

Diseño de estrategias de mejora en el clima organizacional de los empleados en la empresa
Alianza Estratégica En Servicios Nacionales PREVISER Tuluá Valle.

Danna María Vallejo González.

José Aníbal García Valero

Iván Marino Álzate González

Mario Andrés Serna

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

Wilson Rodríguez

Diciembre de 2020

Índice de contenido

Resumen	3
Abstract	3
Introducción.....	5
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos	6
Planteamiento del problema	7
Antecedentes del problema	8
Justificación de la investigación	9
Marco referencial.....	10
Marco teórico	11
Marco legal.....	13
Metodología de la investigación	15
Presupuesto	19
Resultados esperados	19
Resultados y discusión	20
Estrategias de mejora	34
Recomendaciones	36
Conclusiones.....	37
Bibliografía.....	39
Anexos.....	43

Resumen

La presente propuesta estudia la situación actual del clima organizacional de la empresa Alianza Estratégica En Servicios Nacionales PREVISER Tuluá Valle, hace un seguimiento especial a los indicadores de renunciaciones, retiros por diversas causas, desvinculaciones y desempeño laboral del personal para llegar a propiciar mecanismos de intervención en esa realidad, hasta llegar a una propuesta que contempla aspectos en la administración del talento humano tales como; psicológicos, sociales, familiares, afectivos y de uso de tiempo libre con el fin de mejorar el clima laboral, en procura de disminuir los índices negativos en una organización que busca mantenerse en un mundo de competencia empresarial. Se pretende con este estudio de investigación obtener información en cuanto a la percepción de los empleados en el clima organizacional de la empresa, por medio de una encuesta en línea donde los resultados muestran cómo afecta positivamente o negativamente el ambiente individual y colectivo en el campo laboral del grupo humano objeto del presente estudio. A pesar de que este proyecto no contempla la ejecución de los programas que sugiere, si elabora una propuesta para que posteriormente sea aplicada institucionalmente en el mejoramiento del clima laboral.

Palabras clave: Clima Organizacional, Talento Humano, Mejoramiento, Desempeño laboral, ambiente individual.

Abstract:

This proposal studies the current situation of the organizational climate of the company Strategic Alliance In National Services PREVISER Tuluá Valle, makes a special

follow-up to the indicators of resignations, withdrawals for various causes, dismissals and work performance of the staff to get to promote intervention mechanisms in that reality, until reaching a proposal that considers aspects in the management of human talent such as; psychological, social, family, affective and use of free time in order to improve the work environment, seeking to reduce negative rates in an organization that seeks to maintain itself in a world of business competition. The aim of this research study is to obtain information regarding the perception of employees in the organizational climate of the company, through an online survey where the results show how it positively or negatively affects the individual and collective environment in the workplace of the human group object of the present study. Despite the fact that this project does not contemplate the execution of the programs that it suggests, it does elaborate a proposal so that it can later be applied institutionally in the improvement of the work environment.

Keywords: Organizational Climate, Human Talent, Improvement, Work performance, individual environment.

Introducción

El mundo empresarial cada día es más competitivo, lo que va exigiendo que el nivel de los perfiles requeridos para ocupar los puestos de trabajo sea cada vez más exigente pues se necesita un personal. En la actualidad nos encontramos en un mundo globalizado y cambiante que alerta y obliga a las empresas a reinventarse, innovando en sus procesos con la finalidad de poder tener resultados favorables. El clima organizacional es uno de estos procesos y tiene gran influencia en el rendimiento de la empresa, es por eso que su finalidad es procurar la mejora continua, de manera que el empleado tenga un mayor grado de adaptación, disminuyendo de esta manera la rotación en tiempos específicos y aumentando el nivel competitivo de la empresa en el mercado. Para esto se deben adoptar una serie de estrategias que identifiquen las causas que impiden la efectividad en el desarrollo de las labores por parte de los empleados. Un adecuado clima organizacional debe ser planeado, para lo cual es importante hacer un buen diagnóstico en tiempo real que le brinde las bases fundamentales para poder plantear las estrategias necesarias que garanticen la estabilidad, el bienestar, el desarrollo y el éxito tanto de los empleados como de la organización. Es prescindible que en este diagnóstico se tenga en cuenta el análisis de los rendimientos laborales, los índices de resultados y los estados anímicos de los colaboradores de la empresa ya que pueden afectar de manera positiva o negativa la ejecución de sus funciones.

En el presente trabajo se plantean estrategias para mejorar el clima organizacional en la empresa Alianza Estratégica En Servicios Nacionales PREVISER Tuluá Valle, cuya misión tiene como fines contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de todas las

personas que se encuentren dentro de la organización desde el diagnóstico de factores de cultura organizacional, optimizando el rendimiento de los empleados en sus labores con la identificación de factores influyentes en su desempeño.

Objetivo General

Diseñar estrategias de mejora para el clima organizacional en el desempeño de las labores de los empleados en la empresa Alianza Estratégica En Servicios Nacionales PREVISER sede Tuluá - Valle.

Objetivos específicos

- Identificar el clima organizacional actual de los empleados de la empresa PREVISER sede de Tuluá.
- Recolectar información referente al clima organizacional de la empresa PREVISER sede de Tuluá, con la aplicación de las herramientas de investigación en la población seleccionada
- Diagnosticar el nivel de influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño de las labores de los empleados en la empresa PREVISER sede de Tuluá.
- Evaluar las estrategias del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de PREVISER sede de Tuluá.

Planteamiento del problema

El mundo empresarial cada día es más competitivo, lo que va exigiendo que el nivel de los perfiles requeridos para ocupar los puestos de trabajo sea cada vez más exigente pues se necesita un personal comprometido, capacitado y sobretodo motivado para que su labor sea muy eficiente y muy productiva para la empresa. Todo esto convierte al área de talento humano en uno de los focos de la empresa para poder mantenerse en este mundo de competencia. Uno de los pilares de esta área es el clima organizacional donde se adoptan estrategias importantes que impulsan al empleado a ser proactivo prestando un desempeño exitoso en sus funciones.

Este clima organizacional tiene un gran reto por lo cual es necesario que se identifiquen las necesidades, que serán analizadas con el fin de generar estrategias que permitan mejorar el desempeño dentro de las organizaciones. En el caso de la empresa Alianza Estratégica En Servicios Nacionales PREVISER en la sede Tuluá Valle, se precisa el diseño de estrategias de mejora del clima organizacional ya que en los últimos dos años se han presentado múltiples contrataciones debido al inconformismo por parte del personal contratado, el cual no ha logrado adaptarse a los lineamientos de la compañía y debido a esta situación de inadaptación han provocado conflictos entre los empleados y dificultades en los logros de la organización. Algunos funcionarios argumentan que no se sienten cómodos y a gusto con las condiciones del clima organizacional de la empresa. Por lo anterior es importante que estas estrategias garanticen en cada individuo esa adaptación a los cambios globales siendo la organización un lugar a donde se quiere llegar y no una carga que se lleva solo por el deber laboral.

Antecedentes

De acuerdo a investigaciones realizadas por diferentes autores Wallace, Hunt y Richards (1999) donde podrían definir que el clima organizacional es una percepción de como una organización se ocupa de sus miembros, en otras palabras como cuidan de su personal, según estos autores o investigadores, el clima organizacional se describe como la vida en una organización (actitudes, sentimientos y patrones de comportamientos recurrentes), se puede decir que el clima organizacional depende directamente de los comportamientos de los individuos que se encuentran dentro de la organización. (Isaksen, Lauer, Ekval y Britz, 2001, p. 172) ve el clima organizacional como una estructura normativa de estándares de actitud y comportamiento, con el fin de contribuir lo que se puede decir como las buenas prácticas para el desarrollo de las actividades, que pueden ser pactadas entre los individuos o miembros de la organización para un entendimiento común. Encontramos que investigaciones anteriores conceptualizan el clima organizacional y todo lo que este implica dentro de una organización, como es el artículo Concepto Y Dimensiones Del Clima Organizacional de Caraveo & Del Carmen (2004), quienes desglosan a menudo detalle las implicaciones del clima organizacional.

