

Diagnostico Organizacional Hermanos Rivas Urrea Ltda.

Geribert Karina Cabrera Capote

Hellen Andrea Gutierrez Arbelaez

Asesor

Msc. Andrés Camilo Giraldo Soto

INTENALCO EDUCACIÓN SUPERIOR

Programa Técnico Profesional en Procesos Administrativos

2026

Agradecimientos

Los autores del presente trabajo expresan su profundo agradecimiento a **INTENALCO**

Educación Superior, por la formación académica impartida en el programa Técnico Profesional en Procesos Administrativos, la cual ha permitido la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias fundamentales para el análisis y comprensión de los procesos organizacionales.

De manera especial, se agradece al **Msc. Andrés Camilo Giraldo Soto**, asesor de este trabajo, por su orientación académica, acompañamiento permanente y valiosos aportes metodológicos y conceptuales, los cuales fueron determinantes para el desarrollo adecuado del diagnóstico organizacional y la formulación de la propuesta de intervención gerencial presentada.

Asimismo, se extiende un sincero agradecimiento a la empresa **Hermanos Rivas Urrea Ltda**, por permitir el acceso a información relevante y facilitar el análisis de su contexto organizacional, lo que hizo posible la aplicación práctica de los conocimientos teóricos adquiridos durante el proceso de formación académica.

Finalmente, se reconoce y agradece el apoyo brindado por los familiares y compañeros de estudio, quienes, con su acompañamiento, comprensión y motivación constante, contribuyeron de manera significativa a la culminación exitosa de este trabajo académico.

Resumen

La organización **HERMANOS RIVAS URREA LTDA.** Es una empresa comercial líder en la compra y venta de electrodomésticos la cual se caracteriza por su excelente servicio al cliente y la satisfacción de este, generando oportunidades laborales.

En el presente trabajo se desarrollará un diagnóstico empresarial, enfocado a realizar un análisis profundo en dos grandes problemáticas internas que están afectando su desempeño empresarial como lo son la falta de comunicación y el clima laboral poco favorable, motivos por los cuales se han generado malentendidos, poca motivación laboral, conflictos entre compañeros, lo cual a generado disminución de eficiencia de los procesos.

Realizando el análisis de cada caso, se crea una mediación gerencial encaminada a fortalecer el liderazgo, mejoras en los canales de comunicación, promover el trabajo en equipo, esto estableciendo mecanismos claros para la gestión de conflictos, adicional de realizar el modelo GROW como herramienta de desarrollo de gestión humana, esto con enfoques de liderazgo estratégico que permitan dirigir de una manera más eficiente. Esta propuesta busca una gestión más participativa y orientada a resultados, contribuyendo al mejoramiento del ambiente laboral y al crecimiento organizacional de la empresa.

Palabras clave: Comunicación interna, Clima laboral, Liderazgo, Diagnóstico organizacional, Intervención gerencial.

Abstract

HERMANOS RIVAS URREA LTDA. is a leading commercial company specializing in the purchase and sale of household appliances. It is characterized by its excellent customer service and high customer satisfaction, generating employment opportunities.

This paper presents a business diagnosis focused on conducting an in-depth analysis of two major internal problems affecting its business performance: a lack of communication and an unfavorable work environment. These issues have led to misunderstandings, low employee motivation, and conflicts among colleagues, resulting in decreased process efficiency.

By analyzing each case, a managerial intervention plan is developed to strengthen leadership, improve communication channels, and promote teamwork. This involves establishing clear mechanisms for conflict management and implementing the GROW model as a human resource development tool, incorporating strategic leadership approaches to enable more efficient management. This proposal seeks a more participatory and results-oriented management style, contributing to an improved work environment and the company's organizational growth.

Keywords: Internal communication, Work climate, Leadership, Organizational diagnosis, Management intervention.

Tabla de contenido

Abstract	4
Introducción	6
Justificación	7
Objetivo general.....	8
Objetivos Específicos.....	8
Diagnóstico organizacional de Hermanos Urrea Vivas	9
Caso 1: Falta de comunicación en el trabajo	10
Caso 2: Clima laboral.....	15
Figuras.....	20
Conclusiones	21
Recomendaciones	22
Referencias Bibliográficas	23

Introducción

En el contexto organizacional actual, las empresas enfrentan múltiples desafíos derivados de los cambios constantes del entorno económico, tecnológico y social. En este escenario, factores como la comunicación interna, el liderazgo y el clima laboral se convierten en elementos estratégicos para garantizar el adecuado funcionamiento de las organizaciones, el bienestar de los colaboradores y el logro de los objetivos empresariales. Una gestión ineficiente de estos aspectos puede generar conflictos internos, baja productividad, desmotivación del personal y dificultades en la coordinación de los procesos.

