancia la gestión adecuada del entorno del laboral, aumenta la productividad y la eficiencia provocando un aumento en la demanda de productos y en la satisfacción del cliente que esté solicitando un producto, se ha demostrado que un aspecto de vital importancia en el sector retail es el clima organizacional, ya que lo que percibe el trabajador en su entorno influye en la atención que se le brinda al cliente y la calidad en sus procesos. (Cueva-De La Cruz et al., 2025).

Según Guizado (2025), un aspecto de vital importancia en el sector retail enfocado en tiendas físicas es la atención al cliente, un aspecto altamente influyente en el rendimiento de la empresa, dado que si se logra ofrecer un servicio personalizado en el que se identifiquen deseos y necesidades del cliente, la experiencia de compra será satisfactoria asegurando recompra y recomendación de

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

la tienda. Para lograr esto se debe garantizar un buen clima organizacional con el fin de obtener un buen estado anímico del talento humano de la empresa que como consecuencia aumente la eficiencia productiva de este.

Para Ortiz et al. (2022) cada uno de los colaboradores de una empresa hacen parte de la organización tanto en su forma de pensar como de hacer y sentir en cada uno de sus procesos y así mismo son la parte fundamental que constituye el desarrollo y crecimiento de la empresa en el mercado. El clima organizacional permite obtener un mayor rendimiento y una mayor productividad por esta razón es importante que los colaboradores se encuentren altamente motivados por medio experiencias laborales positivas y placenteras asegurando también que el trabajador desarrolle sentido de pertenencia con la organización (García, 2009, como se citó en Ortiz et al., 2022).

2.1.2. Entorno laboral

Actualmente debido a la globalización, digitalización y la evolución de los modelos de negocio se ha visto un incremento significativo en la demanda de empleo que se ha demostrado que está insatisfecha en cierta parte debido a la poca capacidad económica de las empresas para poder reclutar personal. Las personas que logran ingresar al mercado laboral especialmente en negocios retail, tienen una mayor exigencia dado que organizaciones demandan mejores resultados convirtiendo lugares de trabajo en espacios complejos y dinámicos con mayores exigencias que afectan la capacidad de mantener un ritmo laboral exitoso y una

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

capacidad personal saludable afectando al colaborador y disminuyendo su productividad en la empresa. Para ello, es importante contribuir con un ambiente colaborativo con división de funciones equitativas creando un balance de carga laboral y aumentando resultados positivos para la empresa. (Altafuya Arturo, 2024).

A partir de un estudio realizado por Peña et al. (2023) un entorno laboral debe ser favorable para las personas que lo complementan, debe generar un bienestar y así mismo contar con todas las condiciones necesarias para la ejecución de este, además, de contar con un instructivo que guíe todas aquellas dinámicas necesarias para llevar a cabo su actividad laboral. Asimismo, no se debe dejar atrás la priorización del bienestar del trabajador en todos los sentidos, creando procesos, herramientas y capacitaciones que den paso a una ejecución eficiente de sus funciones.

En la actualidad debido a los avances tecnológicos se ha evidenciado una globalización en cada uno de los aspectos especialmente en los entornos laborales, para ello es importante entender que un entorno laboral influye tanto en el trabajador como en la organización ya que la priorización de la calidad de vida del empleado fomenta la prosperidad de la empresa en el mercado que tiende a ser cambiante y competitivo. Un entorno laboral sano aumenta la productividad, eficiencia y adquisición de nuevos conocimientos contribuyendo al mejoramiento de procesos, creación de nuevas estrategias de negocio y fidelización de clientes (Piña et al., 2023)

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

2.1.3. Desempeño organizacional

El desempeño organizacional comprende todos aquellos resultados generados a partir de factores internos y externos de las organizaciones, factores que son parte fundamental a la hora de alcanzar metas a corto, mediano y largo plazo ya sea financieramente, respecto a la calidad de un producto o servicio, su estructura o funcionamiento y muchos otros factores importantes que constituyen a la organización y la destacan frente a la competencia en el mercado (Olivera, 2022).

Dávila et al. (2022) menciona que uno de los pilares fundamentales de las organizaciones es el desempeño laboral, ya que son a los factores que influyen en el crecimiento la expansión y la eficiencia que pueda llegar a tener una empresa. Por esta razón es necesario que se haga una buena gestión del talento humano y se le haga el reconocimiento de cada uno de sus logros y así mismo se le brinde un apoyo por medio de capacitaciones y de medios físicos que le permitan una correcta ejecución de sus actividades.

Las empresas cuentan con diferentes tipos de activos que le permiten ofrecer servicios y productos que cumplan las necesidades y requerimientos del cliente, sin embargo, también se requiere del capital humano para lograr un correcto proceso de venta que asegure que el cliente regrese a la organización. Para ello es importante que la empresa pueda inspirar crear y motivar a cada uno de los colaboradores de esta, para así alcanzar un óptimo desempeño laboral que permita

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

lograr el cumplimiento de cada una de las metas que tiene la empresa (Araya-Pizarro, 2023).

2.1.4. Evaluaciones de desempeño

Según Calle et al. (2024), evaluar el desempeño laboral permite al evaluador tener un mayor conocimiento con relación al rendimiento que está presentando el empleado posteriormente a la implementación de un plan de carrera, para tener una mayor claridad de cómo se trabajaba, o después para realizar un diagnóstico que concluya que el plan ejecutado para aumentar la productividad en la empresa tuvo éxito o en su defecto necesita ajustes. Para la aplicación de estas evaluaciones de desempeño es importante tener filtros que permitan llegar a la persona más idónea para llevar a cabo ese proceso.

Esta evaluación tiene como finalidad medir y analizar el rendimiento que se está obteniendo laboralmente por parte de los empleados, por medio estos resultados se fortalecen o se cambian aspectos que puedan estar influyendo positiva o negativamente en cada uno de los colaboradores de la empresa. Este instrumento permite recolectar un gran volumen de información relacionado a fortalezas o debilidades que puedan tener, logrando tomar decisiones orientadas al mejoramiento continuo de la empresa (Carvajal Quintero, 2024, p. 2).

Es de vital importancia aplicarla dado que contribuye al mejoramiento de la calidad laboral, de qué brinda la posibilidad de identificar aquellas fortalezas y debilidades generando procesos de autoevaluación obteniendo como resultado la

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

corrección de todas aquellas actividades que puedan estar interfiriendo en una correcta realización de las actividades designadas según el puesto que ocupa el colaborador de la empresa. De igual forma permite a la empresa, brindarle a su capital humano herramientas que incrementen sus conocimientos y así mismo les permita identificar habilidades que quizás no se habían explorado previamente a la aplicación de este instrumento (Torres et al., 2023, p. 215).

2.1.5. Plan de carrera

Los planes de carrera se han usado a lo largo de los años principalmente para el manejo del talento humano de una organización debido a su gran capacidad para retener y proporcionarle estabilidad laboral obteniendo como resultado una mayor productividad relacionada a las actividades que desempeña cada empleado en la empresa. También, influye en el desarrollo individual de cada uno de ellos, ya que les permite identificar metas a largo plazo y rutas de avance, dado que se les brinda un plan más claro que contiene objetivos a cumplir en el mes y sus respectivas bonificaciones, aumentando significativamente la productividad en los procesos (Tobar et al., 2024, p. 47).

Como empresa si se busca obtener mejores resultados es importante no solo brindar educación a los empleados sino también permitirles tener oportunidades para asumir distintos roles o incluso tener la opción de participar en distintas actividades que permitan obtener una mayor experiencia, logrando contar con un personal mucho más capacitado, productivo y con un mayor compromiso con la empresa (Pérez y Monroy, 2026, p. 6).

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Según Tobar y Vásquez (2024), un plan de carrera influye en el plan futuro que tiene el empleado con relación a la empresa, dado que percibe una dirección clara orientada al cumplimiento de sus objetivos profesionales, dado que se visualiza al empleado como un mapa que le permite identificar esos aspectos que podrían contribuir al crecimiento tanto de la empresa como de sí mismo, además de identificar y crear rutas que le permitan estructurar soluciones que permitan ejecutar todos aquellos objetivos que se hayan propuesto a lo largo del camino.

Finalmente, un plan de carrera permite identificar y mejorar cada uno de los perfiles de los cargos que se encuentran en la organización, obteniendo así funciones específicas orientadas para cada colaborador a el cumplimiento de cada uno de los objetivos previamente establecidos por la empresa. Para ello es de vital importancia, realizar estudios de investigación que garanticen cuáles son las falencias que se están teniendo para garantizar resultados óptimos (Segura et al., 2022, p. 26).

2.3. MARCO LEGAL

Contemplado en la normatividad que establece aquellas leyes que pretenden regular el manejo de las entidades en la implementación de leyes que contribuyen al buen funcionamiento de las empresas.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Tabla 1. Normatividad internacional.

NORMATIVIDAD INTERNACIONAL		
ARTICULO 7.	ARTICULO 7.	ARTICULO 1 y 2.
Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales: Condiciones laborales justas e igualdad de oportunidades para la promoción.	Protocolo De san Salvador: Ascenso laboral según competencias, calificaciones y experiencia.	Convenio 111 de la OIT: Igualdad de oportunidades y eliminación de la discriminación en el empleo.

Fuente: Elaboración propia con base en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966), el Protocolo de San Salvador (OEA, 1988) y el Convenio 111 de la OIT (1958).

Tabla 2. Normatividad según la Constitución política de Colombia.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA	
ARTICULO 25.	ARTICULO 53.
Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.	Igualdad de oportunidades y vinculación laboral con el empleado.

Fuente: Elaboración propia con base en la Constitución Política de Colombia (1991, arts. 25 y 53).

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Tabla 3. Normatividad según Código Sustantivo del Trabajo.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO			
ARTICULO 10.	ARTICULO 11.	ARTICULO 27.	ARTICULO 143.
Igualdad de los trabajadore(a)s: Principio de igualdad entre todos los trabajadores y su derecho a recibir misma protección.	Derecho al trabajo: Vinculación del trabajador acorde a su especialidad y habilidades y capacidades en el ámbito laboral.	Remuneración del trabajo: Comprende las condiciones salariales que tiene el trabajador en cumplimiento de sus actividades	A trabajo de igual valor, salario igual: Igualdad salarial y diferencias de salario deben estar sustentadas en factores objetivos.

Fuente: Elaboración propia con base en el Código Sustantivo del Trabajo (1950), artículos 10, 11, 27 y 143.

2.4. MARCO CONCEPTUAL

2.4.1. *Clima Organizacional*

Tinoco (2023) afirma, que el clima organizacional influye en la productividad, la motivación y el compromiso de los empleados con sus tareas, creando un énfasis en la importancia de dos factores cruciales para la obtención de un clima

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

organizacional saludable. Como lo son los factores higiénicos y los factores motivadores, quienes previenen la insatisfacción y aumentan su eficiencia productiva.

2.4.2. Ascenso Laboral

El ascenso laboral es un mecanismo que se diseña con el fin de reconocer todos aquellos méritos, habilidades y competencias relacionadas a la contribución de los objetivos organizacionales, para la obtención de este, se existen infinitas de normativas legales además de ciertos criterios que fija la organización y ciertas prácticas de evaluación que garantizan transparencia en sus procesos, asimismo, la equidad y el profesionalismo del talento humano encargado de la identificación de aquellos empleados que cuentan con las condiciones para un ascenso del mismo (Gil, 2025).

2.4.3. Áreas de Trabajo

Para toda organización establecer áreas de trabajo con funciones y actividades definidas según las necesidades de esta, permite una ejecución más organizada de los objetivos propuestos de la empresa. En cada área de trabajo se según la necesidad se deben fijar funciones a desempeñar con total claridad, para igualmente brindar servicio de calidad y así mismo posicionar a la empresa en el mercado (Delgado et al., 2023).

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

2.4.4. Fortalecimiento Empresarial

Según Flórez et al. (2025), el fortalecimiento empresarial se puede definir como todas aquellas metodologías que se orientan a mejorar la competitividad, la sostenibilidad, la innovación y la capacidad de una empresa para lograr mantener un crecimiento constante en el mercado. Para ello es importante realizar una planeación estratégica con el fin de desarrollar competencias empresariales y así mismo optimizar cada uno de los recursos tanto humanos como físicos que tiene la empresa, tomando también decisiones que se encuentren basadas en esta información obtenida y adaptándose también a la gran variedad de cambios que pueden suceder en su entorno generando valor adicional a la empresa.