Entre otros antecedentes encontramos Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual de Solarte (2009), quien busca dar una aproximación conceptual al clima organizacional, valorándolo como un factor clave del desarrollo empresarial. Lo anterior se relaciona directamente con la empresa Alianza Estratégica En Servicios Nacionales PREVISER Tuluá Valle, que en procura de cumplir con su misión que va encaminada a contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las familias colombianas, ha tenido durante los últimos dos años mucho movimiento en sus contrataciones ya que

muchos de sus empleados no se han adaptado a los lineamientos de la organización por lo tanto no lograron contribuir a su misión, donde su busca garantizar la adaptabilidad frente a los cambios en el mercado, innovando en los procesos que optimicen la prestación de los servicios.

Justificación

Según Caraveo & Del Carmen (2004), “El ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran, y esto es considerado como el clima organizacional” (p.1). Es por eso que es importante conocer la percepción de cómo se sienten los miembros de la empresa, con la finalidad de determinar cuál es el nivel de satisfacción dentro de la organización. Por lo anterior teniendo en cuenta la problemática que enfrenta Alianza Estratégica En Servicios Nacionales PREVISER Tuluá Valle en la adaptación del personal a la organización en los últimos años, se hace necesario que esta investigación logre diseñar las estrategias de mejora que proporcionen un clima organizacional óptimo donde los empleados tengan un alto nivel de rendimiento en sus labores.

Según Caraveo & Del Carmen (2004), “El ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran, y esto es considerado como el clima organizacional” (p.1). Es por eso que es importante conocer la percepción de cómo se sienten los miembros de la empresa, con la finalidad de determinar cuál es el nivel de satisfacción dentro de la organización. Por lo anterior teniendo en cuenta la problemática que enfrenta Alianza Estratégica En Servicios Nacionales PREVISER Tuluá Valle en la adaptación del personal a la organización en los últimos años, se hace necesario que esta investigación logre diseñar las estrategias de mejora que proporcionen un clima

organizacional óptimo donde los empleados tengan un alto nivel de rendimiento en sus labores.

Marco Referencial

De acuerdo a investigaciones realizadas por diferentes autores Wallace, Hunt y Richards (1999) donde podrían definir que el clima organizacional es una percepción de como una organización se ocupa de sus miembros, en otras palabras como cuidan de su personal, según estos autores o investigadores, el clima organizacional se describe como la vida en una organización (actitudes, sentimientos y patrones de comportamientos recurrentes), se puede decir que el clima organizacional depende directamente de los comportamientos de los individuos que se encuentran dentro de la organización. (Isaksen, Lauer, Ekval y Britz, 2001, p. 172) ve el clima organizacional como una estructura normativa de estándares de actitud y comportamiento, con el fin de contribuir lo que se puede decir como las buenas prácticas para el desarrollo de las actividades, que pueden ser pactadas entre los individuos o miembros de la organización para un entendimiento común. Encontramos que investigaciones anteriores conceptualizan el clima organizacional y todo lo que este implica dentro de una organización, como es el artículo Concepto Y Dimensiones Del Clima Organizacional de Caraveo & Del Carmen (2004), quienes desglosan a menudo detalle las implicaciones del clima organizacional.

Entre otros antecedentes encontramos Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual de Solarte (2009), quien busca dar una aproximación conceptual al clima organizacional, valorándolo como un factor clave del desarrollo empresarial. Lo

anterior se relaciona directamente con la empresa Alianza Estratégica En Servicios Nacionales PREVISER Tuluá Valle, que en procura de cumplir con su misión que va encaminada a contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las familias colombianas, ha tenido durante los últimos dos años mucho movimiento en sus contrataciones ya que muchos de sus empleados no se han adaptado a los lineamientos de la organización por lo tanto no lograron contribuir a su misión, donde su busca garantizar la adaptabilidad frente a los cambios en el mercado, innovando en los procesos que optimicen la prestación de los servicios.

Marco teórico

En la actualidad es de suma importancia que en las organizaciones se generen ambientes agradables dentro del entorno laboral, pues de acuerdo a este clima organizacional se logra percibir el comportamiento del empleado en cuanto a su eficacia, rendimiento y satisfacción al realizar sus funciones.

Tal como lo expuso Maslow (1943), las personas satisfacen en su trabajo una serie de necesidades como lo son: El sentido de pertenencia, las relacionales laborales y las de integración grupal. Para que esto se cumpla es necesario tener en cuenta que el diálogo es la base de toda convivencia, es por eso que para interactuar entre compañeros y también con los diferentes jefes se debe tener una buena comunicación que permita sentirse cómodo e importante. Por lo anterior la comunicación se convierte en un elemento relevante a la hora de medir el clima organizacional de una compañía puesto que genera confianza y credibilidad en los diferentes entornos.

Dentro del clima organizacional encontramos la satisfacción como un estado emocional positivo y la motivación como el motor que impulsa a ser cada día más efectivos, estos dos elementos tienen efecto directo en la productividad de las organizaciones puesto que un trabajador satisfecho y motivado es un líder dentro de su campo laboral que no solo se preocupa por el bien individual sino por el bien colectivo. Si se desea elevar el grado de satisfacción en el trabajo, y por lo tanto su calidad, y con ello mejorar el clima laboral, se impone considerar la importancia del contenido del trabajo, tanto en su nivel de realización individual como en su dimensión relacional y comunicativa, porque ésta va a ser la que condiciona en el ambiente social de la empresa. Tanto satisfacción laboral, como motivación y clima organizacional tienen efectos en la productividad. La motivación es un interés que promueve la acción, la satisfacción es una consecuencia afectiva de complacencia o desagrado, y el clima es un modo colectivo de percibir la realidad. La cultura, en relación con el clima, representa el nivel más profundo de las presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una empresa y que operan inconscientemente para regular la acción, mientras que el clima organizacional lo establecen los modos de percibir compartidos, conscientes, manifiestos y medibles. La cultura moldea el clima organizacional en la medida en que puede afectar los modos de percibir la realidad. (Adaptado de Toro, 1998)

Según Vásquez (2008) “la actividad depende de menos jerarquías, órdenes y mandatos y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores como empresa”. La unión hace la fuerza es una frase que se relaciona directamente con el anterior pensamiento y hace referencia al trabajo en equipo, pero es que esto se logra si el

clima organizacional de la empresa proporciona las condiciones necesarias de adaptación para los empleados.

Para el diseño de las estrategias en la empresa Alianza Estratégica En Servicios Nacionales PREVISER Tuluá Valle, es necesario comprender cuáles serían los factores que pueden influir para tener un buen clima organizacional en el desempeño de las labores por parte de sus empleados. Dicho diseño será, de acuerdo Bravo, González & Duque “con propuestas de mejora y estrategias motivacionales que impacten de manera positiva al personal e incentiven la retención del mismo” (p.19).

Marco legal

Citando la problemática que presenta la empresa Alianza Estratégica En Servicios Nacionales PREVISER sede Tuluá – Valle en cuanto a su clima organizacional ya que durante los dos últimos años ha presentado insatisfacción por parte de muchos de sus empleados dado que no se sienten cómodos y no han logrado adaptarse a los lineamientos de la empresa. De acuerdo a esta problemática se realizó una revisión de referentes legales relacionados, teniendo en cuenta el contexto del cual hacen parte y el cual nos permitió identificar las percepciones para este ejercicio investigativo, por medio de las condiciones laborales, culturales y sociales que generan a su vez diferencias en la forma en que perciben ciertos aspectos del clima organizacional de la compañía.