El presente trabajo tiene como propósito realizar un diagnóstico organizacional de la empresa Hermanos Rivas Urrea Ltda, con el fin de identificar y analizar dos problemáticas internas que afectan su desempeño: la falta de comunicación en el trabajo y un clima laboral poco favorable. Estas situaciones han generado confusión en las funciones, errores en los procesos, desmotivación del talento humano y conflictos interpersonales, impactando negativamente la eficiencia operativa y el compromiso organizacional.

A partir del análisis de estos dos casos, se plantea una propuesta de intervención gerencial orientada a fortalecer el liderazgo, mejorar los canales de comunicación interna y promover el trabajo en equipo. Asimismo, se incluyen estrategias específicas como la implementación de protocolos para el manejo de conflictos, la aplicación del modelo GROW como herramienta de desarrollo organizacional y la adopción de un enfoque de liderazgo estratégico, enfocado en las personas y en los resultados.

Este trabajo integra fundamentos teóricos del diagnóstico organizacional y la gestión del talento humano con un análisis práctico de una empresa real, permitiendo comprender la importancia de una intervención gerencial adecuada. De esta manera, se busca aportar soluciones viables que contribuyan a mejorar el ambiente laboral, fortalecer la cultura organizacional y favorecer el crecimiento sostenible de la empresa Hermanos Rivas Urrea Ltda.

Justificación

La realización de este diagnóstico organizacional se justifica por la necesidad de identificar, analizar y comprender las problemáticas internas que están afectando el desempeño de la empresa Hermanos Rivas Urrea Ltda. La falta de comunicación efectiva y un clima laboral desfavorable representan factores críticos que influyen directamente en la productividad, la calidad de los procesos y la estabilidad del talento humano. Cuando estas situaciones no son abordadas de manera oportuna, pueden generar consecuencias como conflictos laborales, desmotivación, bajo compromiso organizacional y aumento de la rotación de personal.

Desde una perspectiva organizacional, mejorar la comunicación interna y el clima laboral permite fortalecer la coordinación entre áreas, optimizar la toma de decisiones y fomentar un ambiente de trabajo basado en la confianza, el respeto y la colaboración. Un liderazgo adecuado y una comunicación clara contribuyen a que los colaboradores comprendan sus funciones, se sientan valorados y participen activamente en el logro de los objetivos empresariales, lo cual impacta positivamente en el desempeño general de la organización.

Desde el ámbito académico y formativo, este trabajo resulta relevante porque permite aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en el programa de Procesos Administrativos en un contexto empresarial real. El análisis de casos, la formulación de propuestas de intervención gerencial y la aplicación de modelos como GROW fortalecen competencias relacionadas con el análisis crítico, la gestión del talento humano, el liderazgo y la solución de problemas organizacionales.

Finalmente, la propuesta de intervención planteada busca ofrecer soluciones prácticas, coherentes y alineadas con las necesidades actuales de la empresa, promoviendo la mejora continua, el bienestar laboral y el desarrollo organizacional. De esta forma, el estudio no solo aporta al fortalecimiento interno de Hermanos Rivas Urrea Ltda, sino que también constituye una herramienta de aprendizaje y reflexión para la gestión administrativa y gerencial.

Objetivo general

Realizar un diagnóstico organizacional de la empresa Hermanos Rivas Urrea Ltda, mediante el análisis de dos casos empresariales relacionados con la comunicación y el clima laboral, con el fin de proponer una intervención gerencial que fortalezca el liderazgo, la comunicación interna y el trabajo en equipo.

Objetivos Específicos

- ✓ Diagnosticar la situación organizacional de la empresa Hermanos Rivas Urrea, identificando problemáticas internas que afectan su desempeño.
- ✓ Analizar el caso de la falta de comunicación en el trabajo y su impacto en los procesos y relaciones laborales.
- ✓ Diseñar una propuesta de intervención gerencial para cada caso, que incluya mejoras en el liderazgo, planes de comunicación, estrategias de trabajo en equipo y manejo de conflictos.