2.4.5. Desarrollo Empresarial

Si se desea alcanzar un óptimo desarrollo empresarial es importante implementar una planificación estratégica ya que contribuye a mejorar la competitividad, la innovación continua, posicionando a la empresa, derribando todas aquellas barreras que se han creado por medio de la globalización, atrayendo al público objetivo por medio de un producto competitivo en comparación con los presentes en el mercado (Muñiz et al., 2022).

2.4.6. Modelo de negocio

Un modelo de negocio se define como todas aquellas formas en que las empresas organizan la totalidad de sus actividades para alcanzar objetivos,

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

abarcando técnicas, procedimientos y tecnologías. Permiten conocer la empresa, por medio de estudios que comprendan la dinámica empresarial que las empresas deben afrontar y para mantenerse en el mercado (Tinoco, 2023).

2.4.7. Desempeño Laboral

En el área laboral y para el cumplimiento de objetivos se necesita de un buen desempeño laboral, que se define como aquel valor que cada individuo aporta a la empresa en la búsqueda de los objetivos fijados, de tal manera que se evalúe el rendimiento de los empleados. Para alcanzar un buen desempeño se debe tener un buen clima laboral donde exista la motivación, buenas relaciones interpersonales y una comunicación efectiva (Ruiz et al., 2023).

2.4.8. Trabajadores

Los trabajadores permiten que las empresas funcionen; ya que contribuyen al desarrollo de diversas actividades y cumplimiento de los objetivos, por esta razón, es importante que tengan buenas condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas. Estos aspectos influyen de manera positiva en el desempeño y resultados organizacionales (Salas et al., 2021)

2.4.9. Eficiencia Productiva

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

Gestión

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Hace énfasis a la capacidad de las empresas para hacer uso de los recursos adecuadamente; haciendo uso de la menor cantidad de recursos y tiempo, con el propósito de alcanzar los resultados esperados. Permitiendo que todas las actividades se lleven a cabo de manera organizada. Además, contribuyen al desarrollo de la empresa y mejoramiento del desempeño laboral (Terreros, 2025).

2.4.10. Talento Humano

Es fundamental en las empresas, ya que permiten saber las capacidades de cada persona y aprovecharlas de manera adecuada. Su labor es organizar y fortalecer los conocimientos y competencias de todos los trabajadores. Además, ayuda a el cumplimiento de los objetivos de la empresa, contribuyendo a el crecimiento de los trabajadores y simultáneamente al de la empresa (Díaz et al., 2021).

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Metodología

En el desarrollo del presente trabajo se realizó una recolección de información sobre el clima organizacional, por medio, de una encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Lali moda y accesorios; para la posterior ejecución de los objetivos propuestos, se determinó con la metodología adecuada para el desarrollo de la investigación.

3.2. Tipo de investigación

Con una investigación de tipo descriptiva, se realizó el análisis de datos obtenidos por parte de la empresa Lali moda y accesorios y cada de uno de sus empleados, reconociendo la situación actual del clima organizacional, que permitirá obtener resultados que deben ser tenidos en cuenta para el diseño de un modelo de ascenso laboral (Guevara et al., 2020).

3.3. Enfoque de la investigación

Se destaca un enfoque cuantitativo, partiendo de información obtenida mediante la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Lali moda y Accesorios instrumento que proporcionó datos medibles sobre la situación actual del clima organizacional.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

3.4. Método de la Investigación

Aplicando un método inductivo, partiendo de la información obtenida mediante la encuesta, para analizar las diferentes percepciones que tienen los colaboradores sobre el clima organizacional de la empresa. A partir de estos resultados y del análisis de la matriz DOFA, se identificarán las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que servirán como base para el diseño del modelo de ascenso laboral.

3.5. Técnicas de recolección de información

Como técnica principal de recolección de datos se hizo uso de una encuesta que permitió obtener información necesaria para realizar un diagnóstico del clima organizacional, las condiciones del área de trabajo, la motivación, la comunicación y las oportunidades de ascenso laboral en Lali Moda y Accesorios.

3.6. Muestra

La muestra objeto de estudio estuvo conformada por lo 10 colaboradores de la empresa Lali Moda y Accesorios. Debido a la pequeña cantidad de empleados, se trabajó con la totalidad de estos. La información recopilada permitió establecer la percepción de los colaboradores de la empresa respecto al clima organizacional, constituyéndose como insumo principal para el diagnóstico y presentación de un modelo de ascenso laboral.

3.7. Análisis Investigativo

Los datos obtenidos a partir de la encuesta fueron organizados, tabulados y analizados por medio de estadísticas descriptivas haciendo uso de porcentajes para una mejor interpretación de los resultados obtenidos previamente (Tourón et al.,

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

2023). Posteriormente, los datos se representaron por medio de tablas y gráficos para luego hacer interpretados por una matriz DOFA, manteniendo como resultado la identificación de todos aquellos factores internos y externos que inciden en el clima organizacional de la empresa. Estos resultados, son la base fundamental para la formulación de la propuesta de mejora relacionada a un modelo de ascenso laboral (Ospina y Valencia, 2024).

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

4. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO

Para cumplir con los objetivos estructurados para el presente trabajo, se realiza una serie de procesos que serán fundamentales para la construcción del documento final del diseño de ascenso laboral basado en la empresa Lili moda y accesorios

4.1. Identificación del clima organizacional de la empresa Lali moda y accesorios

Se estructuraron una serie de preguntas con la finalidad de identificar el estado del clima organizacional de la empresa Lali Moda y Accesorios, una vez obtenidas estas preguntas, se elaboró una encuesta que fue posteriormente aplicada a 10 empleados que comprenden la totalidad de la nómina de la empresa. La encuesta permitió recolectar información relacionada con la percepción de los colaboradores frente a el ambiente laboral. Se formularon preguntas orientas a evaluar factores como la comunicación, oportunidades de crecimiento laboral, la ejecución de actividades y relaciones entre el personal, entre otros aspectos que influyen en el clima organizacional.

Se logro identificar el clima organizacional de la empresa Lali Moda y Accesorios, por medio de una encuesta aplicada a 10 empleados que comprenden la totalidad de la nómina de la empresa. La encuesta permitió recolectar información relacionada con la percepción de los colaboradores frente a el ambiente laboral. Se formularon preguntas orientas a evaluar factores como la comunicación,

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

oportunidades de crecimiento laboral, la ejecución de actividades y relaciones entre el personal, entre otros aspectos que influyen en el clima organizacional.

A partir de la información recolectada, fue posible reconocer aquellos aspectos que favorecen el clima organizacional y, al mismo tiempo, identificar factores que pueden afectar la satisfacción y desempeño de todos los trabajadores. Lo cual es importante porque influye en la manera en que las personas se relacionan y desarrollan sus funciones dentro de la empresa. Por esta razón, los resultados de la encuesta contribuyen a una base para establecer acciones de mejora que ayuden al fortalecimiento de las relaciones y las oportunidades laborales.

4.2. Elaboración de una matriz DOFA mediante los resultados de la encuesta para la empresa Lali moda y accesorios

Una vez obtenidos los resultados de la encuesta sobre el clima organizacional reconociendo la percepción de cada uno de los empleados se pueden identificar factores internos y externos de la empresa que puedan influir en el crecimiento laboral de los colaboradores. Por medio de esa información se elaborará una matriz DOFA, que podrá identificar fortalezas, amenazas, debilidades y oportunidades sirviendo como base para la elaboración de la propuesta del diseño de un modelo de ascenso laboral.

La implementación de este modelo contribuirá al fortalecimiento de la gestión empresarial, ya que permitirá establecer criterios, claros para acceder a nuevas oportunidades dentro de la empresa. Asimismo, se busca promover un ambiente

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

laboral favorable en el que los trabajadores encuentren espacios de reconocimiento y capacidades. Esta propuesta contribuye al desarrollo de los trabajadores y mejora de los procesos internos y de crecimiento de la empresa.

4.3. Proponer un modelo de ascenso con el propósito del fortalecimiento de la gestión organizacional promoviendo un ambiente laboral favorable para el posicionamiento de la empresa.

Se propone un modelo de ascenso laboral para la empresa Lali moda y accesorios, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el diagnóstico del clima organizacional y el análisis realizado mediante la matriz DOFA. La propuesta busca establecer el diseño de un modelo de ascenso mediante el clima organizacional de forma organizada para el crecimiento laboral de los trabajadores, revisando habilidades y desempeño de todos los trabajadores. De esta manera se logran mejores oportunidades de crecimiento dentro de la empresa y asimismo fortalecer la gestión empresarial de esta.

La implementación de este modelo contribuirá al fortalecimiento de la gestión empresarial, ya que permitirá establecer criterios, claros para acceder a nuevas oportunidades dentro de la empresa. Asimismo, se busca promover un ambiente laboral favorable en el que los trabajadores encuentren espacios de reconocimiento y capacidades. Esta propuesta contribuye al desarrollo de los trabajadores y mejora de los procesos internos y de crecimiento de la empresa.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

5. RESULTADOS

5.1. Identificar el clima organizacional de la empresa Lali moda y accesorios, por medio de una encuesta aplicada a todos los trabajadores, determinando los factores que influyen en el ambiente laboral.

Se aplicó una encuesta con la finalidad de evaluar el clima organizacional en la empresa Lali Moda y Accesorios a la totalidad de la nómina de colaboradores que hacen parte de la organización. Los resultados permitieron analizar la percepción de los empleados respecto a la comunicación, las oportunidades de ascenso, ejecución de actividades entre muchos otros aspectos relevantes para incentivar a un buen clima organizacional. A continuación, se presentan los resultados con un análisis detallado de cada uno.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

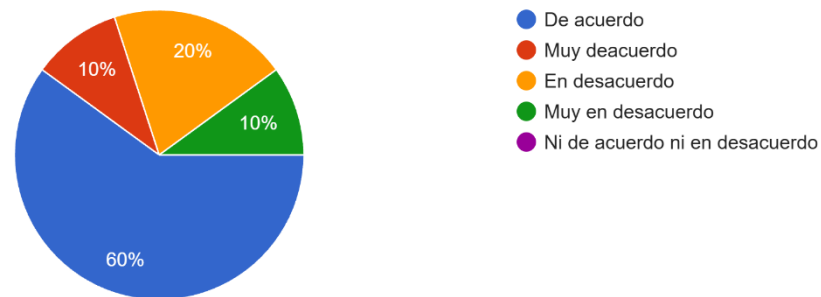
Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Figura 1. *Percepción de los colaboradores sobre la comunicación entre compañeros de trabajo.*

¿Consideras que la comunicación entre tus compañeros de trabajo es clara y respetuosa?
10 respuestas



Nota. Elaboración propia a partir de la “Encuesta del clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios” (2026).

Análisis

Se evidencia que un 60% de los trabajadores de la empresa están de acuerdo en que la comunicación entre sus compañeros de trabajo es clara y respetuosa, al mismo tiempo que el 10% manifiesta estar muy de acuerdo. En cambio, el 20% de los trabajadores está en desacuerdo y el 10% muy en desacuerdo con esta afirmación. Lo anterior permite identificar que el 70% de los trabajadores presenta una percepción favorable de la comunicación entre compañeros, lo cual representa

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

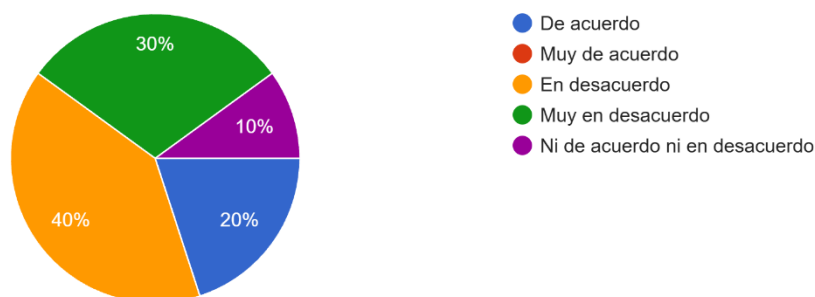
APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

una fortaleza para la empresa, ya que cuentan con una comunicación clara y respetuosa que favorece las relaciones entre sí y el desarrollo para un ambiente laboral favorable. Sin embargo, es importante identificar que el 30% manifiesta una percepción desfavorable que evidencia la necesidad de seguir fortaleciendo los medios de comunicación interna, con la finalidad de prevenir dificultades o disgustos en las relaciones laborales y contribuir a un clima organizacional favorable.