A partir del punto de vista normativo se acudirá a las siguientes normas y leyes que se consideran pertinentes para abarcar el punto de vista legal como el de la Constitución Política de Colombia (1991), en su artículo 25 que define el trabajo como un derecho que

debe ser protegido por el estado sin importar la modalidad a la que pertenezca, además establece como todas las personas tienen derecho a trabajar bajo condiciones dignas y justas.

Por su parte el Código Sustantivo del Trabajo (1990), regula lo referente a toda labor en el país, buscando lograr la equidad y justicia para todos los trabajadores y empleadores. En este código se define el trabajo como toda actividad humana libre, material o intelectual, que una persona ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo; En su Artículo 10 se encuentran los 10 principios generales de cómo todos los trabajadores son iguales ante la ley independientemente de su condición intelectual, material o de la labor que realizan.

La resolución 2646 del 17 de julio de 2008 del Ministerio de Protección Social por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Por su parte la Guía Técnica Colombiana GTC 45, que establece la guía para el diagnóstico de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo, su identificación y valoración, incluyendo las condiciones socio laborales. Finalmente, el Decreto 1443 de 2014 dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). De esta manera el ministerio de trabajo proporcionó un decreto que vele por la seguridad e integridad de los trabajadores del país, incluyendo el riesgo psicosocial.

Metodología de la investigación

Tipo de Investigación

Aplicada

Tipo de estudio

De acuerdo a la finalidad de la investigación, esta será de tipo exploratoria, pues permite emplear instrumentos no convencionales, e utilizaremos datos cuantitativos y descriptivos para inspeccionar y precisar información ya existente en fuentes confiables.

Fuentes de Información

Fuentes Primarias: Observación directa, entrevistas, encuestas.

En cuanto a las fuentes primarias se realizará entrevistas focalizadas con altos cargos y con miembros representativos del personal que labora en la empresa y que en razón de sus funciones o de sus experiencias personales conozca de la situación problemática objeto del presente estudio.

Fuentes Secundarias: Archivos, estadísticas, prensa, estudios existentes, documentos de servicio social, salud y bienestar. Área de Salud ocupacional y Talento humano.

Al concurrir a fuentes secundarias, se realizará una revisión minuciosa de la documentación existente en la empresa, especialmente en las dependencias que tengan el manejo de los problemas de salud física y mental de la empresa, bienestar, servicios generales, y programas que contemplen lo social dentro de los sitios de trabajo.

Población: Trabajadores vinculados a la empresa Alianza Estratégica En Servicios Nacionales PREVISER de la sede de Tuluá Valle.

Tamaño de la muestra: muestra aleatoria de 20 personas que representan un 75% de la población descrita

Descripción de la técnica seleccionada

La técnica de campo será la encuesta, esta encuesta será con preguntas abiertas y de medición donde los trabajadores medirán sus percepciones del clima organizacional.

Se realiza una encuesta en línea por medio de la herramienta formularios de Google Drive, para recolección de información primaria, válida y confiable. Tendrá una equivalencia de veinte preguntas, cinco por cada objetivo específico cuyos resultados nos permitan responder a ellos, dirigida a una muestra representativa de miembros activos de la empresa para conocer de sus percepciones frente al clima organizacional, así como respecto de los riesgos que hayan detectado, sus opiniones y sus sugerencias de soluciones y prevenciones frente a la situación actual. Una vez tabulada la información se analiza e interpreta, con base en estos resultados se procede a elaborar la propuesta de mejoramiento del clima laboral, objetivo del presente estudio.

Argumentación:

Se seleccionó la encuesta porque permite abarcar más población y con dichos resultados acercarnos más a la realidad, con más registros de fenómenos empíricos.

Evaluación de “Instrumentos”

Una investigación se requiere la recolección de datos primarios medidos directamente sobre el empadronado, mediante una técnica de rastreo, el instrumento idóneo, generalmente está constituido por una encuesta estructurada, que es el instrumento utilizado en esta investigación. Cuando se trata de investigaciones en el campo del comportamiento, las preguntas van dirigidas a medir actitudes y se formulan mediante escalas de medición entre las cuales las más comúnmente utilizadas son la de Guttman, los Protocolos Verbales, Liker, Diferencial Semántico, Thurstone, Stapell, etc.

Validez

Cuando se analiza la validez de una escala se pretende conocer si lo que dicha escala está midiendo es lo que realmente se pretende medir. Si ese es el caso, las diferencias en las puntuaciones obtenidas a través de la escala por distintos individuos reflejarán diferencias entre individuos respecto al tema de análisis en cuestión. Es decir, debe estar exenta de error tanto sistemático como aleatorio.

Fiabilidad

Trata de asegurar que el proceso de medida, de un determinado objeto o elemento en el que se utiliza la escala, esté libre de error aleatorio, o lo que es lo mismo, que el valor generado por la escala sea consistente y estable. Es decir que lo que está midiendo, sea verdaderamente lo que se pretende medir. De esta manera la fiabilidad es una condición necesaria pero no suficiente para que una medida sea válida

Análisis de datos

Analizar los resultados de la investigación con los gráficos y tablas en Excel que nos genera el programa una vez realizadas las encuestas, posteriori medir la percepción de los empleados frente al clima organizacional y evaluar las estrategias de mejora para dicho clima, y dar respuestas a los objetivos a partir de la información recolectada.

Cronograma:

ACTIVIDAD	MES1	MES 2	MES 3	MES 4
Exploración bibliográfica que sustente la investigación	x			
Elaboración de las herramientas de recolección de información	x			
Recolección de la población	x			
Revisión y ajuste de las técnicas de recolección de información	x			
Recolección de información sobre la muestra poblacional		x		
Análisis e interpretación de los datos recolectados		x		
Consolidación de la investigación			x	
Revisión y ajustes finales				
Divulgación			x	

Presupuestos y recursos necesarios:

PRESUPUESTO PARA LA REALIZACION DE LA ACTIVIDAD			
ACTIVIDAD	DURACION EN TIEMPO (DIAS)	CANTIDAD	VALOR
Elaboración de encuesta	1	1	\$ 0
Entrega de encuesta a los correos de los trabajadores a encuestar	1	N/A	\$ 0
Verificación de resultados	1	N/A	\$ 0
Tabulación de datos	1	N/A	\$ 0
Análisis de datos	1	N/A	\$ 0
Plataforma para encuesta	N/A	1	\$ 0
Personal para realizar encuesta	N/A	1	\$ 0
Computador	N/A	1	\$ 0
Factura Servicio público (energía)	1	1	\$ 10.000
Factura Servicio público (Agua)	N/A	N/A	\$ 0
Mobiliarios	N/A	N/A	\$ 0

Resultados esperados

Una investigación sobre modelos de diversidad organizacional que se articule a la línea de investigación de la universidad en la escuela ECACEN conocida como Dinámica organizacional y a su sub-línea Gestión y desarrollo del talento humano aportando así al

mundo organizacional las bases necesarias para implementar estrategias de mejora del clima organizacional, que garanticen la adaptación del empleado a los cambios globales.