Diagnóstico organizacional de Hermanos Rivas Urrea Ltda.

A partir de la observación general del funcionamiento interno de la empresa, se identifica que Hermanos Rivas Urrea Ltda presenta fortalezas como la experiencia en su sector y el compromiso de algunos colaboradores. Sin embargo, también se evidencian debilidades relacionadas con la comunicación interna, la coordinación entre áreas y el ambiente laboral.

Estas situaciones generan retrasos en las tareas, confusión en las instrucciones y tensiones entre los equipos de trabajo, lo que hace necesario implementar acciones gerenciales orientadas al fortalecimiento del liderazgo y la mejora de las relaciones laborales.

Estas situaciones influyen negativamente en la motivación del personal, afectando el clima organizacional y el nivel de compromiso de algunos colaboradores.

En consecuencia, los problemas identificados generan retrasos en el cumplimiento de actividades, confusión en las responsabilidades asignadas y fricciones entre los equipos de trabajo, lo cual impacta de manera directa en la productividad y en la calidad de los resultados. Por lo anterior, se hace necesario implementar acciones gerenciales orientadas al fortalecimiento del liderazgo, la mejora de la comunicación interna, la optimización de la coordinación entre áreas y el fomento de relaciones laborales más colaborativas, con el fin de mejorar el desempeño organizacional y contribuir al crecimiento sostenible de la empresa.

Caso 1: Falta de comunicación en el trabajo

Análisis del caso

En la empresa Hermanos Rivas Urrea Ltda, se evidencia una problemática relacionada con la falta de comunicación interna, especialmente entre los niveles jerárquicos y las diferentes áreas de trabajo. La información no siempre se transmite de manera clara, oportuna y completa, lo que genera confusión en los colaboradores respecto a sus funciones, responsabilidades y prioridades laborales.

Esta situación provoca retrasos en los procesos, duplicidad de tareas y errores en la ejecución de actividades, ya que muchos trabajadores reciben instrucciones incompletas o contradictorias. Además, la comunicación suele ser unilateral, enfocada únicamente en órdenes, sin espacios adecuados para la retroalimentación, la escucha activa o la participación del personal.

La ausencia de canales formales de comunicación y de reuniones periódicas contribuye a que los colaboradores se sientan desinformados y poco tenidos en cuenta, afectando la confianza hacia los líderes y debilitando el trabajo en equipo. En consecuencia, la falta de comunicación se convierte en un factor crítico que impacta negativamente el desempeño organizacional y las relaciones laborales.

Análisis de causas y efectos

Causas:

- Ausencia de canales formales de comunicación.
- Liderazgo poco participativo.
- Falta de retroalimentación.
- Instrucciones poco claras.

Efectos:

- Confusión en funciones.
- Errores y retrasos en procesos.
- Desmotivación del personal.
- Conflictos laborales frecuentes.

Propuesta de intervención gerencial

1. Objetivo del plan de intervención

Fortalecer la comunicación interna en la empresa Hermanos Rivas Urrea Ltda mediante la implementación de estrategias gerenciales que promuevan canales formales de comunicación, liderazgo participativo y retroalimentación efectiva, con el fin de mejorar el desempeño organizacional, el trabajo en equipo y el clima laboral.

2. Alcance del plan

El plan de intervención está dirigido a todos los niveles jerárquicos de la empresa, especialmente a los líderes de área y colaboradores operativos, ya que la problemática de comunicación afecta transversalmente los procesos, la coordinación de actividades y las relaciones laborales.

3. Estrategias de intervención

3.1 Mejoras en el liderazgo

Se propone fortalecer un liderazgo participativo y comunicativo, en el cual los líderes no solo transmitan información, sino que también escuchen activamente a sus equipos.

Acciones:

- Capacitar a los líderes en habilidades de comunicación asertiva, escucha activa y retroalimentación constructiva.
- Promover reuniones periódicas entre líderes y colaboradores para aclarar funciones, prioridades y metas.
- Fomentar un estilo de liderazgo abierto, donde los colaboradores se sientan en confianza para expresar ideas, dudas y sugerencias.

Resultados esperados:

- Mayor claridad en las instrucciones.
- Aumento de la confianza entre líderes y colaboradores.
- Reducción de conflictos derivados de malentendidos.

3.2 Plan de comunicación interna

Se diseñará un plan de comunicación que permita el flujo adecuado de la información entre áreas y niveles jerárquicos.