Figura 2. *Percepción de los trabajadores en las oportunidades de ascenso que brinda la empresa.*

¿Siente que Lali Moda y Accesorios brinda oportunidades de ascenso?
10 respuestas



Nota. Elaboración propia a partir de la “Encuesta del clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios” (2026).

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

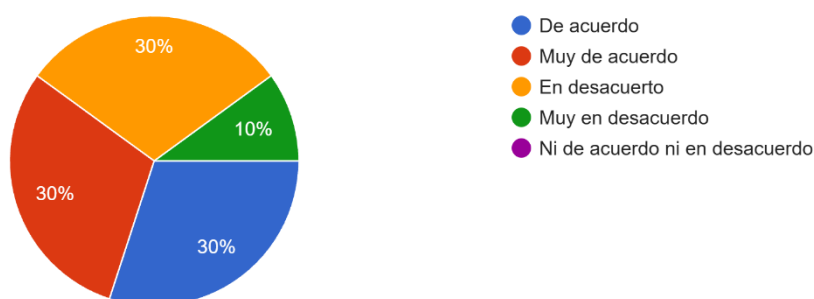
Análisis

Se evidencia que un 40% de los trabajadores está en desacuerdo con que la empresa les brinda oportunidades de ascenso laboral. A su vez, un 30% manifiesta estar muy en desacuerdo, reflejando una falencia interna en las oportunidades de crecimiento que pueden obtener los trabajadores dentro de la empresa jerárquicamente. Asimismo, el 20% está de acuerdo con percibir que si hay ascenso y el 10% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo. El anterior análisis permite identificar que el 70% de los trabajadores perciben pocas oportunidades de ascenso dentro la empresa, lo cual representa una debilidad interna, pertinente a la falta de oportunidades de crecimiento que pueden afectar la motivación, el sentido de pertenencia y las expectativas de desarrollo profesional de los trabajadores.

Figura 3. *Percepción de los trabajadores en la información clara respecto a sus tareas diarias.*

¿Recibe información clara relacionada a la ejecución de sus tareas diarias?

10 respuestas



ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Nota. Elaboración propia a partir de la “Encuesta del clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios” (2026).

Análisis

Se evidencia que un 30% de los trabajadores está de acuerdo y otro 30% está muy de acuerdo con que recibe la información clara relacionada con la ejecución de sus tareas, mientras que un 30% en desacuerdo y un 10% en muy en desacuerdo. Lo anterior permite identificar que la empresa cuenta con 60% de los trabajadores presenta una percepción favorable, lo cual representa una fortaleza interna debido a que la información dada por la empresa permite que la mayoría de los empleados tenga claridad sobre las actividades que pueden realizar diariamente y pueda desarrollar sus funciones de manera adecuada, ejecutando cumplimiento de sus tareas y objetivos organizacionales. Sin embargo, el 40% presenta una percepción desfavorable, lo que evidencia una debilidad que requiere atención, debido a que la falta de información clara puede generar desorientación en los trabajadores frente a sus funciones y afectar la correcta ejecución de actividades.

Figura 4. *Percepción de los trabajadores relacionada a las opiniones que dan respecto al mejoramiento de la empresa.*

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

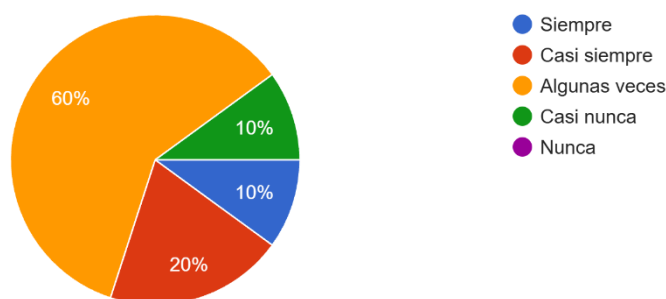
Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

¿Sus opiniones relacionadas al mejoramiento de la empresa Lali Moda y accesorios son tomadas en cuenta por su superior ?

10 respuestas



Nota. Elaboración propia a partir de la “Encuesta del clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios” (2026).

Análisis

Se permite analizar que el 60% de los trabajadores perciben que algunas veces sus opiniones relacionadas con el mejoramiento de la empresa son tomadas en cuenta por su superior, mientras que el 20% considera que casi siempre sus opiniones son tomadas en cuenta. Asimismo, también el 10% percibe que siempre son escuchadas. Finalmente, el otro 10% manifiesta que casi nunca sus opiniones son tomadas en cuenta. Con los presente resultados se permite reflejar que aun que existe participación del 90% de los trabajadores, esta no se presenta de manera completa, debido a que no se obtiene el 100% de percepción favorable. Por lo anterior, se identifica una oportunidad de fortalecimiento de la participación y

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

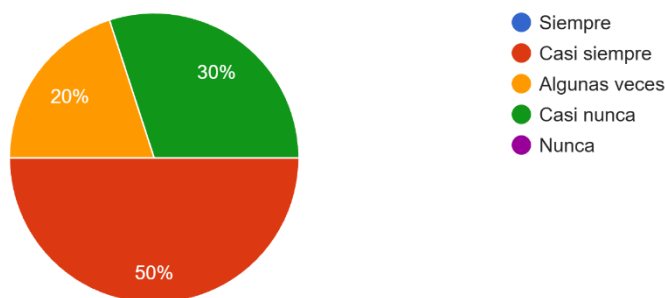
APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

comunicación interna, que puede ser aprovechada mediante las diferentes opiniones, ideas de todos los empleados para aportar a el crecimiento y mejora de la empresa.

Figura 5. *Percepción de los trabajadores relacionada a las opiniones que dan respecto al mejoramiento de la empresa.*

¿Sus compañeros están dispuestos a colaborar en caso de ser necesario?
10 respuestas



Nota. Elaboración propia a partir de la “Encuesta del clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios” (2026).

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Análisis

Se evidencia que el 50% manifiesta que sus compañeros están dispuestos a colaborar casi siempre en caso de ser necesario, lo cual representa un aspecto positivo para la empresa, debido a que refleja disposición para el apoyo entre los compañeros. Asimismo, el 20% percibe que algunas veces existe colaboración, y finalmente el 30% expresa que casi nunca recibe la colaboración por parte de sus compañeros. Con los presentes resultados proporcionados por la encuesta se puede evidenciar que existe disposición de colaboración entre los trabajadores; sin embargo, no es de manera completa debido a que el 50% de los trabajadores presenta una percepción diferente al apoyo entre compañeros. Por lo anterior, se identifica una debilidad relacionada con la colaboración y el trabajo en equipo, ya que la falta de apoyo entre algunos trabajadores puede dificultar el desarrollo conjunto de las actividades y afectar su cumplimiento de los objetivos empresariales. Por esta razón, se considera importante fortalecer el trabajo en equipo para contribuir a un ambiente laboral favorable.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

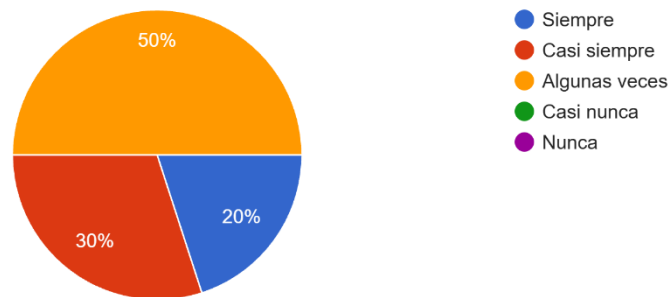
Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Figura 6. *Percepción de los colaboradores sobre el reconocimiento y valoración de su desempeño laboral.*

¿Siente que la empresa Lali Moda y Accesorios reconoce y valora su trabajo?
10 respuestas



Nota. Elaboración propia a partir de la “Encuesta del clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios” (2026).

Análisis

Se evidencia que un 50% de los trabajadores de la empresa consideran que algunas veces su trabajo es reconocido y valorado, por otro lado, un 30% manifiesta que casi siempre se aprecia el esfuerzo que realiza para la ejecución de sus actividades; finalmente un 20% siempre percibe que su desempeño se considera y se aprecia. Lo anterior evidencia que los colaboradores de la empresa son valorados laboralmente en su mayoría, sin embargo, los resultados orientados a la percepción ocasional de reconocimiento indica la necesidad del fortalecimiento orientado a estrategias basadas en el reconocimiento y la valoración del personal

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

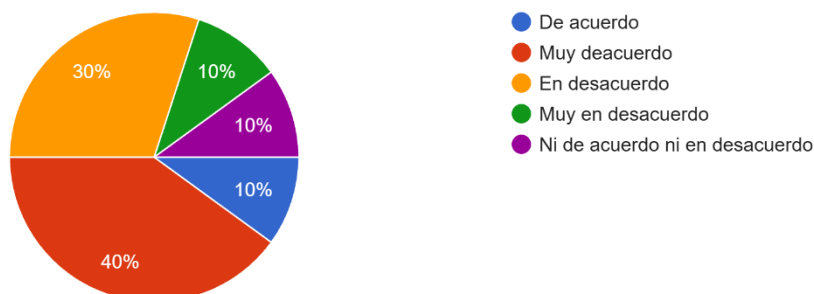
FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

para así lograr un aumento en la motivación del personal, su compromiso y la satisfacción laboral que pueda llegar a sentir.

Figura 7. *Percepción de los colaboradores sobre el manejo de diferencias entre colaboradores de manera adecuada.*

¿Considera que Lali Moda y Accesorios maneja las diferencias entre colaboradores de manera adecuada?

10 respuestas



Nota. Elaboración propia a partir de la “Encuesta del clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios” (2026).

Análisis

Se plantea como pregunta inicial de la figura número 7 si se considera que existe un adecuado manejo de diferencias entre colaboradores en la empresa,

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

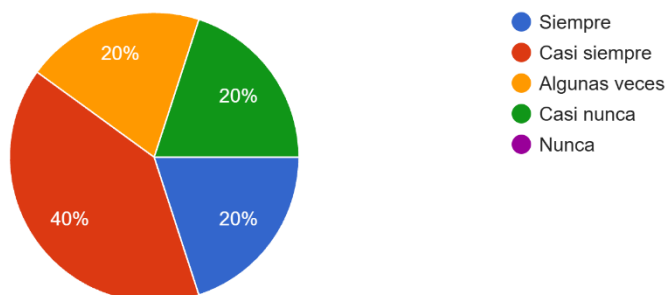
APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

obteniendo como respuesta que un 40% se encuentra muy de acuerdo con el igual que un 10% que está de acuerdo con lo planteado en la pregunta. Por otro lado, un 30% se encuentra en desacuerdo y un 10% en total desacuerdo respecto a un adecuado manejo de conflictos. Por último, un 10% se mantiene neutral con relación a la pregunta planteada. Estos resultados pueden denotar mayormente una percepción positiva lo que indica en gran medida una buena gestión de conflictos; sin embargo, un 40% no se encuentra satisfecho con la labor que se está ejecutando, lo que podría afectar la motivación del personal disminuyendo en gran medida su productividad. En este sentido, se evidencia una oportunidad de mejora orientada a la creación de estrategias para una gestión mucho más eficiente de sus conflictos promocionando igualmente un ambiente de trabajo sano y armonioso.

Figura 8. *Percepción de los colaboradores sobre información oportuna con relación a ajustes a actividades de la empresa.*

Recibe información oportuna en caso de ajustes en las actividades de la empresa Lali Moda y Accesorios
10 respuestas



ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

Gestión

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Nota. Elaboración propia a partir de la “Encuesta del clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios” (2026).