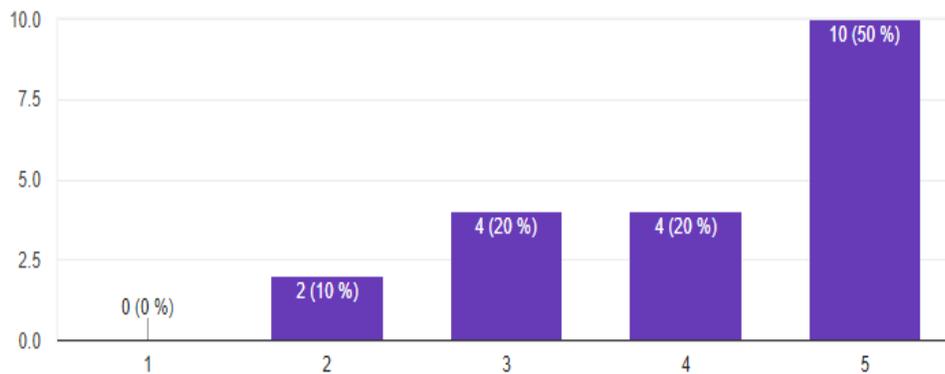
Resultados y discusión

Gráfica número 1

1.¿Considera usted que su líder es una persona con la que se puede tratar temas laborales y personales?



20 respuestas

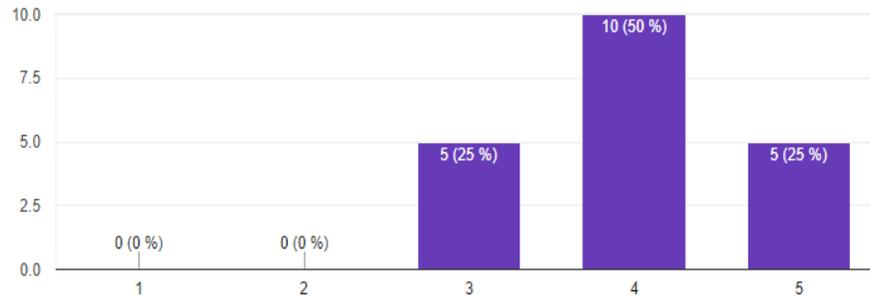


Fuente: Elaboración propia

Del 100% de los empleados encuestados solo el 50% está totalmente de acuerdo en que puede tratar temas laborales y personales con su líder, un 20% está solo de acuerdo, otro 20% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 10% restante está en desacuerdo con la afirmación. Lo que quiere decir gran porcentaje de los empleados se identifican con sus jefes y tiene la confianza de poder dirigirse a ellos.

Gráfica número 2

2.¿Sus líderes reconocen de manera apropiada sus labores realizadas dentro de la empresa?
20 respuestas

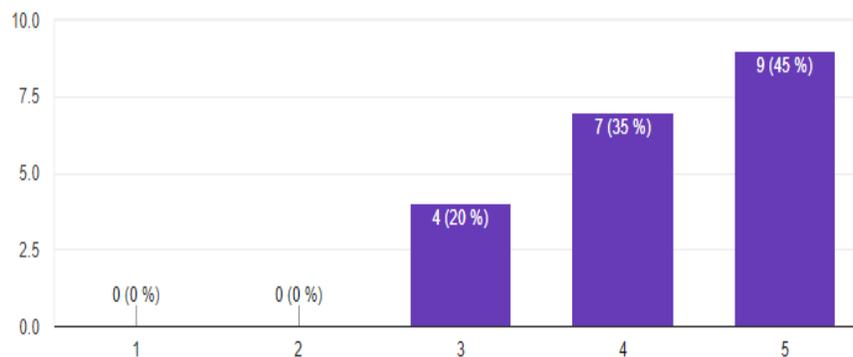


Fuente: Elaboración propia

De los empleados encuestados solo el 25% está totalmente de acuerdo en que sus líderes reconocen de manera apropiada las labores realizadas dentro de la empresa, un 50% está solo de acuerdo y el 25% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. Esto nos indica que del 100% del personal encuestado el 75% reconoce que sus jefes tienen en cuenta su trabajo y el 25% se siente indiferente ante la afirmación.

Gráfica número 3

3.¿Sus líderes participan en la realización de las actividades grupales?
20 respuestas



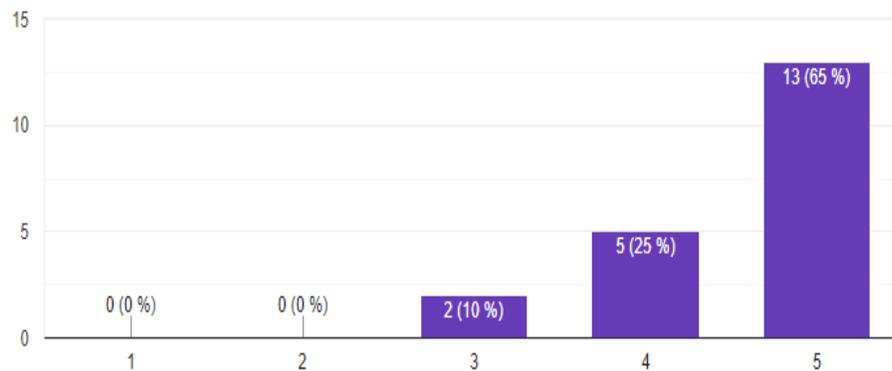
Fuente: Elaboración propia

De los empleados encuestados el 45% está totalmente de acuerdo en que sus líderes participan en la realización de las actividades de grupo, un 35% está solo de acuerdo y el 20% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. Esto nos indica que del 100% del personal encuestado el 80% afirma que sus jefes forman parte de las diferentes actividades, por lo tanto, trabajan en equipo, solo el 20% se siente indiferente ante la afirmación.

Gráfica número 4

4.¿Existe un trato respetuoso dentro del grupo de trabajo?

20 respuestas



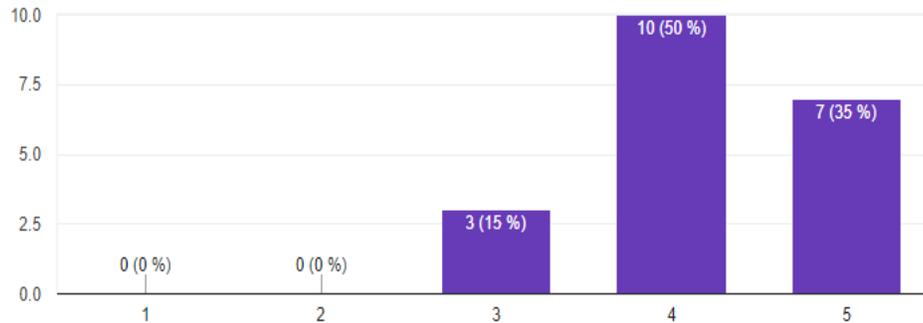
Fuente: Elaboración propia

De los empleados encuestados el 65% está totalmente de acuerdo en que existe un trato con respeto dentro del grupo de trabajo, un 25% está solo de acuerdo y el 10% restante no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. Esto nos indica que del 100% del personal encuestado el 90% expresa que se siente a gusto laborando ya que reciben un trato respetuoso por parte de sus diferentes compañeros de trabajo, solo el 10% se siente indiferente ante la afirmación.

Gráfica número 5

5.¿Dentro de su equipo de trabajo se fomenta relaciones positivas y de compañerismo?

20 respuestas



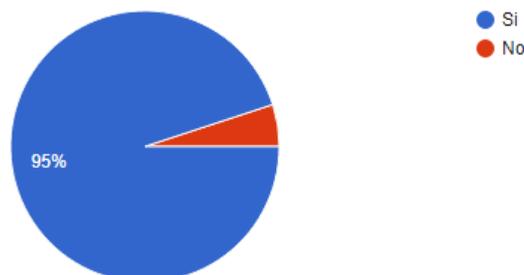
Fuente: Elaboración propia

De los empleados encuestados el 35% está totalmente de acuerdo en que dentro de su equipo de trabajo se fomentan relaciones positivas y de compañerismo, un 50% está solo de acuerdo y el 15% restante no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. Por lo anterior se deduce que del 100% del personal encuestado el 85% afirma que dentro del grupo de trabajo encuentran relaciones optimas de cooperación y de buen ambiente laboral, solo el 15% se siente indiferente ante la afirmación.