Acciones:

- Establecer canales formales de comunicación, como correos institucionales, grupos de trabajo oficiales y carteleras informativas.
- Definir protocolos para la transmisión de información relevante (qué comunicar, a quién, cuándo y por qué medio).
- Programar reuniones semanales o quincenales de seguimiento por áreas.

Resultados esperados:

- Información clara, oportuna y uniforme.
- Disminución de errores y duplicidad de tareas.
- Mayor alineación entre los objetivos organizacionales y las actividades diarias.

3.3 Estrategias de trabajo en equipo

La comunicación efectiva debe reforzarse mediante el trabajo colaborativo entre las diferentes áreas.

Acciones:

- Realizar actividades de integración que fortalezcan la confianza y la cooperación.
- Implementar reuniones interdepartamentales para coordinar procesos y responsabilidades.
- Definir roles y funciones claras dentro de los equipos de trabajo.

Resultados esperados:

- Mejor coordinación entre áreas.
- Incremento de la productividad.
- Fortalecimiento del sentido de pertenencia.

3.4 Protocolo de manejo de conflictos

La falta de comunicación suele generar conflictos laborales; por ello, se establecerá un protocolo claro para su manejo.

Acciones:

- Crear un procedimiento formal para reportar y tratar conflictos relacionados con la comunicación.
- Capacitar a los líderes en mediación y resolución de conflictos.
- Promover el diálogo respetuoso como primera herramienta para la solución de desacuerdos.

Resultados esperados:

- Reducción de conflictos recurrentes.
- Mejora en las relaciones laborales.
- Ambiente de trabajo más armónico.

3.5 Aplicación del modelo GROW

El modelo GROW se aplicará como herramienta de acompañamiento y mejora continua en la comunicación.

Aplicación:

- Goal (Meta): Mejorar la claridad y efectividad de la comunicación interna.
- Reality (Realidad): Actualmente existen fallas en la transmisión de información y poca retroalimentación.
- Options (Opciones): Implementar canales formales, capacitaciones y espacios de diálogo.
- Will (Voluntad): Compromiso de líderes y colaboradores para aplicar los cambios establecidos.

Resultados esperados:

- Mayor compromiso del personal.
- Seguimiento constante a las mejoras implementadas.
- Comunicación más consciente y estructurada.

3.6 Enfoque de liderazgo estratégico aplicado

Desde un enfoque de liderazgo estratégico, la comunicación se considera un eje clave para el logro de los objetivos organizacionales.

Acciones:

- Alinear los mensajes comunicativos con la misión, visión y valores de la empresa.
- Utilizar la comunicación como herramienta para motivar y orientar al personal.
- Evaluar periódicamente la efectividad de las estrategias comunicativas.

Resultados esperados:

- Mejora del desempeño organizacional.
- Mayor cohesión interna.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional.

4. Evaluación y seguimiento

Para garantizar la efectividad del plan, se realizará:

- Evaluación periódica mediante encuestas de percepción del personal.
- Seguimiento de indicadores como reducción de errores, cumplimiento de tiempos y disminución de conflictos.
- Ajustes continuos al plan según los resultados obtenidos.

Caso 2: Clima laboral

Análisis del caso

El clima laboral en la empresa Hermanos Rivas Urrea Ltda se ha visto afectado como resultado de las deficiencias en la comunicación y del estilo de liderazgo existente. Se percibe un ambiente de trabajo tenso, caracterizado por la desmotivación, la falta de integración entre los colaboradores y una baja disposición para el trabajo en equipo.

Los empleados manifiestan inconformidad debido a la escasa valoración de su trabajo, la ausencia de reconocimiento y la limitada participación en la toma de decisiones. Esto genera sentimientos de insatisfacción laboral, estrés y conflictos interpersonales frecuentes. Además, la falta de confianza entre compañeros y superiores dificulta la colaboración y el cumplimiento eficiente de las tareas.

Este clima laboral desfavorable impacta directamente en la productividad, el compromiso organizacional y la estabilidad del talento humano, aumentando el riesgo de rotación de personal y disminuyendo el sentido de pertenencia hacia la empresa. Por ello, se hace necesario implementar acciones gerenciales que permitan mejorar el ambiente de trabajo y fortalecer las relaciones laborales.