Análisis

La figura número 8 presentó los siguientes resultados, en primer lugar, un 40% considera que casi siempre se le informan cambios relacionados a las actividades programadas de la empresa, al igual que un 20% que evidencia que siempre recibe oportunamente estos ajustes, resultado que es favorable; sin embargo, también se evidencia que un 20%, considera que solo en algunas ocasiones se le manifiestan los cambios al igual que un 20% que igualmente percibe que casi nunca se le notifica que alguna actividad que fue programada no se realizará o en su defecto se ejecutará de una manera diferente. Por tal motivo, se hace necesario diseñar un plan que permita que la información relacionada a ajustes en objetivos o en la programación de actividades de la empresa, llegue a todas las partes de manera oportuna asegurando así el desarrollo oportuno de las labores asignadas a cada uno de los colaboradores aumentando la eficiencia productiva en la empresa.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

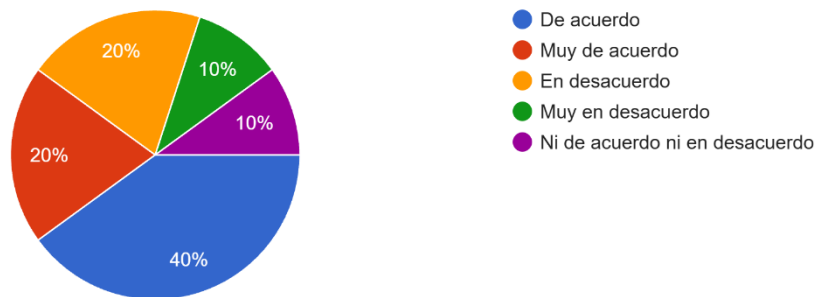
APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

Gestión

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Figura 9. *Percepción de los colaboradores sobre libre expresión de opiniones en el área de trabajo.*

¿Consideras que puedes expresar tus opiniones sin ser juzgado por tus compañeros de trabajo?
10 respuestas



Nota. Elaboración propia a partir de la “Encuesta del clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios” (2026).

Análisis

Por medio de los resultados arrojados en la pregunta número 9, se logró identificar que un 40% se encuentra de acuerdo y un 20% muy de acuerdo respecto a si cuentan con la posibilidad de expresar sus opiniones en su área laboral sin recibir juicios negativos por parte de sus compañeros de trabajo, resultado altamente favorable para la empresa ya que demuestra que existe una buena comunicación, respeto y confianza en su área laboral. Por otra parte, un 20% está en desacuerdo y un 10% en total desacuerdo, aunque no es un resultado totalmente negativo permite identificar que existe una debilidad que debe ser tratada puesto que puede provocar a futuro, un clima organizacional inestable y una disminución

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

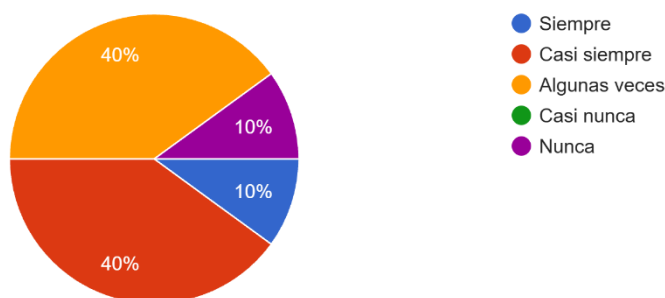
APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

en la motivación laboral en los empleados. Por esta razón es importante crear una estrategia que permita dar una guía al trabajador que le permita expresar acuerdos o desacuerdos que pueda percibir en la empresa.

Figura 10. *Percepción de empleados con relación a la motivación a la hora de ejecutar actividades laborales.*

¿Te sientes motivado al momento de realizar las actividades laborales?
10 respuestas



Nota. Elaboración propia a partir de la “Encuesta del clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios” (2026).

Análisis

En la figura número 10 se evidencia que un 40% en algunas ocasiones se siente motivado en el momento en el que tienen que realizar sus actividades

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

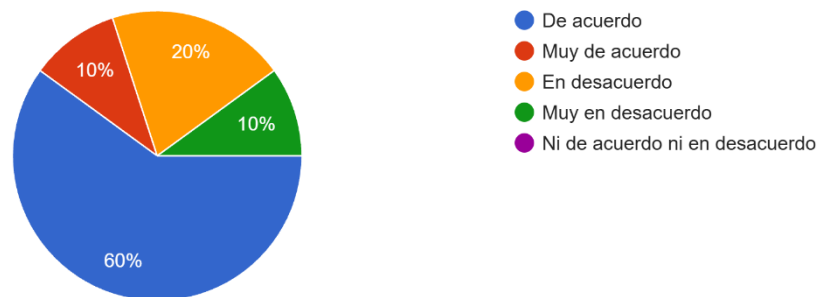
APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

laborales y así mismo un 40% que expresa que casi siempre se siente motivado, aunque es un resultado positivo se evidencia que existe una debilidad en ese aspecto. Por otro lado, se evidencia que un 10% nunca se siente motivado y otro 10% por el contrario si se siente motivado, dos opuestos que simultáneamente permiten entender que se debe fortalecer esta área dado que puede disminuir el rendimiento en la empresa. Para ello es de vital importancia desarrollar un plan que permita aumentar la motivación de los empleados.

Figura 11. *Percepción de los trabajadores respecto a las condiciones físicas del lugar de trabajo.*

¿Consideras que las condiciones físicas del lugar de trabajo están adecuadas para realizar las actividades laborales?
10 respuestas



Nota. Elaboración propia a partir de la “Encuesta del clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios” (2026).

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Análisis

Se evidencia que el 60% de los trabajadores está de acuerdo con que las condiciones físicas del lugar de trabajo son adecuadas para la realizar sus actividades laborales, mientras que el 10% manifiesta estar muy de acuerdo. Por otro lado, el 20% se encuentra en desacuerdo y el 10% muy en desacuerdo con las condiciones físicas del lugar del trabajo. Los resultados obtenidos permiten inferir que la empresa cuenta con condiciones físicas favorables para el desarrollo de las actividades laborales, presentando una fortaleza interna debido a que el 70% de los trabajadores tienen una percepción positiva, lo cual favorece a que se desarrollen las actividades en espacios adecuados. Sin embargo, el 30% de los trabajadores se encuentra inconforme, lo que representa aspectos a mejorar en la empresa. De acuerdo con lo anterior, se considera importante seguir fortaleciendo las condiciones físicas del lugar de trabajo con el propósito de brindar espacios adecuados donde se obtengan comodidad, satisfacción por parte de todos los trabajadores.

Figura 12. *Percepción de los trabajadores respecto a las oportunidades de adquirir nuevos conocimientos o habilidades.*

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

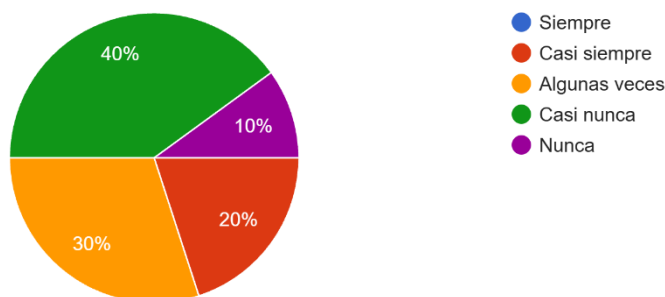
Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

¿Consideras que tienes oportunidades de aprender nuevas habilidades y adquirir nuevos conocimientos dentro de la empresa?

10 respuestas



Nota. Elaboración propia a partir de la “Encuesta del clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios” (2026).

Análisis

Se reflejan diferentes opiniones frente a las oportunidades y adquisición de nuevos conocimientos dentro de la empresa, debido a que el 40% de los trabajadores considera que casi nunca tiene la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades y conocimientos. Asimismo, el 30% percibe que algunas veces cuenta con estas oportunidades, mientras que el 20% manifiesta que casi siempre y el 10% que nunca las tiene. A partir de estos resultados, se puede inferir que el 50% de los trabajadores presentan una percepción negativa frente a las oportunidades de nuevos conocimientos y desarrollo de habilidades dentro de la empresa. Esta situación representa una debilidad interna, debido a que la empresa puede limitar a

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

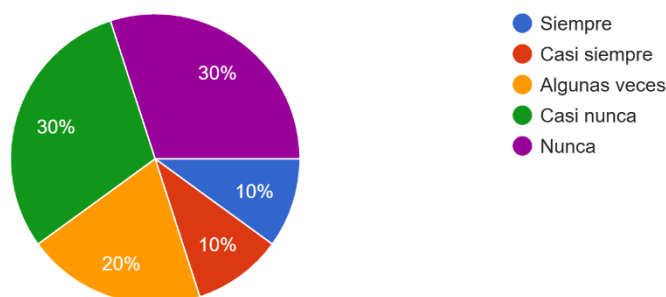
FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

sus trabajadores de adquirir nuevas conocimientos y habilidades que dificultan la preparación de afrontar diferentes situaciones, adaptarse a nuevas tendencias del sector de accesorios y moda, asimismo, como a los cambios en los procesos de trabajo y herramientas utilizadas por la empresa. Es por eso, que es importante fortalecer las oportunidades de aprendizaje dentro de la empresa.

Figura 13. *Percepción de los trabajadores respecto a las oportunidades de capacitación para el mejoramiento del desempeño.*

¿La empresa brinda oportunidades de capacitaciones para mejorar el desempeño de todos los trabajadores ?

10 respuestas



Nota. Elaboración propia a partir de la “Encuesta del clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios” (2026).

Análisis

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

Gestión

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

En la figura 11 se presentan las opiniones de los trabajadores frente a las oportunidades de capacitación que brinda la empresa, las percepciones de los colaboradores en esta ocasión son variadas, debido a que el 30% manifiesta que nunca cuenta con oportunidades de capacitación para mejorar su desempeño, mientras que el otro 30% considera que casi nunca cuenta con estas oportunidades. Asimismo, el 20% percibe que algunas veces recibe oportunidades de capacitación, mientras que el 10% considera que casi siempre y el otro 10% que siempre cuenta con estas oportunidades. A partir de estos resultados, se evidencia que el 60% de los trabajadores presenta una percepción negativa al no recibir capacitaciones por parte de la empresa, lo cual nos permite reconocer una debilidad interna, debido a que la falta de capacitaciones puede limitar el desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades de los trabajadores, afectando un mejor desempeño por parte de ellos y limitando su capacidad de asumir nuevas oportunidades dentro de la empresa. Esta situación puede influir en el cumplimiento de los objetivos empresariales, ya que los trabajadores deben estar preparados y con capacidades necesarias para el desarrollo de sus funciones.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

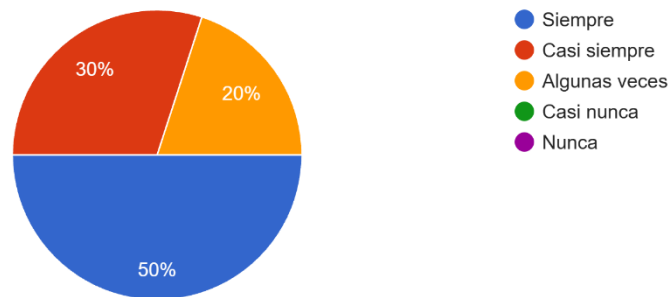
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Figura 14. *Percepción de los trabajadores respecto al trato que recibe por parte de sus compañeros de trabajo y superiores.*

¿Recibe un trato respetuoso por parte de sus compañeros del trabajo y superiores?
10 respuestas



Nota. Elaboración propia a partir de la “Encuesta del clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios” (2026).

Análisis

Un 50% de los colaboradores de la organización consideran que siempre son tratados respetuosamente, tanto por sus compañeros de trabajo como sus superiores, al igual que un 30% que considera que casi siempre recibe un trato adecuado dentro de la organización; aspecto positivo ya que se refleja que un 80% de los colaboradores se sienten respetados demostrando que se está cumpliendo en gran medida con las necesidades básicas de una persona dentro de un ambiente laboral. Sin embargo, un 20% considera que solo en algunas ocasiones es tratado adecuadamente, aunque no es una respuesta tan positiva indica que no es un

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

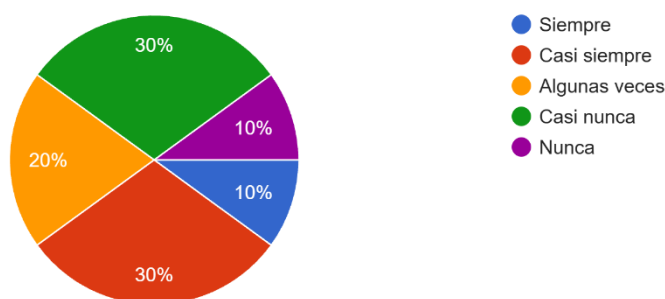
APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

porcentaje considerado como una debilidad muy fuerte dentro de la empresa, aun así, es un aspecto que debe ser tratado desde sus inicios pues puede provocar a futuro una disminución en la motivación e inconvenientes en la comunicación entre compañeros de trabajo o un abuso de autoridad por parte de un superior a un empleado.