Gráfica número 6

6.¿Dentro de la empresa se planean y se organizan de manera adecuada las actividades referentes a sus funciones?

20 respuestas



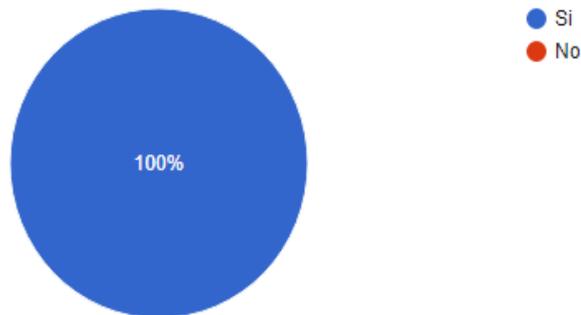
Fuente: Elaboración propia

Del 100% de los empleados encuestados solo el 5% afirma que la empresa no planea ni organiza de manera adecuada las actividades con relación a sus funciones, el 95% restante está en desacuerdo con la afirmación. Lo que nos indica que la gran parte de los empleados expresa que la empresa maneja un cronograma de actividades que le permite guiar a sus empleados a lo largo de sus funciones.

Gráfica número 7

7.¿Cuento con mandos líderes que me enseñan y me guían en el desarrollo de mis funciones?

20 respuestas



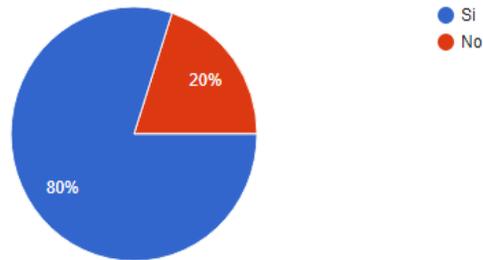
Fuente: Elaboración propia

EL 100% de los empleados encuestados afirman que la empresa cuenta con líderes que enseñan y que además guían a lo largo de sus funciones, por lo tanto, es una empresa que se preocupa para que los empleados se sientan respaldados y acompañados por parte de sus líderes.

Gráfica número 8

8.¿La empresa provee los insumos necesarios para desarrollar correctamente mis actividades y cumplir mis metas?

20 respuestas



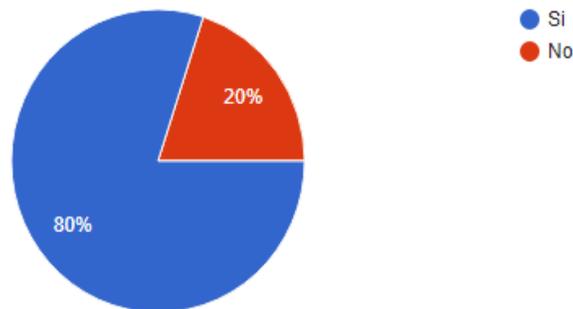
Fuente: Elaboración propia

Nos encontramos que del 100% de los empleados encuestados el 20% dice no estar conforme ya que la empresa no provee los insumos necesarios para desarrollar correctamente sus actividades, el 80% restante se encuentra conforme, teniendo en cuenta que los empleados deben contar con las herramientas necesarios para llevar a cabo sus funciones.

Gráfica número 9

9.¿Mi remuneración es justa con relación a las actividades que desempeño?

20 respuestas



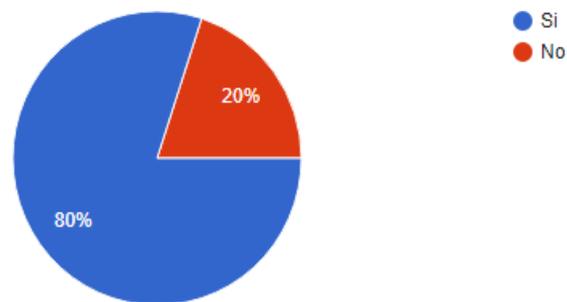
Fuente: Elaboración propia

Del 100% de los empleados encuestados el 20% dice no estar conforme ya que la empresa no ofrece una remuneración justa con relación a su desempeño, el 80% restante se encuentra conforme. Es importante implementar programas de mejora en los diferentes tipos de remuneración que tiene la empresa dado que es importante que el 20% que no se encuentra a gusto cambie su perspectiva y pueda aumentar aún más su rendimiento.

Gráfica número 10

10. ¿Estoy siendo capacitado constantemente en función al cargo que desempeño?

20 respuestas



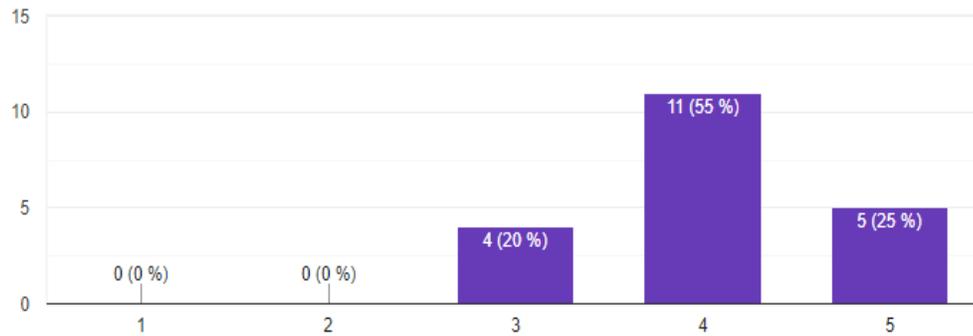
Fuente: Elaboración propia

Esta pregunta se centra en el tema de capacitación continua en función al cargo desempeñado, del 100% de los empleados encuestados el 20% dice no estar conforme dado que la empresa no ofrece una capacitación, el 80% restante se encuentra conforme. Ante el tema de capacitación es súper importante que todos los empleados estén sincronizados en cuanto a conocimiento de sus deberes laborales.

Gráfica número 11

11.¿Me motiva la dinámica empresarial que se vive dentro de la empresa?

20 respuestas



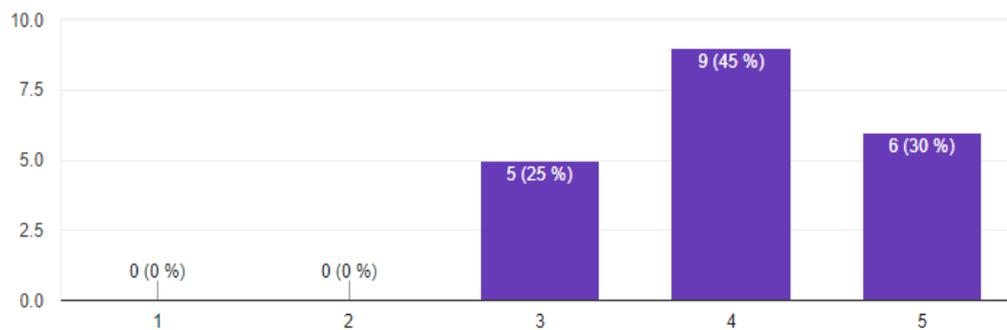
Fuente: Elaboración propia

De los empleados encuestados el 25% dice estar totalmente de acuerdo en cuanto a la motivación de la dinámica empresarial que se vive dentro de la empresa, un 55% está solo de acuerdo y el 20% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. Esto nos indica que del 100% del personal encuestado el 80% se siente a gusto con la dinámica empresarial utilizada, el 20% se siente indiferente ante la afirmación.

Gráfica número 12

12.¿Siento respaldo por parte de la empresa en mi crecimiento laboral y personal?