Análisis de causas y efectos

Causas:

- Falta de comunicación efectiva.
- Ausencia de reconocimiento.
- Liderazgo rígido.
- Conflictos no gestionados.

Efectos:

- Ambiente laboral tenso.
- Bajo compromiso organizacional.
- Disminución de la productividad.
- Estrés laboral y rotación.

Propuesta de intervención gerencial

1. Objetivo del plan de intervención

Mejorar el clima laboral en la empresa Hermanos Rivas Urrea Ltda mediante la implementación de estrategias gerenciales enfocadas en el fortalecimiento del liderazgo, la comunicación efectiva, el reconocimiento del talento humano y el trabajo en equipo, con el fin de aumentar la motivación, el compromiso organizacional y la productividad.

2. Alcance del plan

Este plan de intervención está dirigido a todos los colaboradores de la empresa, con especial énfasis en los líderes y jefes de área, quienes cumplen un papel fundamental en la creación de un ambiente laboral saludable, participativo y motivador.

3. Estrategias de intervención

3.1 Mejoras en el liderazgo

Se propone la adopción de un liderazgo más humano, flexible y orientado a las personas, que contribuya a generar confianza y bienestar laboral.

Acciones:

- Capacitar a los líderes en liderazgo emocional, empatía y manejo de equipos.
- Promover un liderazgo cercano que valore el aporte de cada colaborador.
- Fomentar la participación del personal en la toma de decisiones relacionadas con su área.

Resultados esperados:

- Mayor confianza entre líderes y colaboradores.
- Incremento de la motivación laboral.
- Mejora en las relaciones interpersonales.

3.2 Plan de comunicación interna orientado al clima laboral

Una comunicación clara y respetuosa es clave para mejorar el ambiente de trabajo.

Acciones:

- Crear espacios de diálogo abiertos donde los colaboradores puedan expresar inquietudes y sugerencias.
- Implementar reuniones periódicas enfocadas en retroalimentación y reconocimiento.
- Establecer canales de comunicación bidireccionales entre líderes y equipos.

Resultados esperados:

- Reducción de tensiones laborales.
- Mayor transparencia organizacional.
- Fortalecimiento del sentido de pertenencia.

3.3 Estrategias de trabajo en equipo

El trabajo en equipo se plantea como una herramienta fundamental para mejorar el clima laboral.

Acciones:

- Realizar actividades de integración y convivencia laboral.
- Promover proyectos colaborativos entre áreas.
- Definir objetivos comunes que fomenten la cooperación y la corresponsabilidad.

Resultados esperados:

- Mejor integración entre colaboradores.
- Incremento de la colaboración.
- Ambiente laboral más armonioso.

3.4 Protocolo de manejo de conflictos

Un manejo adecuado de los conflictos permite prevenir un clima laboral negativo.

Acciones:

- Diseñar un protocolo claro para la identificación, reporte y resolución de conflictos laborales.
- Capacitar a los líderes en resolución de conflictos y comunicación asertiva.
- Promover la mediación como primera alternativa antes de aplicar medidas disciplinarias.

Resultados esperados:

- Disminución de conflictos interpersonales.
- Mejora en la convivencia laboral.
- Reducción del estrés laboral.

3.5 Aplicación del modelo GROW

El modelo GROW se utilizará como herramienta para el desarrollo del personal y la mejora del clima laboral.

Aplicación:

- Goal (Meta): Crear un ambiente laboral positivo y motivador.
- Reality (Realidad): Actualmente existe desmotivación y tensión en el ambiente de trabajo.
- Options (Opciones): Implementar liderazgo participativo, reconocimiento y trabajo en equipo.
- Will (Voluntad): Compromiso de líderes y colaboradores para fortalecer el clima laboral.

Resultados esperados:

- Mayor compromiso del talento humano.
- Seguimiento continuo al bienestar laboral.
- Mejora sostenible del clima organizacional.

3.6 Enfoque de liderazgo estratégico aplicado

Desde el liderazgo estratégico, el clima laboral se concibe como un factor clave para la sostenibilidad organizacional.

Acciones:

- Alinear las estrategias de clima laboral con los objetivos estratégicos de la empresa.
- Utilizar el reconocimiento y la motivación como herramientas de gestión.
- Evaluar periódicamente el clima laboral mediante encuestas y retroalimentación continua.

Resultados esperados:

- Mayor estabilidad del talento humano.
- Aumento de la productividad.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional.