Figura 15. *Percepción de los trabajadores relacionada a si le otorgan reconocimientos en caso de una exitosa ejecución de sus actividades laborales.*

¿Recibe reconocimientos cuando realiza correctamente sus actividades laborales?
10 respuestas



Nota. Elaboración propia a partir de la “Encuesta del clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios” (2026).

Análisis

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Con relación a los reconocimientos laborales en caso de una correcta ejecución de sus actividades laborales, se presenta un porcentaje inicial de 10% que considera que siempre es reconocido cuando cumple con los objetivos planteados por la organización, asimismo, un 30% percibe que casi siempre obtiene una valoración adecuada. También un 20% considera que solo en algunas ocasiones sus logros le llegan a obtener un reconocimiento. Por otro lado, un 30% casi nunca percibe una valoración por parte de la empresa al igual que un 10% que nunca ha sentido una retribución por el alcance de objetivos previamente pactados. Este análisis refleja una fuerte debilidad con respecto a reconocimientos laborales al colaborador, por lo que se debe indagar y poner en marcha una estrategia que permita tener una guía que contenga una serie de requerimientos a los que puedan aplicar los trabajadores por cumplimiento de cierta cantidad de actividades, incentivando al trabajador a aumentar su eficiencia productiva y de igual forma su motivación laboral.

5.2. Elaborar una matriz DOFA mediante los resultados de la encuesta para la empresa Lali moda y accesorios reconociendo los aspectos que favoreces y limitan su crecimiento laboral.

A partir de los resultados obtenidos de la encuesta del clima organizacional de la empresa Lali Moda y Accesorios se identificaron todas aquellas oportunidades, debilidades, fortalezas y amenazas que puedan estar influyendo en el rendimiento de la organización, con la finalidad de crear unas estrategias orientadas al mejoramiento de la organización, con la finalidad de usar los resultados obtenidos en la DOFA para así poder proponer un modelo de ascenso adecuado para la empresa.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de**FECHA APROBACIÓN:** Octubre de 2023

Tabla 4. Matriz DOFA del clima organizacional de la empresa Lali Moda y Accesorios.

MATRIZ DOFA				
Análisis Interno	F	Fortalezas	D	Debilidades
	F1	Comunicación clara y respetuosa entre los trabajadores, contribuyendo la transmisión efectiva de la información y el cumplimiento de los objetivos planteados.	D1	Limitadas oportunidades de ascenso y crecimiento laboral, provocando desmotivación y bajas expectativas de desarrollo profesional.
	F2	Definición clara de funciones, reduciendo conflictos y mejorando el clima organizacional.	D2	Ausencia de trabajo en equipo lo que evidencia tendencia al trabajo individual.
	F3	Espacios físicos adecuados dentro de la empresa que favorecen un mejor desempeño y una mayor motivación en los colaboradores.	D3	Falta de capacitaciones de personal limitando su crecimiento laboral.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

	F4	Ambiente de confianza que favorece la libre expresión y asimismo el aporte de sugerencias orientadas al mejoramiento de la empresa.	D4	Baja motivación de los trabajadores debido a la falta de reconocimiento al cumplimiento de objetivos
	F5	Información oportuna relacionada a ajustes en actividades laborales, favoreciendo la adaptación a los cambios.	D5	Canales de comunicación deficientes que limitan la interacción efectiva entre colaboradores lo que aumenta errores en los procesos.
Análisis Externo	O	Oportunidades	A	Amenazas
	O1	Participación en espacios externos que faciliten la creación de ideas orientadas al mejoramiento empresarial.	A1	Mayor nivel de capacitación y actualización de los trabajadores de empresas competidoras.
	O2	Acceso para el diseño de un modelo de ascenso basado en el clima organizacional.	A2	Aumento de nuevas herramientas digitales por parte otras empresas para la comercialización de accesorios.
	O3	Disponibilidad de oportunidades externas de formación y desarrollo laboral para los trabajadores.	A3	Constantes cambios en gustos de los clientes y en las tendencias de accesorios y moda.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

	04	Implementación de nuevas herramientas tecnológicas para mejorar la comunicación y manejo del personal.	A4	Incremento de la competencia en el mercado de moda y accesorios a nivel local.
	05	Disponibilidad de estrategias externas de reconocimiento y motivación laboral que pueden ser aplicadas en la empresa.	A5	Mayor exigencia de los clientes respecto a una atención personalizada y de calidad.

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en la “encuesta del clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios” aplicada a sus colaboradores (2026).

Tabla 5. Matriz de estrategias DOFA para Lali Moda y Accesorios.

	ESTRATEGIAS OFENSIVAS (F - O)		ESTRATEGIAS DEFENSIVAS (F - A)
F1:O1	Fortalecer la participación de los colaboradores mediante reuniones periódicas orientadas a la generación de propuestas alineadas con los objetivos de la empresa.	F1:A5	Potenciar la comunicación clara y respetuosa en espacios de intercambio de información sobre las necesidades y gustos de los clientes con el fin de mejorar la atención

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

			personalizada y calidad del servicio.
F3:O5	Establecer programas de reconocimiento y motivación laboral mediante el uso de espacios físicos adecuados para la participación del personal.	F2:A4	Mantener una definición clara de funciones para favorecer el clima laboral y el desempeño de los trabajadores ante el incremento de la competencia a nivel local.
F4:O3	Fomentar espacios participativos externos para los colaboradores que permitan aportar propuestas orientadas a su desarrollo y crecimiento laboral.	F3:A2	Aprovechar los espacios para desarrollar procesos de capacitación en los nuevos cambios digitales que utilizan otras empresas para la comercialización de productos.
F2:O2	Potenciar la clara definición de funciones y roles para implementar un modelo de ascenso laboral basado en competencias y el clima organizacional.	F4:A1	Mediante ambientes de confianza, incorporar días de capacitaciones donde se incluya la participación e intercambio de sugerencias para el mejoramiento de la empresa.
F5:O4	Optimizar el uso de canales de comunicación tecnológico para mejorar la difusión de información relacionada con cambios y ajustes laborales.	F5:A3	Promover el intercambio oportuno de información sobre las nuevas tendencias, generando entornos adecuados que permitan adaptación de los colaboradores.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

	ESTRATEGIAS DE REORIENTACIÓN (D – O)		ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA (D – A)
D1:O2	Implementar un modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional que permita el crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores.	D1:A4	Establecer procesos de desarrollo profesional y reconocimiento que mejoren la motivación y la productividad laboral.
D2:O4	Fortalecer el trabajo en equipo mediante el uso de nuevas herramientas tecnológicas para mejorar la comunicación interna y facilitar el intercambio de información.	D2:A1	Mejorar las oportunidades de ascenso y crecimiento laboral mediante acciones de capacitación, para reducir la desmotivación y mejorar las expectativas de desarrollo profesional de los trabajadores frente al de otras empresas.
D3:O3	Aprovechar las oportunidades externas de formación para fortalecer las competencias de los trabajadores y aportar a su crecimiento laboral.	D3:A3	Desarrollar programas de capacitación continua que permitan responder oportunamente a los cambios en las tendencias de moda, accesorios y preferencias de los clientes.
D4:O5	Desarrollo de estrategias externas de reconocimiento y motivación laboral que	D4:A5	Desarrollar programas de reconocimiento por cumplimiento de objetivos que

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

	contribuyan a la solución de conflictos y fortalecimiento organizacional.		fortalezcan la motivación de los colaboradores y la calidad de la atención al cliente.
D5:O1	Promover espacios de participación que faciliten la generación de nuevas ideas, la libre expresión de los trabajadores y la solución de conflictos, contribuyendo al fortalecimiento organizacional.	D5:A2	Promover la mejora de los canales de comunicación de nuevas tendencias para reducir errores en los procesos y facilitar la adaptación a las nuevas herramientas digitales.

Nota. Elaboración propia a partir del análisis de la matriz DOFA del clima organizacional de Lali Moda y Accesorios (2026).

Tabla 6. *Plan de acción para el fortalecimiento del clima organizacional y el desarrollo del modelo de ascenso laboral.*

PLAN DE ACCIÓN						
TIPO DE ESTRATEGIA	Descripción de estrategia	Planes de acción	Responsable	Fecha de inicio	Fecha fin	Estado
D1:O2	Implementar un modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional que permita el	1. Socializar el modelo de ascenso implementado con los colaboradores.	Gerente	Septiembre 2027	Octubre 2027	Proceso

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

	crecimiento y desarrollo profesional de los trabajadores.	2. Aplicar al trabajador Los criterios de evaluación establecidos. 3. Seleccionar candidatos potenciales para el ascenso. 4. En caso de ser necesario capacitar al empleado para que pueda continuar el proceso. 5. Realizar un seguimiento de los resultados que se obtengan.				
--	---	---	--	--	--	--

5.3. Proponer un modelo de ascenso con el propósito del fortalecimiento de la gestión organizacional promoviendo un ambiente laboral favorable para el posicionamiento de la empresa.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
 Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

5.3.1. Introducción

A partir de los resultados obtenidos mediante la encuesta del clima organizacional aplicada a la empresa Lali Moda y Accesorios y el análisis de la matriz DOFA, se logró identificar la necesidad de establecer un modelo de ascenso laboral que permita reconocer el desempeño de los trabajadores y brindar oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. Entre las principales debilidades se encuentra la limitación de oportunidades de ascenso y crecimiento laboral, la falta de capacitaciones, baja motivación relacionada con el reconocimiento y las dificultades en canales de comunicación. De igual manera, como plan de acción se encontró la posibilidad de implementar un modelo ascenso basado en el clima organizacional.

Para la construcción del modelo se toma como referente el trabajo de Martínez y Forero (2025), en el cual se abordan elementos relacionados con el desarrollo profesional, la capacitación, la evaluación y las oportunidades de ascenso. Que permitirán establecer requerimientos para que los colaboradores de la organización tengan la posibilidad de aplicar a un ascenso laboral.

5.3.2. Objetivo del modelo de ascenso basado en el clima organizacional.

Proponer una ruta de ascenso laboral para los trabajadores de Lali Moda y Accesorios, teniendo en cuenta el desempeño, la capacitación, el desarrollo profesional y el clima organizacional, con el fortaleciendo en gran medida las oportunidades de crecimiento y la motivación de los colaboradores.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

5.3.3. Estructura del modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional.

5.3.3.1. Diagnóstico del clima organizacional.

Esta etapa tiene como propósito identificar las condiciones del clima organizacional y las necesidades de los trabajadores de la empresa Lali Moda y Accesorios. Para ello se toman como base los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a la totalidad de la nómina de trabajadores de la empresa, así como la matriz DOFA que fue elaborada a partir de la información recopilada en la encuesta. Haciendo uso de estos resultados se identificó la necesidad de crear oportunidades de crecimiento laboral, fortalecer conocimientos por medio de capacitaciones y aumentar el reconocimiento a los colaboradores por alcance de metas organizacionales.

5.3.3.2. Criterios de ascenso.

Estos criterios deben ser cumplidos por trabajadores de la empresa para estar preparados para asumir mayores responsabilidades dentro de la organización. Estos criterios se definieron a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico organizacional realizado a la empresa Lali Moda y Accesorios.

Los criterios de ascenso serán:

- Desempeño laboral.
- Comunicación efectiva con compañeros y administración.
- Disposición de aprendizaje para la adquisición de nuevos conocimientos.
- Participación en capacitaciones.
- Cumplimiento de objetivos establecidos.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

- Responsabilidad y compromiso con las actividades asignadas.
- Trabajo en equipo.

Estos criterios serán socializados con los trabajadores con la finalidad de brindar una mayor claridad con relación al rendimiento que espera la empresa de sus colaboradores para poder acceder a una oportunidad de ascenso; de esta manera el proceso será más claro.

5.3.3.3. Evaluación de desempeño.

En esta etapa se evalúan a los trabajadores de la empresa teniendo en cuenta criterios relacionados con su desempeño y con los aspectos del clima organizacional que fueron previamente identificados; esta evaluación se realizara trimestralmente con la finalidad de conocer las fortalezas y aspectos que debe mejorar cada colaborador, así como determinar su preparación para asumir nuevas responsabilidades dentro de la empresa Lali Moda y Accesorios. Para determinar el nivel de preparación del trabajador se manejará la siguiente escala de valoración:

- Bajo: 1
- Básico: 2
- Aceptable: 3
- Bueno: 4
- Excelente: 5

Tabla 7. Criterios de evaluación para el proceso de ascenso laboral en Lali Moda y Accesorios.

