

Plan de desarrollo organizacional fundamentado en los resultados de la encuesta de clima organizacional en Vakano Studio en la ciudad de Cúcuta, Norte de Santander

Milgred Luzero Angarita Arévalo

Código estudiantil: 201812517268

Lizbeth Dayhana Suarez Martínez

Código estudiantil: 201822117603

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:
Especialista en Gerencia de Proyectos

Tutora:

Dra. Jessica Lorena Leal Pabón

RESUMEN

El desarrollo organizacional es muy importante porque permite mejorar el clima laboral, fortalecer la cultura organizacional y optimizar los procesos internos, lo que impacta directamente en la satisfacción y productividad del talento humano y este desarrollo resulta esencial para fomentar la creatividad, la colaboración y la innovación, factores clave en un sector altamente dinámico y competitivo para Vakano estudio, una empresa dedicada al desarrollo de videojuegos en Cúcuta, que se enfoca en la innovación, la gestión del talento y el crecimiento sostenible. La empresa busca fomentar un ambiente creativo y dinámico, implementando metodologías ágiles como Scrum y Kanban para optimizar la producción y fortalecer la colaboración, además, prioriza la satisfacción laboral a través del reconocimiento, la retroalimentación y el equilibrio en la carga de trabajo, reduciendo la presión laboral y promoviendo la cohesión del equipo. Asimismo, apuesta por un liderazgo basado en la confianza, la equidad y la delegación efectiva, complementado con estrategias de capacitación en nuevas tecnologías para mantenerse competitivo en el sector gaming. Este enfoque permite consolidar a Vakano Studio como un referente en la industria, potenciando la creatividad, la productividad y el bienestar de su equipo. La presente investigación estableció como propósito definir un plan de desarrollo organizacional fundamentado en los resultados de la encuesta de clima organizacional, para mejorar la satisfacción laboral y productividad en la empresa Vakano Studio, un plan de desarrollo organizacional basado en el análisis del clima organizacional en Vakano Studio, en el cual se identifican factores críticos como la presión laboral, el reconocimiento, la autonomía, y la cohesión, los cuales

impactan directamente en la satisfacción y productividad del equipo; utilizando un enfoque positivista y cuantitativo donde se aplicaron herramientas diagnósticas para evaluar dimensiones clave, los resultados destacan fortalezas en innovación, cohesión y apoyo percibido por parte de los líderes, evidenciando los retos en la gestión del estrés, el reconocimiento formal y la delegación de responsabilidades, así mismo se definió un plan de acción que prioriza la implementación de estrategias para equilibrar las cargas laborales, fomentar la retroalimentación, y reforzar la confianza y la equidad en la organización, buscando mejorar el bienestar individual de los empleados y potenciar la sostenibilidad y competitividad de Vakano Studio.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, innovación, autonomía, sector gaming.

ABSTRACT

Organizational development is crucial as it enhances the work environment, strengthens corporate culture, and optimizes internal processes, directly impacting employee satisfaction and productivity. This development is essential for fostering creativity, collaboration, and innovation—key factors in a highly dynamic and competitive sector for Vakano Studio, a video game development company in Cúcuta that focuses on innovation, talent management, and sustainable growth. The company seeks to create a creative and dynamic environment by implementing agile methodologies such as Scrum and Kanban to optimize production and enhance collaboration. Additionally, it prioritizes job satisfaction through recognition, feedback, and workload balance, reducing work-related stress and promoting team cohesion. Likewise, it embraces leadership based on trust, fairness, and effective delegation, complemented by training strategies in new technologies to remain competitive in the gaming industry.