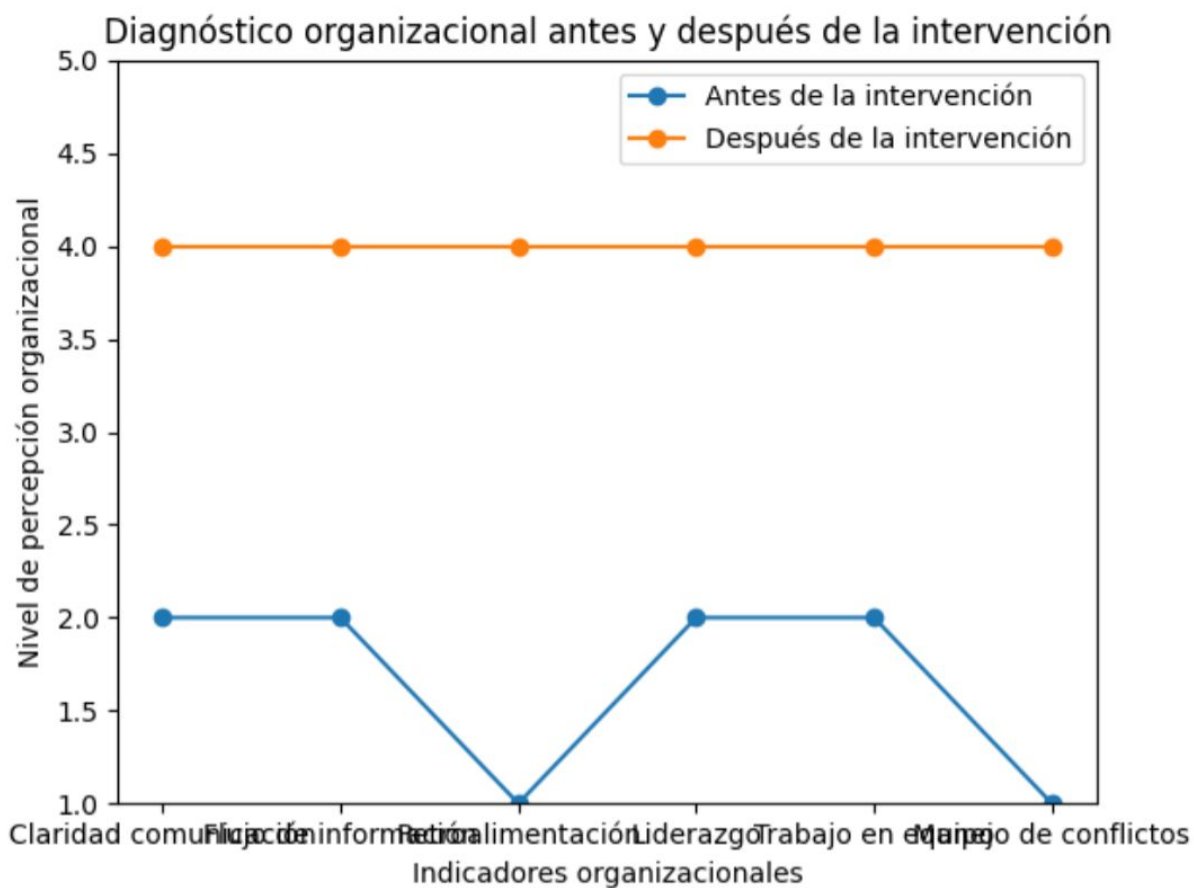
4. Evaluación y seguimiento

Para asegurar la efectividad del plan se realizará:

- Aplicación de encuestas de clima laboral antes y después de la intervención.
- Seguimiento a indicadores como rotación de personal, ausentismo y desempeño.
- Ajustes al plan según los resultados obtenidos.

Figuras

La figura muestra la comparación del diagnóstico organizacional de la empresa Hermanos Rivas Urrea Ltda antes y después de la intervención gerencial. Se evidencia una mejora significativa en los indicadores de comunicación interna, liderazgo, trabajo en equipo y manejo de conflictos, como resultado de la implementación de estrategias de liderazgo estratégico, planes de comunicación y fortalecimiento del clima laboral.