CRITERIO	PUNTAJE
Desempeño laboral.	1-5

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Comunicación efectiva con compañeros y administración.	1-5
Disposición de aprendizaje para la adquisición de nuevos conocimientos.	1-5
Participación en capacitaciones.	1-5
Cumplimiento de objetivos establecidos.	1-5
Responsabilidad y compromiso con las actividades asignadas.	1-5
Trabajo en equipo.	1-5

Nota. Elaboración propia como parte del modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios (2026).

El puntaje mínimo establecido para lograr una postulación interna para un ascenso laboral es de 28 puntos sobre un total de 35 puntos posibles, lo que equivale a un 80% del cumplimiento de los criterios establecidos en el modelo de ascenso laboral. En caso de que no se alcance el mínimo establecido en el modelo de ascenso el colaborador de la empresa deberá participar en el plan de capacitación y mejoramiento, con la finalidad de fortalecer aún más esas competencias requeridas que puedan estar fallando para poder aplicar a futuras oportunidades y ascenso.

5.3.3.4. Capacitación y plan de mejoramiento.

Se plantea esta etapa respondiendo a la debilidad número 3 denominada como "Falta de capacitaciones de personal limitando su crecimiento laboral" perteneciente a la matriz DOFA. De acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño, se identificarán los aspectos que se deben fortalecer, así mismo las capacitaciones podrían realizarse de acuerdo con las necesidades identificadas y podrán ser dirigidas por el personal que cuente con experiencia en esa área. También se hace uso de recursos digitales de formación que se

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

encuentren alineados con las necesidades que tiene la empresa Lali Moda y Accesorios.

Los temas que se desarrollarán en la capacitación serán adecuada atención al cliente, ventas, comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de herramientas digitales y conocimiento en tendencias y productos. Una vez identificados aquellos aspectos que requieren ser optimizados, se establecerá un plan de mejoramiento individual que en primer lugar definirá el aspecto a fortalecerse para luego así asignar la actividad a realizar y así finalmente darle un posterior seguimiento.

Tabla 8. *Plan de capacitación y plan de mejoramiento asociado al modelo de ascenso laboral para Lali Moda y Accesorios.*

Aspecto por mejorar	Actividad de mejoramiento	Seguimiento
Comunicación	Capacitación en comunicación efectiva	Verificación de avances en la comunicación.
Trabajo en equipo	Actividades de integración y trabajo colaborativo	Observación del desempeño en actividades grupales.
Liderazgo	Capacitación de liderazgo	Evaluación del desempeño.
Atención al cliente	Capacitación en servicio al cliente	Seguimiento a la calidad de servicio al cliente.
Herramientas digitales	Curso o participación practica	Verificación de conocimientos.

Nota. Elaboración propia como parte del modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios (2026).

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

5.3.3.5. Postulación interna.

Una vez realizada la evaluación y cumplidos Los criterios establecidos, los trabajadores que demuestren cumplir con las condiciones necesarias, podrán postularse a las oportunidades de ascenso que se presenten dentro de la empresa. Esta postulación permitirá identificar a los colaboradores que se encuentren interesados en asumir nuevas responsabilidades y continuar con su proceso de crecimiento laboral. Para poder participar, el trabajador deberá cumplir con Los criterios establecidos en el modelo y presentar los resultados obtenidos durante las etapas anteriores. Para su postulación se establecieron los siguientes requisitos:

- Cumplir con Los criterios de ascenso establecidos.
- Presentar un desempeño laboral adecuado.
- Cumplir con las funciones y objetivos establecidos.
- Participar en las capacitaciones requeridas.
- Demostrar disposición para asumir nuevas responsabilidades.

5.3.3.6. Selección y ascenso.

Ya finalizada la etapa de postulación, se revisarán los resultados obtenidos por los trabajadores durante el proceso, teniendo en cuenta el cumplimiento de los criterios de ascenso, la evolución realizada, participación en capacitaciones y el desempeño laboral. A partir de esa información, la administración seleccionará al trabajador que obtenga un nivel de desempeño igual o superior al establecido por la empresa en los criterios de evaluación.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Una vez seleccionado, se realizará el ascenso y se asignaran formalmente las nuevas funciones y responsabilidades correspondientes al cargo. Este proceso permitirá reconocer el desempeño de los trabajadores, mejorar su motivación y brindar oportunidad de crecimiento profesional dentro de Lali Moda y Accesorios.

Criterios para la selección:

- Cumplimiento de los criterios de ascenso
- Resultados de la evaluación del trabajador
- Desempeño laboral
- Cumplimiento de funciones y objetivos
- Participación y aprovechamiento de las capacitaciones
- Capacidad para asumir nuevas responsabilidades.

5.3.3.7. Seguimiento y retroalimentación.

Después de realizar el ascenso, se llevará a cabo un seguimiento trimestral con el fin de verificar la adaptación y el desempeño del colaborador en el nuevo cargo. Ese seguimiento permitirá identificar todas aquellas fortalezas, dificultades y necesidades que puedan llegar a presentarse, asimismo facilitará la retroalimentación continua al trabajador, reconociendo alcance objetivos pactados, estableciendo acciones de mejoramiento en caso de ser necesario obteniendo finalmente un fortalecimiento de su proceso profesional dentro de la empresa. De esta forma, se busca que el ascenso contribuya a un crecimiento y fortalecimiento constante tanto del colaborador como del clima organizacional de Lali Moda y Accesorios.

Aspectos de seguimiento:

- Adaptación al nuevo cargo
- Cumplimiento de las nuevas funciones

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

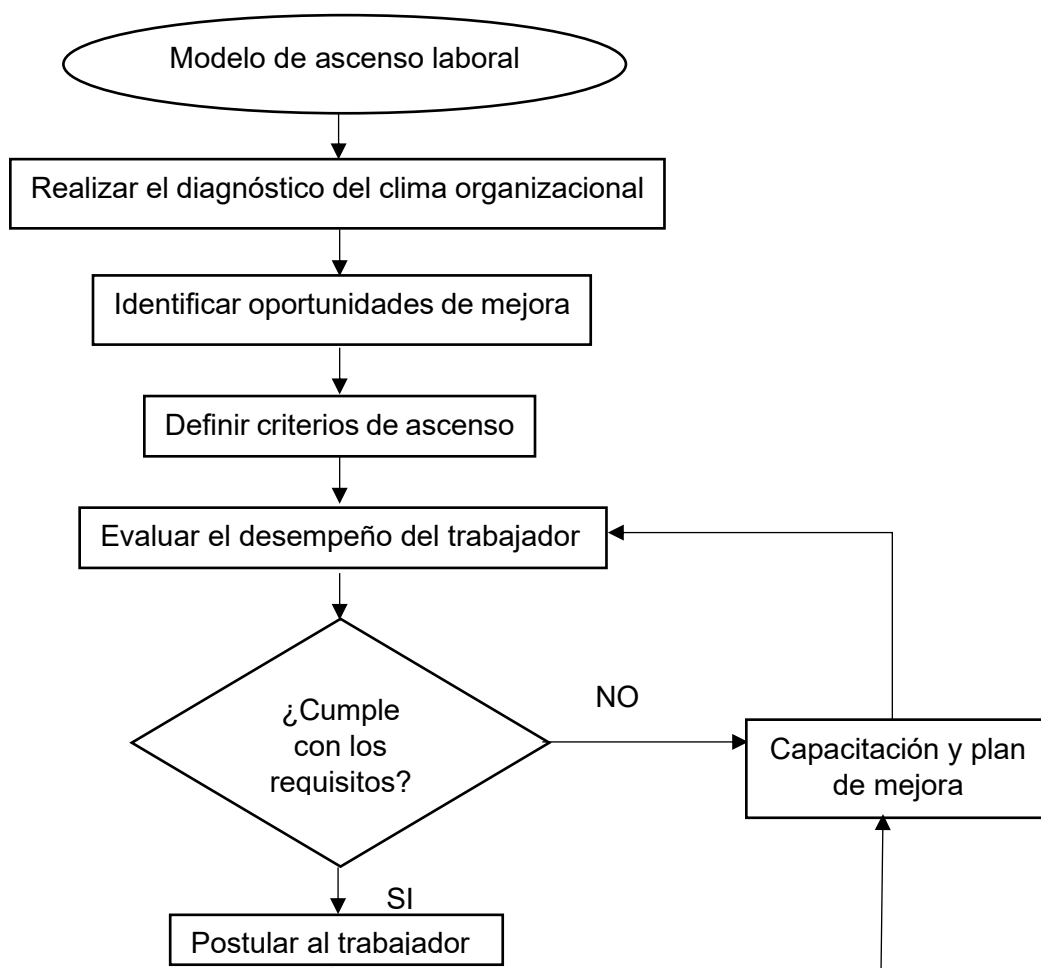
APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

- Desempeño laboral
- Cumplimiento de objetivos
- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Necesidades de capacitación
- Retroalimentación y acciones de mejoramiento

5.3.3.8. Ruta general del modelo

Figura 16. *Flujograma del modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional para Lali Moda y Accesorios*



ELABORADO POR:

Docencia

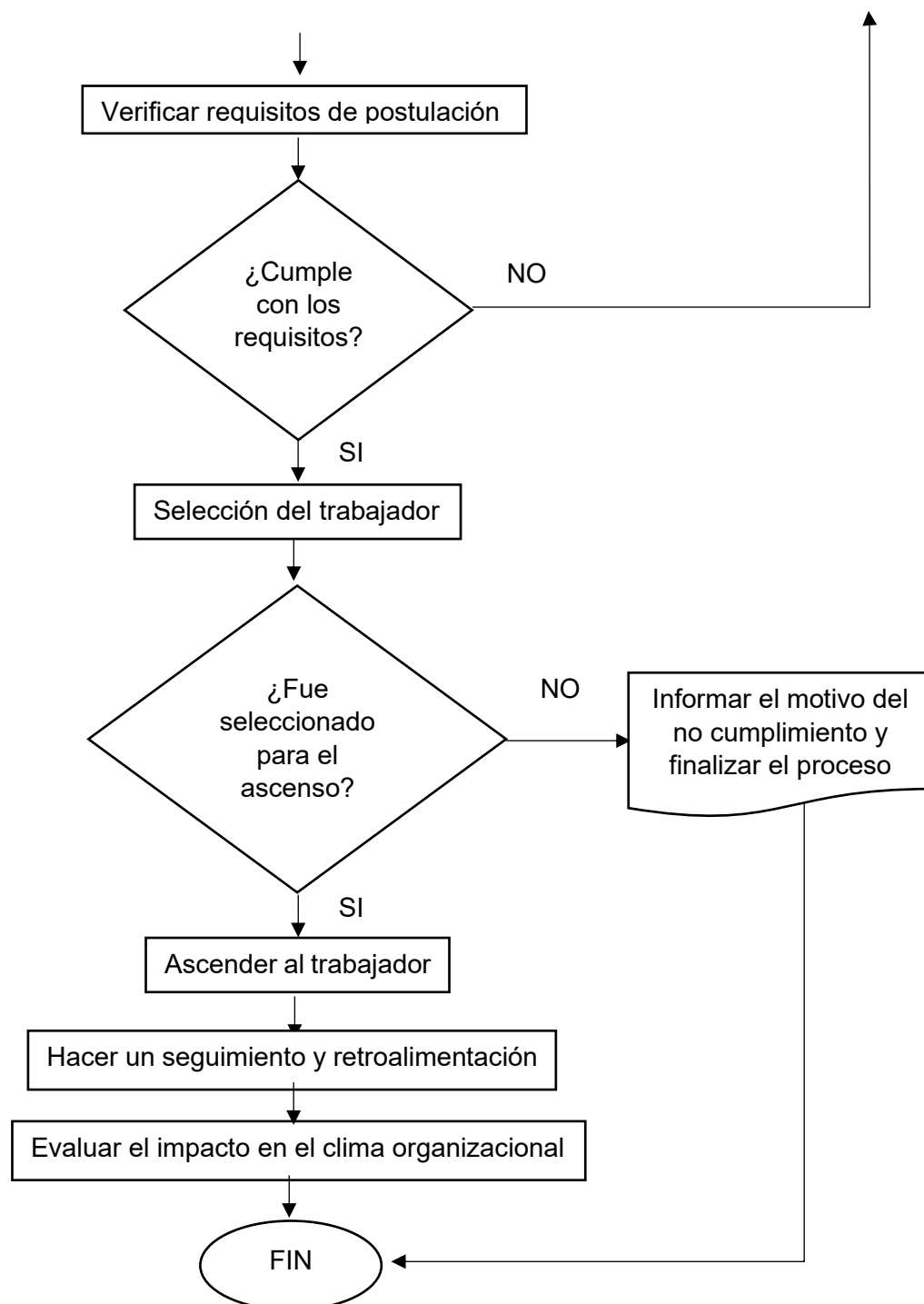
REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023



ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Nota. Elaboración propia como parte de la propuesta de modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios (2026).