20 respuestas



Fuente: Elaboración propia

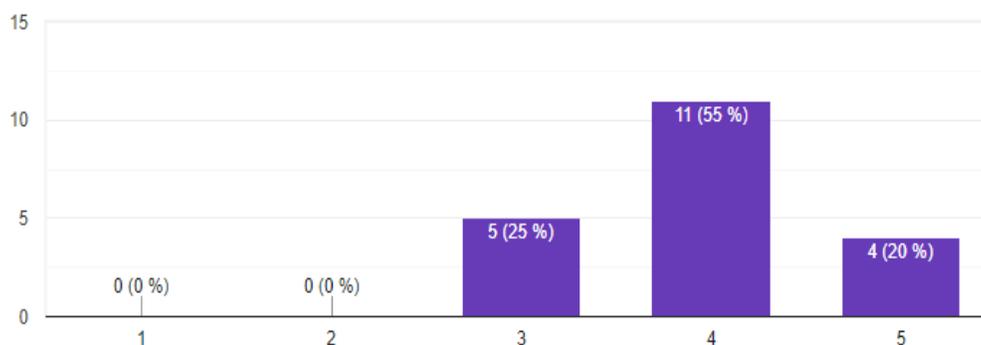
Ante la formulación de la pregunta el 30% de los empleados encuestados dice estar totalmente de acuerdo ya que se sienten respaldado por la empresa en el crecimiento laboral y personal, un 45% está solo de acuerdo y el 25% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. De acuerdo a lo anterior se precisa que del 100% del personal encuestado el 75% siente apoyo por parte de la empresa no solo en su formación laboral sino también en lo personal, el 25% se siente indiferente ante la afirmación.

Gráfica número 13

13.¿Me siento conforme con el procedimiento de valoración y reconocimiento del trabajo que desempeño?



20 respuestas



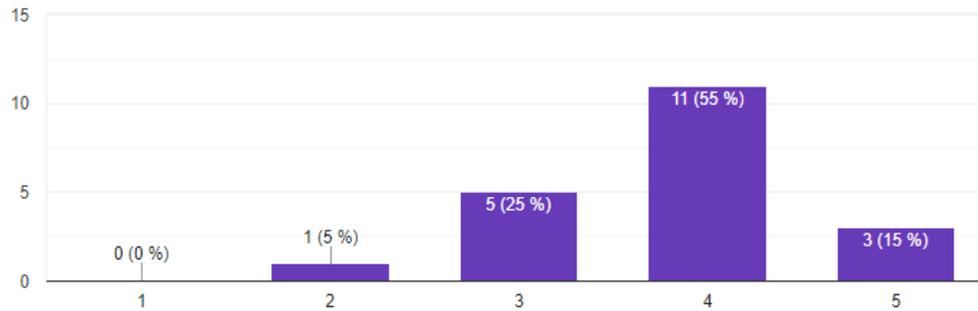
Fuente: Elaboración propia

Del 100% de los empleados encuestados el 20% dice sentirse valorado como empleado de la organización,, un 55% está solo de acuerdo y el 25% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. Por lo anterior tiene que del 100% del personal encuestado el 75% siente que su trabajo es valorado y ha recibido en algunas ocasiones reconocimientos a su labor, el 25% se siente indiferente ante la afirmación.

Gráfica número 14

14. ¿Considero que los estímulos que ofrece la compañía son equitativos?

20 respuestas



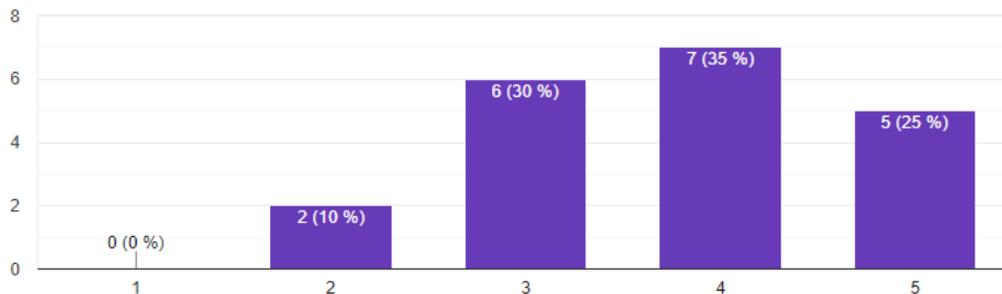
Fuente: Elaboración propia

De los empleados encuestados solo el 15% está totalmente de acuerdo en que los estímulos que brinda la empresa son equitativos, un 55% está solo de acuerdo, un 25% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 5% está en desacuerdo con la afirmación. Acá nos encontramos con diferentes puntos de vista donde el 5% de los empleados se siente insatisfecho pues piensa que la empresa no practica la igualdad a la hora de entregar los estímulos existentes. El 70% se siente a gusto y el 25% se siente indiferente ante la afirmación.

Gráfica número 15

15. ¿Siento que mi desempeño laboral se ve influenciado por el tipo de relaciones que tengo con mis compañeros de trabajo?

20 respuestas



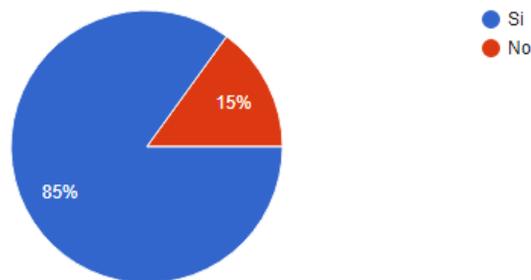
Fuente: Elaboración propia

De los empleados encuestados el 25% está totalmente de acuerdo en sentir que su desempeño laboral puede verse afectado de acuerdo al tipo de relaciones con sus compañeros de trabajo en, un 35% está solo de acuerdo, un 30% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 10% restante está en desacuerdo con la afirmación. Tema crítico dado que un gran porcentaje de los empleados encuestados siente que las relaciones interpersonales que tiene con sus compañeros están influenciando la ejecución de sus actividades dentro de la empresa.

Gráfica número 16

16. ¿En la empresa existen actividades que fomenten la integración y el desarrollo de las relaciones interpersonales?

20 respuestas



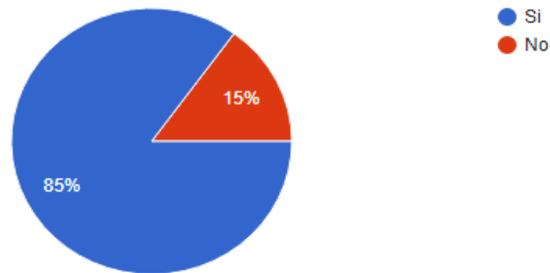
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al personal encuestado, nos indican que el 85% afirman que la empresa está realizando actividades que fomentan la integración y el desarrollo de las actividades personales, y el 15% indican que no se están realizando. La integración de los empleados a las diferentes actividades es de suma importancia ya que permite fomentar la interacción y el sentido de pertenencia.

Gráfica número 17

17.¿Dentro de la empresa se tienen en cuenta las opiniones de los empleados para implementar acciones de mejora?

20 respuestas



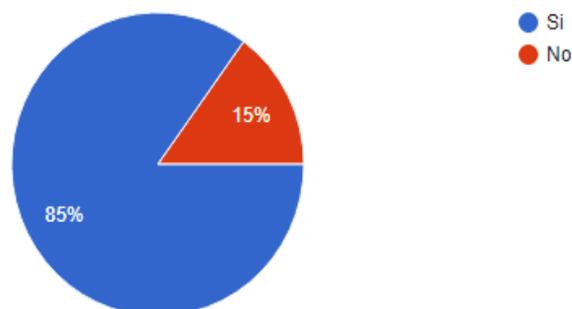
Fuente: Elaboración propia

Del 100% de los empleados encuestados el 85% afirma que la empresa tiene en cuenta las opiniones de los empleados en la creación de planes de mejora, el 15% restante está en desacuerdo con la afirmación. Lo que nos indica que la gran parte de los empleados expresa que la empresa los hace partícipes y los retroalimenta constantemente.