Conclusiones

El diagnóstico organizacional realizado en la empresa Hermanos Rivas Urrea Ltda permitió identificar de manera clara que la falta de comunicación interna y un clima laboral desfavorable son problemáticas que inciden significativamente en el desempeño organizacional. Estas situaciones afectan la eficiencia de los procesos, la coordinación entre áreas y la calidad de las relaciones laborales, generando desmotivación, conflictos y un bajo nivel de compromiso por parte de los colaboradores.

El análisis de los dos casos empresariales evidenció que la comunicación deficiente y un liderazgo poco participativo influyen directamente en el ambiente de trabajo, provocando confusión en las funciones, errores operativos y tensiones entre los equipos. Ante este panorama, la propuesta de intervención gerencial diseñada se presenta como una alternativa pertinente y viable, ya que integra estrategias orientadas al fortalecimiento del liderazgo, la mejora de los canales de comunicación, el trabajo en equipo y el manejo adecuado de los conflictos.

La aplicación del modelo GROW y del enfoque de liderazgo estratégico permite promover una gestión más participativa, enfocada en el desarrollo del talento humano y en el logro de resultados sostenibles. Estas herramientas facilitan el seguimiento de los objetivos, el compromiso de los colaboradores y la consolidación de una cultura organizacional basada en la confianza, la comunicación efectiva y la colaboración.

En conclusión, la implementación de las estrategias propuestas contribuirá a la creación de un clima laboral más positivo, al aumento de la productividad y al fortalecimiento del sentido de pertenencia dentro de la empresa. Asimismo, este trabajo demuestra la importancia del diagnóstico organizacional como herramienta clave para la toma de decisiones gerenciales y la mejora continua, permitiendo a Hermanos Rivas Urrea Ltda avanzar hacia una gestión organizacional más eficiente y competitiva.

Recomendaciones

5. Se recomienda implementar de manera progresiva las estrategias de intervención propuestas, garantizando el compromiso y el apoyo permanente de la alta dirección. La participación de los directivos es fundamental para asegurar una correcta ejecución de las acciones, facilitar los recursos necesarios y promover el cambio organizacional de forma coherente y sostenible.
6. Es conveniente realizar evaluaciones periódicas del clima laboral y de los procesos de comunicación interna, con el fin de identificar avances, dificultades y oportunidades de mejora. Estas evaluaciones permitirán medir el impacto de las estrategias implementadas y tomar decisiones oportunas que contribuyan al fortalecimiento del ambiente laboral y al desempeño organizacional.
7. Se sugiere capacitar de manera continua a los líderes y responsables de área en habilidades gerenciales, liderazgo estratégico, comunicación asertiva e inteligencia emocional. El fortalecimiento de estas competencias permitirá mejorar la gestión de equipos, el manejo de conflictos y la motivación del talento humano, generando un impacto positivo en la cultura organizacional.
8. Finalmente, se recomienda fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo, promoviendo valores como la confianza, la responsabilidad y el compromiso. El desarrollo de esta cultura facilitará la integración de los colaboradores, fortalecerá el sentido de pertenencia y contribuirá al logro de los objetivos estratégicos de la empresa.

Referencias Bibliográficas

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.

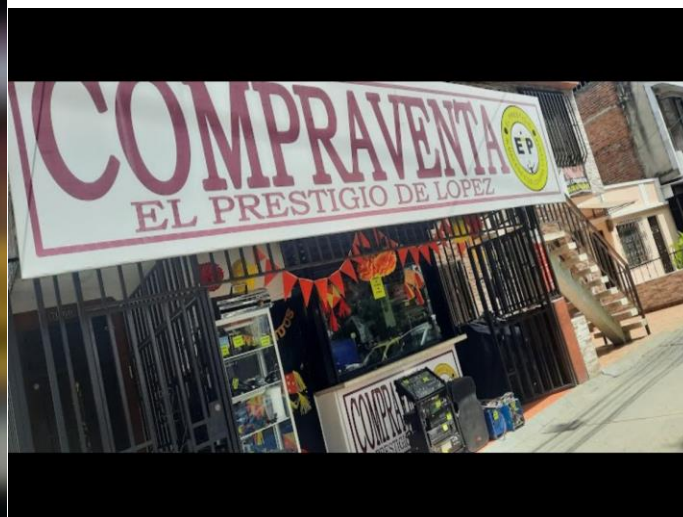
Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (2008). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School Press.

Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.

Estas son algunas imágenes de las compraventas El prestigio en Cali

SEDE CALIMA



SEDE POBLADO

SEDE ALFONSO LOPEZ