5.3.3.9. Relación del modelo de ascenso laboral con las estrategias de la matriz DOFA.

El modelo de ascenso laboral propuesto se relaciona directamente con las estrategias obtenidas a partir de la matriz DOFA, ya que cada una de sus etapas busca responder a las necesidades identificadas en Lali Moda y Accesorios y aprovechar las oportunidades encontradas. De esta manera, el modelo permite convertir los resultados del diagnóstico en acciones orientadas al crecimiento de los trabajadores y al fortalecimiento del clima organizacional.

Tabla 9. *Relación entre las estrategias de la matriz DOFA y el modelo de ascenso laboral para Lali Moda y Accesorios.*

Estrategia DOFA	Relación con el modelo de ascenso
D1:O2. Diseñar un modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional que permita el crecimiento profesional de los trabajadores.	Se relaciona directamente con todo el modelo, especialmente en el apartado de los criterios de ascenso, evaluación, postulación y ascenso.
D2:O4. Fortalecer el trabajo en equipo mediante canales de comunicación.	Se aborda mediante la evaluación de la comunicación y el trabajo en equipo.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Estrategia DOFA	Relación con el modelo de ascenso
D3:O3. Implementar capacitaciones para fortalecer las habilidades de los trabajadores.	Se desarrolla principalmente en la etapa de capacitación y plan de mejoramiento.
D4:O5. Desarrollar estrategias de reconocimiento y motivación.	Se relaciona con el reconocimiento del desempeño mediante oportunidades de crecimiento y ascenso.
D5:O1. Promover espacios de participación para mejorar la comunicación.	Se relaciona con la postulación interna y la participación de los trabajadores en el proceso de ascenso.
D1:A4. Establecer procesos de desarrollo profesional y reconocimiento.	Se desarrolla mediante la ruta de ascenso, la capacitación y el seguimiento posterior al ascenso.
D2:A1. Implementar espacios de aprendizaje colaborativo.	Estos espacios se dan con las capacitaciones, que incentivan el trabajo en equipo y el fortalecimiento de la comunicación.
D3:A3. Desarrollar programas de capacitación continua.	Estrategia desarrollada en la etapa de capacitación y plan de mejoramiento, permitiendo fortalecer las capacidades de los trabajadores.
D4:A5. Desarrollar programas de reconocimiento.	Se relaciona con el reconocimiento del desempeño y la posibilidad de crecimiento dentro de la empresa.

Nota. Elaboración propia a partir de las estrategias derivadas de la matriz DOFA y de la propuesta del modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios (2026).

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Finalmente, el modelo de ascenso laboral permite dar respuesta a las principales estrategias planteadas en la matriz DOFA, especialmente aquellas relacionadas con el crecimiento profesional, la capacitación, la motivación, el reconocimiento, la comunicación y el trabajo en equipo. Por medio de este modelo se busca brindar a los trabajadores una ruta clara para su desarrollo dentro de Lali Moda y Accesorios, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional y de la gestión administrativa.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

6. CONCLUSIONES

Finalmente, luego de la identificación del clima organizacional de Lali Moda y Accesorios, se evidenció la importancia de fortalecer las condiciones que favorecen el crecimiento y desarrollo de los trabajadores. El diagnóstico permitió reconocer aspectos relacionados con las oportunidades de crecimiento laboral, la capacitación, el reconocimiento, la motivación y la comunicación, los cuales fueron tenidos en cuenta para la construcción del modelo de ascenso laboral.

La elaboración de la matriz DOFA permitió identificar los principales aspectos internos y externos que influyen en el crecimiento de Lali Moda y Accesorios. A partir de las debilidades encontradas, especialmente las relacionadas con las limitadas oportunidades de ascenso, la falta de capacitación, la motivación y la comunicación, se establecieron estrategias orientadas al desarrollo de los trabajadores y al fortalecimiento de la empresa.

Con base en los resultados obtenidos, se diseñó un modelo de ascenso laboral compuesto por etapas de diagnóstico del clima organizacional, establecimiento de criterios, evaluación, capacitación y plan de mejoramiento, postulación, selección y ascenso, y seguimiento. Con el fin, de que la empresa establezca un proceso más claro para que los trabajadores puedan acceder a oportunidades de crecimiento de acuerdo con su desempeño, cumplimiento de funciones, responsabilidad, comunicación, disposición para aprender y participación en las capacitaciones.

Finalmente, el modelo propuesto permite relacionar el clima organizacional con el desarrollo laboral de los trabajadores de Lali Moda y Accesorios, ya que no

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

se plantea el ascenso únicamente como un cambio de cargo, sino como un proceso acompañado de evaluación, capacitación, reconocimiento y seguimiento. De esta manera, se busca contribuir al fortalecimiento de la gestión administrativa, generar mayores oportunidades de crecimiento y favorecer un ambiente laboral dentro de la empresa.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

7. RECOMENDACIONES

Como principal recomendación a la empresa Lali Moda y Accesorios se establece implementar de manera gradual el modelo de ascenso laboral propuesto, estableciendo como principal pilar las necesidades de la empresa, con el objetivo de brindar a los trabajadores mayores oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, asimismo, se recomienda periódicamente ejecutar evaluaciones de desempeño, considerando aspectos como el correcto cumplimiento de sus funciones y objetivos organizacionales, responsabilidad, efectiva comunicación, disposición para aprender y participación activa en las capacitaciones, con el fin de identificar fortalezas y aspectos por mejorar en cada colaborador.

De igual forma se recomienda fortalecer las capacitaciones de acuerdo con las necesidades de los trabajadores y las actividades que se desarrollan habitualmente en la empresa, especialmente las relacionadas con la atención al cliente, las ventas, la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo, las herramientas digitales y el conocimiento de los productos como ayuda y oportunidad para adquirir nuevos conocimientos que permitan que la empresa se encuentre preparada ante adversidades.

Un aspecto de vital importancia recalcar es la generación de espacios de comunicación y participación de los trabajadores donde se optimicen los espacios de trabajo con los que cuentan la empresa, espacios que permitan la libre expresión de ideas, sugerencias y dificultades, contribuyendo en gran medida al mejoramiento del ambiente laboral. Finalmente, se recomienda reconocer el compromiso y

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

desempeño de los trabajadores, también realizar un seguimiento quienes asuman nuevas responsabilidades, con el propósito de conocer su adaptación al cargo y en caso de ser necesario brindar el acompañamiento pertinente para ello.

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altafuya Arturo, R. K. (2024). *Impacto de los riesgos psicosociales en el entorno laboral: Un estudio comparativo por sectores*. **Revista Científica y Académica**, 4(3), 1713–1740. <https://doi.org/10.61384/r.c.a..v4i3.507>
- Araya-Pizarro, S. (2023). Liderazgo y desempeño organizacional en pequeñas y medianas empresas en Chile. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 31(1), 69-86. <https://doi.org/10.18359/rfce.6393>
- Bermejo-Salmon, M., Suárez-Caimary, I. L., y Salazar-Danger, M. (2022). *El clima laboral en el contexto organizacional*. *Ciencias Holguín*, 28(3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>.
- Chagray Ameri, N. H., Ramos Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vásquez, Y. N. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana*. **Revista Nacional de Administración**, 11(2), 21-29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiquillo Rodelo, J., Amaya López, N., y Curiel Gómez, R. Y. (2023). *Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas*. **Revista Venezolana de Gerencia**, 28(103), 1295–1311. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23>
- Colombia. Presidencia de la República. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Secretaría del Senado de la República. https://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

- Cueva-De La Cruz, J. M., Mendoza-Castañeda, J. M., y Boñón-Díaz, D. (2025). *Relationship between organizational climate and job satisfaction in a retail company in Peru, 2025*. En **Proceedings of the 5th LACCEI International Multiconference on Entrepreneurship, Innovation and Regional Development (LEIRD 2025)**. <https://doi.org/10.18687/LEIRD2025.1.1.731>
- Carvajal Quintero, C. A. (2024). *La evaluación al desempeño laboral como mecanismo de cumplimiento de las metas institucionales. Un estudio de caso en el SENA, regional Risaralda*. *Región Científica*, 3(2), 2024330. <https://doi.org/10.58763/rc2024330>
- Calle-Quezada, P. A., Jerves-Mora, S., & Barragán-Landy, M. F. (2024). *Modelos de evaluación del desempeño laboral: Una revisión sistemática de literatura*. *Gestión de Personas*, 17(50), 88-116. <https://doi.org/10.35588/0g6zzr18>
- Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. <https://www.secretariassenado.gov.co/constitucion-politica> .
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Palomino Quispe, J. F., y Zapana Díaz, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2589>
- Delgado Saeteros, Z., Valenzuela Velasco, C. A., y Portilla Castell, Y. (2023). *Estructura organizacional de una empresa de producción gráfica*. *PROHOMINUM. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 5(4), 73-83. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0208>
- Díaz Muñoz, G. A., y Quintana Lombeida, M. D. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización*. *Gestión Joven*,

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

22(1),

29-48.

https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf

Flórez Ortega, R. S., Bravo Díaz, B., y Díaz-Ordoñez, L. L. (2025). *Enfoques utilizados en las empresas tradicionales y digitales para el fortalecimiento empresarial: Revisión sistemática de literatura. Project, Design and Management*, 7(1), 102-122. <https://doi.org/10.35992/pdm.v7i1.4208>

Guizado Solís, I. D. (2025). *La influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral en trabajadores de atención al cliente y ventas en empresas retail en la ciudad de Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/0132b1e4-b7b5-4f3f-83ec-b4ad792e4558>

Gil Rincón, A. C. (2025). *Formación y gestión del talento humano en el proceso de ascenso del personal administrativo y obrero en organizaciones de seguridad del Estado venezolano. Revista Científica Cienciaeduc*, 8(1), 1-17. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales Rómulo Gallegos (UNERG). <https://saber.unerg.edu.ve/index.php/cienciaeduc/article/view/455>

Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

Martínez Cabrera, O., y Forero Medina, S. O. (2025). *Optimización del plan de carrera para funcionarios administrativos del sector de la educación pública en Colombia* [Trabajo de grado de maestría, Institución Universitaria

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Politécnico

Grancolombiano]

<https://alejandria.poligran.edu.co/server/api/core/bitstreams/4ab63439-82da-4648-9db9-07af37cb926f/content>

Manrique Ruiz, A. R. (2017). *Propuesta para la implementación del modelo de competencias en los concursos de ascenso de personal administrativo de la Universidad Nacional de Colombia* [Trabajo final de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UNAL. <https://repositorio.unal.edu.co/>

Montoya Arévalo, N. L., y Parada-Mahecha, A. K. (2023). *Caracterización del clima organizacional y bienestar laboral de los asesores comerciales de la empresa Ktronix Unicentro, Bogotá. Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios), 10(2), e-997.* <https://doi.org/10.22579/23463910.997>

Muñiz-Jaime, L. P., Tomalá-Yáñez, R. A., & Alvarado-Guaranda, J. Y. (2022). *La planificación estratégica y su aporte al desarrollo empresarial de las Mipymes en Manabí. Dominio de las Ciencias, 8(1), 372-383.* <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2577>

Olivera-Pájaro, J. (2022). *La Relación Entre La Eficiencia y el Desempeño Organizacional: Una Revisión Desde El Sector Servicios. Revista Científica Anfibios, 5(1).* <https://doi.org/10.37979/afb.2022v5n1.100>

Ortiz Llancari Felix, N. E., & Peralta Zeña, J. C. (2022). *Nivel de clima laboral en la empresa Perú Forus S.A., Lima, 2020. Impulso. Revista de Administración, 2(3), 66-80.* <https://doi.org/10.59659/impulso.v.2i3.15>

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1988). *Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos*

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador). Secretaría General de la OEA. <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Peña Alfaro, B. S., y Arango Bayer, G. L. (2023). *Percepción de enfermeros colombianos sobre un entorno laboral saludable para la práctica asistencial en el ámbito hospitalario*. *Salud UIS*, 55, e23014. <https://doi.org/10.18273/saluduis.55.e23014>

Pérez Peña, M. K., y Monroy Rodríguez, S. M. (2026). *Ruta para la definición de un plan de carrera para líderes del área de producción en ALVILLA S.A.S*. <https://repository.universidadean.edu.co/server/api/core/bitstreams/8377ea61-91f8-40bb-866d-0ecf9005162c/content>

Piña Cabrera, F. L., Rayo Luna, D. L., Llamas Mangin, Y., Ortega Cervantes, G., y Medina Rentería, J. L. (2023). *La importancia de un entorno laboral saludable: percepciones y desafíos contemporáneos*. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 11(Edición especial), Artículo 51. <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111).