Gráfica número 18

18.¿Considera que en situaciones de conflicto la empresa interviene de manera adecuada y justa?

20 respuestas



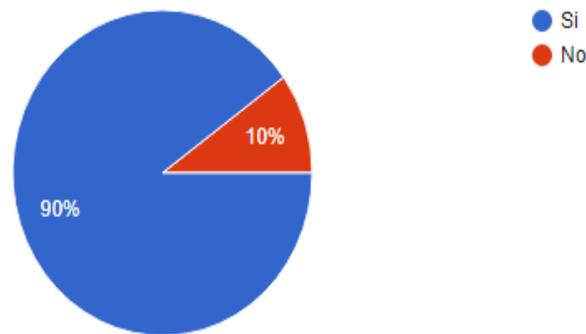
Fuente: Elaboración propia

Nos encontramos que del 100% de los empleados encuestados el 15% dice no estar conforme ya que la empresa no interviene de manera justa en las situaciones de conflicto, el 80% restante se encuentra conforme, teniendo en cuenta que los empleados deben tener un líder que entre a mediar de manera justa y sin preferencias, siempre buscando soluciones adecuadas.

Gráfica número 19

19. ¿Considera usted que la empresa se preocupa por su bienestar?

20 respuestas



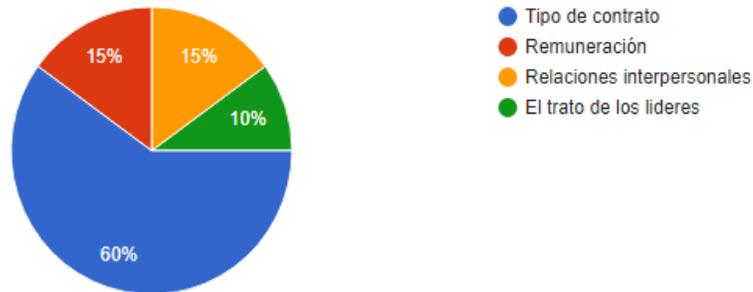
Fuente: Elaboración propia

Del 100% de los empleados encuestados el 90% siente que la empresa se preocupa por su bienestar, el 10% restante está en desacuerdo con la afirmación. Lo que nos indica que la gran parte de los empleados afirman que para la empresa su bienestar es importante, importante crear estrategias que brinden la importancia que merecen el 10% que se encuentra en desacuerdo con la afirmación.

Gráfica número 20

20.¿Considera usted que el factor que tiene mayor influencia en la rotación de personal dentro de la empresa es?

20 respuestas



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al personal encuestado considera que el factor que más influye en la rotación de personal es rotación de empleados es el tipo de contrato con 60%. Los otros factores y no menos importantes con un 15% por remuneración, con un 15% las relaciones interpersonales y en un 10% el trato de los líderes. En el proceso de contratación es importante que el aspirante conozca claramente el tipo de contrato por el cual será contratado que conozca sus ventajas y desventajas.

Estrategias de mejora en el clima organizacional de los empleados en la empresa Alianza Estratégica En Servicios Nacionales

PREVISER Tuluá Valle

Aspecto de evaluación	Estrategias para mitigar impacto	Acciones para cumplir estrategias	Periodo de ejecución	Responsables
Equipos de trabajo	Orientar los equipos de trabajo y demás áreas de la sede al fortalecimiento de prácticas de compañerismo	<p>*Fomentar la interacción grupal mediante actividades de integración</p> <p>*Intervenir en situaciones de conflicto de forma imparcial, escuchando las partes y corrigiendo con justicia</p>	<p>*1 vez por mes, entre 2-4 horas de duración</p> <p>*Cuando se presenten situaciones de conflicto</p>	<p>*Coordinador de asesores y coordinadora de oficina</p> <p>*Capitanes de grupos, Coordinador de asesores</p>
Líderes	Implementar un liderazgo proactivo que motive el recurso humano y la cultura organizacional de la sede	<p>*Dar reconocimientos y estímulos por logros y alcance metas</p> <p>*Seguimiento de relaciones interpersonales de los grupos</p> <p>*Atender el recurso humano en situaciones donde se vea comprometida su estabilidad e integridad y la de su núcleo familiar</p> <p>*Escuchar opiniones y recomendaciones de los empleados para mejoras en la empresa</p>	<p>*Semanal</p> <p>*Semanal</p> <p>*Cuando se presenten este tipo de situaciones</p> <p>*N-A</p>	<p>*Capitanes de grupos, Coordinador de asesores</p> <p>*Capitanes de grupos, Coordinador de asesores</p> <p>*Capitanes de grupos, Coordinador de asesores, coordinadora de oficina</p> <p>*Jefe de sede, Coordinador de asesores y coordinadora de oficina</p>

Organización empresarial	Coordinar todas las actividades de todos los niveles de la sede, de forma ordena y sistemática	*Delegar funciones, permitiendo que los empleados tengan claras sus actividades y roles dentro de la organización	*Fases de inducción	* Jefe de sede, Coordinador de asesores y coordinadora de oficina
		*Proporcionar oportunamente los recursos necesarios para el desarrollo de las funciones de los trabajadores	*Semanal	*Capitanes de grupos, Coordinador de asesores, coordinadora de oficina
Capacitación	Disponer espacios de capacitación, que potencialicen las competencias del recurso humano de la sede	*Orientar en el desarrollo de las funciones	* Semanal	*Capitanes de grupos, Coordinador de asesores
		*Brindar estrategias de ventas, servicio y atención al cliente	*2 veces al año	*Dueño de la empresa
		*Brindar capacitaciones que contribuya al crecimiento personal y fortalecimiento de los equipos de trabajo	*Cada 2 meses	*Jefe de sede
Remuneración	Establecer políticas de compensación justas con las actividades que desempeñan y el tiempo en que las ejecutan	*Revisión de salarios y comisiones de los trabajadores con tipo de contratación por prestación de servicio	*Anual	*Dueño de la empresa y jefe de sede

Recomendaciones

Es importante que la empresa Alianza Estratégica En Servicios Nacionales PREVISER en la sede Tuluá Valle implemente dentro de sus procesos, formularios que le permita medir el nivel de satisfacción de sus empleados, con lo cual se pueda trabajar de manera particular y no general con aquellos empleados que están insatisfechos, esto con el fin de poder escucharlo y lograr aclarar las dudas que pueda tener, evitando que este empleado pueda llegar a influenciar de manera negativa a sus compañeros.

Una de las evidencias que nos deja el instrumento ejecutado es que la mayor parte de rotación del personal se debe al tipo de contrato que tienen los empleados, en la mayoría de los casos esto se presenta como consecuencia de la falta de información en el momento de la contratación, para esto es primordial que el empleado antes de firmar contrato se entere a fondo de la clase de contrato por la cual ingresara a la organización.

Revisar el manejo de las situaciones de conflicto dado que algunos de los empleados encuentran que la manera en que intervienen sus líderes no es la correcta. Para esto se debería implementar mesas de escucha en procura de buscar una solución escuchando la versión de los hechos por parte de los involucrados en el conflicto.

Crear espacios de interacción entre líderes vs empleados ayuda a mejorar la relación y la comunicación, escuchar la opinión y el sentir de los empleados crea un ambiente laboral agradable.

Se evidencia que una gran parte de los empleados no posee la información necesaria para ejecutar sus actividades, crear formularios para conocer el nivel de conocimiento de

los empleados frente a los procesos de la compañía brinda las bases necesarias para implementar programas de capacitación continua.