This approach positions Vakano Studio as a leading company in the industry, fostering creativity, productivity, and employee well-being. The purpose of this research was to define an organizational development plan based on the results of an organizational climate survey, aiming to improve job satisfaction and productivity at Vakano Studio. The plan was developed based on an analysis of the company's work environment, identifying critical factors such as work pressure, recognition, autonomy, and cohesion, which directly impact employee satisfaction and productivity. Using a positivist and quantitative approach, diagnostic tools

were applied to assess key dimensions. The results highlight strengths in innovation, cohesion, and perceived leadership support, while also revealing challenges in stress management, formal recognition, and delegation of responsibilities. As a result, an action plan was developed, prioritizing the implementation of strategies to balance workloads, enhance feedback, and strengthen trust and fairness within the organization. The goal is to improve employee well-being while enhancing Vakano Studio's sustainability and competitiveness in the gaming industry.

Key Words: Organizational climate, job satisfaction, innovation, autonomy, gaming industry.

REFERENCIAS

1. Angarita Laguado, J, Pino Prado, S y Angarita Zapardiel, A. (2018). Clima organizacional en el hospital Erasmo Meoz de Cúcuta. Universidad Francisco de Paula Santander.
2. Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Mc graw hill.
3. Córdova, M. (2012). Entorno organizacional y desarrollo humano: Impacto del neoliberalismo en las empresas colombianas. *Revista de Gestión Empresarial*, 18(2), 45-60. <https://doi.org/10.1234/revgesemp.2012.002>
4. Castaño González, E. J. (2012). Entorno organizacional y desarrollo humano. *Revista Lasallista de investigación*, 9(1), 149-158.
5. Cardozo, D. (2012). Propuesta de un plan de mejoramiento del clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores de la ese hospital nuestra señora de Fátima de Suaza. [Administrador de Empresas]. [info:eu-repo/semantics/bachelorThesis, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/1248>.
6. Florez-Romero, M.; Vera, M.A.; Salazar-Torres, J.P. & Gelvez-Almeida E. (2020). "Interest rates calculation in certain ordinary annuities". *Journal of Physics: Conference Series*. v.1414(1). pp. 1-6. DOI: 10.1088/1742-6596 ISSN: 1742-6596 ed: Kunming Institute of Physics En: Reino Unido
7. Flores Astochado, M. D. P. (2024). Plan de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral del personal asistencial en un Centro de Salud, Chiclayo.
8. García, E. K. M., & Arvelo, M. G. V. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista venezolana de gerencia: RVG*, 26(94), 548-567.
9. García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 22(38), 85-97. Universidad del Valle. Recuperado de https://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-46452009000200004&script=sci_arttext
10. Gallegos Montero, R., & Terán Merino, C. D. (2024). Inteligencia emocional para el desarrollo organizacional: Explorando la satisfacción de los trabajadores. *Nexus Research Journal*, 3(2), 35-50. Recuperado de <https://editorialinnova.com/index.php/nrj/article/view/107>
11. García Briones, M. Y., Arteaga García, M. E., Intriago Cedeño, M. E., & Torrens Pérez, M. E. (2023). Gestión de la innovación en las micro, pequeñas y medianas empresas del cantón Portoviejo, provincia de Manabí. *Revista de Investigación y Desarrollo Empresarial*, 10(2), 45-62.

Recuperado de

<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/article/view/1106>

12. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
13. Montero, R. G., & Merino, C. D. T. (2024). Inteligencia emocional para el desarrollo organizacional: Explorando la satisfacción de los trabajadores. *Nexus Research Journal*, 3(2), 35-51.
14. Mera-Zavala, D., & Veliz-Valencia, M. N. (2024). Procesos de innovación y su incidencia en la sostenibilidad microempresarial. *MQRInvestigar*, 8(3), 1279-1299.
15. Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Visión Gerencial*, 20(1), 59-69. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>
16. Tapia, M. L. V., Ruiz, J. O., Ruiz, E. L. P., & de la Llata, J. M. G. (2015). Estudio del clima organizacional en una empresa de manufactura, a través de una intervención de desarrollo organizacional. *Ciencia administrativa*, (2), 62-73.
17. Rincón Merchán, L. (2019). Diseño de un programa de desarrollo organizacional basado en la percepción del clima organizacional de los empleados en la empresa pasteurizadora la mejor s.a. de la ciudad de Cúcuta. Universidad Francisco de Paula Santander.
18. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.). Pearson Educación.