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Ospina Becerra, J. P., & Valencia Herrera, J. A. (2024). *Cannabis House Colombia: diagnóstico organizacional y de contexto en la industria farmacéutica del cannabis medicinal* [Trabajo de grado, Universidad El Bosque]. <https://repositorio.unbosque.edu.co/items/624589bf-1189-4993-9190-1f81f6f7a8ed>

Rosas Navarro, G. (2025). *Clima laboral, el papel del departamento de recursos humanos en las empresas y la importancia de la capacitación*. **Revista Científica Multidisciplinaria**, 9(6), 2107–2118. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i6.21328

Ruiz, E. D., Salazar Gómez, J. F., Valdivia Rivera, M. J., Hernández Cárdenas, M., & Huerta Mora, I. R. (2023). *Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio*. *Revista Academia & Negocios*, 9(2), 169-182. <https://doi.org/10.29393/RAN9-13ELEI50013>

Salas Ibarra, M. E., Basante Pantoja, Y. M., Zambrano Guerrero, C. A., Matabanchoy Tulcan, S. M., & Narváez Chaves, A. D. (2021). *Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones*. *Informes Psicológicos*, 21(2), 209-227. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>

Segura Urdaneta, E. K., Pérez Pinzón, L. E., García Ávila, M. V., Morales Castro, N., Oviedo Trujillo, S. L., Vinasco Rendón, Y. L., & Moreno Campos, Z. M. (2022). *Factores que favorecen la construcción del plan carrera y potencializan las competencias blandas y técnicas de los trabajadores del área administrativa de una empresa de transporte* [Trabajo de grado de

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

especialización, Universidad Piloto de Colombia]. Repositorio Institucional
Universidad Piloto de Colombia.
[https://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/11536/Tra
bajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1](https://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/11536/Tra
bajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1)

Terreros Ponce, F. A. (2025). *Eficiencia productiva en la industria camaronera del Ecuador: Influencia de factores tecnológicos y ambientales en su competitividad*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1).
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.15939

Tinoco Plasencia, C. J. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana*. *Industrial Data*, 26(2), 217-237.
<https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>

Tobar-Ordóñez, S. P., y Vásquez-Erazo, E. J. (2024). *Desempeño laboral y plan de carrera en empresas del sector de servicios*. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 4(1), 46-56.
<https://doi.org/10.62574/rmpi.v4i1.99>

Tourón, J. (Ed.), Lizasoain Hernández, L., Navarro Asencio, E., & López-González, E. (2023). *Análisis de datos y medida en educación* (Vol. I). UNIR Editorial.
Repositorio Institucional UNIR.
<https://reunir.unir.net/handle/123456789/14580> [vol I. ind...detallado | PDF]

Trocoso-Tambo, L. del C., Maldonado-Mosquera, D. J., & Isea-Argüelles, J. J. (2024). *Estrategias gerenciales orientadas a mejorar el clima organizacional en un hospital*. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(10), 41-54. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.94>

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

- Torres-Rosero, E. C., Chasin-Arroyo, Z. J., Angulo-Lara, M., Raptis-Estupiñán, K. V., Quisaguano-Calo, M. F., Quiñónez-Guagua, C. E., & Reina-Tello, M. E. (2023). *La evaluación de desempeño y sus efectos en la calidad de vida laboral del trabajador. Ibero-American Journal of Education & Society Research*, 3(1), 215-218. <https://doi.org/10.56183/iberoeds.v3i1.618>
- Ulloa Pimienta, A. R. (2024). *El clima organizacional como factor de éxito. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 11(2), Artículo 18. Recuperado de Revista Dilemas Contemporáneos <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4024>

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

9. APÉNDICES

9.1. APÉNDICE A. Instrumento de recolección de información: Encuesta del clima organizacional aplicada a la empresa Lali Moda y Accesorios.

La siguiente encuesta tiene como objetivo identificar la percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional de Lali moda y Accesorios, mediante quince preguntas relacionadas con la comunicación, la motivación, el liderazgo, el trabajo en equipo, el reconocimiento y las condiciones laborales. Por esta razón, agradecemos que cada respuesta sea contestada con total sinceridad.

Tabla 10. *Instrumento de encuesta para el diagnóstico del clima organizacional.*

Dimensión	Pregunta	Escala de respuesta
Comunicación	¿Consideras que la comunicación entre tus compañeros de trabajo es clara y respetuosa?	De acuerdo Muy de acuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
Crecimiento laboral	¿Siente que Lali Moda y Accesorios brinda oportunidades de ascenso?	De acuerdo Muy de acuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
Comunicación	¿Recibe información clara relacionada a la ejecución de sus tareas diarias?	De acuerdo Muy de acuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Participación	¿Sus opiniones relacionadas al mejoramiento de la empresa Lali Moda y Accesorios son tomadas en cuenta por su superior?	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca
Trabajo en equipo	¿Sus compañeros están dispuestos a colaborar en caso de ser necesario?	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca
Reconocimiento laboral	¿Siente que la empresa Lali Moda y Accesorios reconoce y valora su trabajo?	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca
Resolución de conflictos	¿Considera que Lali Moda y Accesorios maneja las diferencias entre colaboradores de manera adecuada?	De acuerdo Muy de acuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
Comunicación	¿Recibe información oportuna en caso de ajustes en las actividades de la empresa Lali Moda y Accesorios?	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca
Libertad de expresión	¿Consideras que puede expresar sus opiniones sin ser juzgado por sus compañeros de trabajo?	De acuerdo Muy de acuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
Motivación	¿Te sientes motivado al momento de realizar las actividades laborales?	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
 Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Condiciones laborales	¿Consideras que las condiciones físicas del lugar de trabajo están adecuadas para realizar las actividades laborales?	De acuerdo Muy de acuerdo En desacuerdo Muy en desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo
Desarrollo profesional	¿Consideras que tienes oportunidades de aprender nuevas habilidades y adquirir nuevos conocimientos dentro de la empresa?	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca
Capacitación	¿La empresa brinda oportunidades de capacitación para mejorar el desempeño de todos los trabajadores?	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca
Relaciones interpersonales	¿Recibe un trato respetuoso por parte de sus compañeros de trabajo y superiores?	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca
Reconocimiento laboral	¿Recibe reconocimientos cuando realiza correctamente sus actividades laborales?	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

Nota. Elaboración propia como instrumento de recolección de información aplicado a los colaboradores de la empresa Lali Moda y Accesorios (2026).

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

10. ANEXOS

10.1. ANEXO A. Propuesta del modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional de Lali Moda y Accesorios.

10.1.1. *Objetivo.*

Establecer un modelo de ascenso identifique, evalúe y seleccione colaboradores que cuenten con potencial para asumir nuevas responsabilidades dentro de la empresa, contribuyendo al mejoramiento del crecimiento profesional y así mismo fortaleciendo el clima organizacional de Lali Moda y Accesorios.

10.1.2. *Descripción general.*

Tabla 11. *Descripción general del procedimiento de aplicación del modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional.*

Criterio	Descripción
Procedimiento	Modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional.
Empresa	Lali Moda y Accesorios
Responsable	Gerencia
Frecuencia de aplicación	Trimestral
Beneficiarios	Todos los colaboradores

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Nota. Elaboración propia como parte del procedimiento para la aplicación del modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional para la empresa Lali Moda y Accesorios (2026).

10.1.3. Criterios de evaluación

Datos de identificación del colaborador:

- Nombre completo: _____
- Cargo que desempeña actualmente: _____
- Fecha de evaluación: _____

Tabla 12. *Formato de evaluación de desempeño para el proceso de ascenso laboral en Lali Moda y Accesorios.*

Criterio	Puntaje (1 – 5)
Desempeño laboral.	
Comunicación efectiva con compañeros y administración.	
Disposición de aprendizaje para la adquisición de nuevos conocimientos.	
Participación en capacitaciones.	
Cumplimiento de objetivos establecidos.	
Responsabilidad y compromiso con las actividades asignadas.	
Trabajo en equipo.	

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Nota. Elaboración propia como instrumento de evaluación del desempeño para la aplicación del modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional de la empresa Lali Moda y Accesorios (2026).

Puntaje total obtenido: _____

Resultado de la evaluación:

- ☐ Cumple con el puntaje requerido.
- ☐ Requiere plan de mejoramiento.

10.1.4. Plan de mejoramiento.

¿Se requiere plan de mejoramiento?

☐ Si ☐ No

Instrucciones

Si la respuesta es **No**, continúe a la etapa de postulación.

Si la respuesta es **Si**, diligencia la siguiente tabla.

Tabla 13. *Plan de mejoramiento para el fortalecimiento de competencias en el proceso de ascenso laboral de Lali Moda y Accesorios.*

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Aspecto por mejorar	Acción de mejoramiento	Responsable	Fecha de cumplimiento	Verificación
Comunicación				☐ Si ☐ No
Trabajo en equipo				☐ Si ☐ No
Liderazgo				☐ Si ☐ No
Atención al cliente				☐ Si ☐ No
Herramientas digitales				☐ Si ☐ No
Otro				☐ Si ☐ No

Nota. Elaboración propia como formato de plan de mejoramiento para la aplicación del modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional de la empresa Lali Moda y Accesorios (2026).

Responsable del seguimiento: _____

Fecha de verificación: _____

10.1.5. Solicitud de postulación.

☐ El colaborador manifiesta interés en participar en el proceso de ascenso.

Nombre del colaborador: _____

Firma: _____

Fecha: _____

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

10.1.6. Resultado de proceso de selección.

Tabla 14. Resultado del proceso de selección de ascenso laboral.

Criterio	Resultado
Cumple con los criterios establecidos	☐ Si ☐ No
Participó en las capacitaciones asignadas	☐ Si ☐ No
Cumplió con los objetivos establecidos	☐ Si ☐ No
Recomendado para ascenso	☐ Si ☐ No

Nota. Elaboración propia como formato de validación de requisitos para la selección de colaboradores dentro del modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional de la empresa Lali Moda y Accesorios (2026).

Observaciones:

10.1.7. Acta de ascenso

Nombre del trabajador: _____

Cargo actual: _____

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de
Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Nuevo cargo: _____

Fecha de ascenso: _____

Responsable de la aprobación: _____

Firma: _____

10.1.8. Retroalimentación y seguimiento.

Tabla 15. *Formato de seguimiento y retroalimentación posterior al ascenso laboral en Lali Moda y Accesorios.*

Criterio	Resultado
Adaptación al nuevo cargo	☐ Si ☐ No
Cumplimiento de las nuevas funciones	☐ Si ☐ No
Desempeño laboral	☐ Si ☐ No
Comunicación	☐ Si ☐ No
Trabajo en equipo	☐ Si ☐ No
Cumplimiento de objetivos	☐ Si ☐ No

Nota. Elaboración propia como formato de seguimiento y retroalimentación para evaluar la adaptación, desempeño y cumplimiento de funciones de los colaboradores promovidos mediante el modelo de ascenso laboral basado en el clima organizacional de la empresa Lali Moda y Accesorios (2026).

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Sistema Integrado de

Gestión

Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023

Observaciones:

10.1.9. Cierre del proceso

- ☐ Proceso finalizado satisfactoriamente.
- ☐ Requiere acompañamiento adicional.

Responsable

Firma

ELABORADO POR:

Docencia

REVISADO POR:

Gestión
Sistema Integrado de
Gestión

APROBADO POR: Líder del Sistema Integrado de

FECHA APROBACIÓN: Octubre de 2023