Conclusiones

El instrumento (cuestionario utilizado en esta investigación) puede afirmarse que tiene alta fiabilidad. También puede afirmarse que tiene alta capacidad para recoger cambios producidos en el individuo respecto al objeto de la medida (Clima organizacional en la empresa Alianza Estratégica En Servicios Nacionales PREVISER de la sede de Tuluá Valle), ya que permite discriminar entre individuos que tienen actitudes distintas respecto al mismo objeto de estudio, aunque tales diferencias sean pequeñas.

Para realizar el diagnóstico del estado del clima organizacional de la empresa Alianza Estratégica En Servicios Nacionales PREVISER de la sede de Tuluá Valle, se parte de la encuesta aplicada al personal que conforma esta oficina, con el fin de evaluar su motivación.

La encuesta identificó que un alto porcentaje del personal de la empresa está de acuerdo en que el clima organizacional influye directamente en el desempeño de las labores de los empleados y que, con relación a esto, la mayoría de los encuestados están de acuerdo con que: se tiene buena relación con su líder, se reconoce de manera adecuada sus labores realizadas, ven y sienten que sus líderes realizan actividades de manera grupal, dentro del grupo de trabajo hay un trato respetuoso, el equipo de trabajo es positivo y con ambiente de compañerismo, la planeación de la empresa es la adecuada, los líderes guían al desarrollo de las actividades, proveen los insumos necesarios para el desarrollo de las actividades, la

remuneración es justa, el personal es capacitado constantemente, de acuerdo a la dinámica que tiene la empresa se sienten motivados, se percibe respaldado por parte de la empresa, el personal se encuentra conforme con los procedimientos y reconocimiento de desempeño, el personal considera que los estímulos en gran parte son equitativos, reconocen que la empresa cuenta con actividades de integración y desarrollo de las actividades personales.

Referencias Bibliográficas

Ángela María Bravo-Díaz, Gustavo Adolfo González-Murillo, & José Luis Duque-Ceballos. (2018). Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa distribuidora de combustibles y alimentos. *Entramado*, 14(1), 12-31. Directory of Open Access Journals.

<https://doi.org/10.18041/entramado.2018v14n1.27127>

Astudillo López, Ordoñez Illescas (2014) Diagnostico clima organizacional. Universidad politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7133/1/UPS-CT003953.pdf>

Caraveo, M. D. C. S., & Del Carmen, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 78-82.

Recuperado de

https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf

Decreto 1443 de 2014. (2014). Ministerio del Trabajo. Recuperado

de:https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.250-

291). <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11)

- Gan, F. (2013). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial UOC. (pp.169-198). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). Clima laboral. Ediciones Díaz de Santos. (pp.276-307). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3>
- Gerencie.com (2019). Contrato de Trabajo. Sus tipos, clases y formas. <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html>
- Gerencie.com (2019). Reglamento interno de trabajo. <https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html>
- González Ariza, Á. L. (2017). Métodos de compensación basados en competencias (3a. ed.). Universidad del Norte. (cap. 8. p. 345). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/70028?page=345>
- Maslow Abraham H. (1943). “la teoría de la motivación” [en línea] <http://www.buenastareas.com/materias/teoria-de-la-motivaci%C3%B3n-humanade-abraham-maslow/0>
- Ministerio de Trabajo. ¿Qué es la seguridad social? (2020). <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>
- Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del

Valle. (pp.56-65). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.66-68). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.69-74). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp.110-118). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=174>

Murillo Vargas, G. García Solarte, M. y González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa Editorial Universidad del Valle. (pp. 119-122). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=175>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.106-140). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013). (pp.141-146). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>

Oltra Comorera, V. (2013).(pp.148-179). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC. <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9)

Solarte, M. G. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Cuadernos de administración, 25(42), 43-61. Recuperado de.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006497>

TORO, F. Distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura organizacional. Revista interamericana de psicología organizacional. Vol.17. 1998.

Vásquez Restrepo Luz Gladis. Zuluaga Giraldo Bibiana Andrea. (2008). Clima organizacional asociado al desempeño laboral de los funcionarios de la alcaldía municipal de Girardot en el periodo II del 2007 y I del 2008

Anexos

Encuesta aplicada

Cuestionario Clima Organizacional para la empresa Alianza Estratégica En Servicios Nacionales PREVISER sede Tuluá - Valle.

El siguiente formulario es de carácter académico y únicamente con fines estudiantiles. Sus repuestas serán utilizadas de forma confidencial y con el debido tratamiento.

1. ¿Considera usted que su líder es una persona con la que se puede tratar temas laborales y personales? *

Responda según considere teniendo en cuenta la escala de 1 a 5, donde es: 5 totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 No esta ni de acuerdo, Ni en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 1 totalmente de desacuerdo

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

2. ¿Sus líderes reconocen de manera apropiada sus labores realizadas dentro de la empresa? *

Responda según considere teniendo en cuenta la escala de 1 a 5, donde es: 5 totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 No esta ni de acuerdo, Ni en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 1 totalmente de desacuerdo

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

3. ¿Sus líderes participan en la realización de las actividades grupales? *

Responda según considere teniendo en cuenta la escala de 1 a 5, donde es: 5 totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 No esta ni de acuerdo, Ni en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 1 totalmente de desacuerdo

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

4.¿Existe un trato respetuoso dentro del grupo de trabajo? *

Responda según considere teniendo en cuenta la escala de 1 a 5, donde es: 5 totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 No esta ni de acuerdo, Ni en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 1 totalmente de desacuerdo



- 1 2 3 4 5
-

5.¿Dentro de su equipo de trabajo se fomenta relaciones positivas y de compañerismo? *

Responda según considere teniendo en cuenta la escala de 1 a 5, donde es: 5 totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 No esta ni de acuerdo, Ni en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 1 totalmente de desacuerdo



- 1 2 3 4 5
-

6.¿Dentro de la empresa se planean y se organizan de manera adecuada las actividades referentes a sus funciones? *

Si

No

7.¿Cuento con mandos líderes que me enseñan y me guían en el desarrollo de mis funciones? *

Si

No

...

8.¿La empresa provee los insumos necesarios para desarrollar correctamente mis actividades y cumplir mis metas? *

Si

No

9.¿Mi remuneración es justa con relación a las actividades que desempeño? *

Si

No

10. ¿Estoy siendo capacitado constantemente en función al cargo que desempeño? *

- Si
- No

11. ¿Me motiva la dinámica empresarial que se vive dentro de la empresa? *

Responda según considere teniendo en cuenta la escala de 1 a 5, donde es: 5 totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 No esta ni de acuerdo, Ni en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 1 totalmente de desacuerdo



- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> |

12. ¿Siento respaldo por parte de la empresa en mi crecimiento laboral y personal? *

Responda según considere teniendo en cuenta la escala de 1 a 5, donde es: 5 totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 No esta ni de acuerdo, Ni en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 1 totalmente de desacuerdo



- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> |

13. ¿Me siento conforme con el procedimiento de valoración y reconocimiento del trabajo que desempeño? *

Responda según considere teniendo en cuenta la escala de 1 a 5, donde es: 5 totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 No esta ni de acuerdo, Ni en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 1 totalmente de desacuerdo



- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> |

14. ¿Considero que los estímulos que ofrece la compañía son equitativos? *

Responda según considere teniendo en cuenta la escala de 1 a 5, donde es: 5 totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 No esta ni de acuerdo, Ni en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 1 totalmente de desacuerdo



- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> |

15.¿Siento que mi desempeño laboral se ve influenciado por el tipo de relaciones que tengo con mis compañeros de trabajo? *

Responda según considere teniendo en cuenta la escala de 1 a 5, donde es: 5 totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 No esta ni de acuerdo, Ni en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 1 totalmente de desacuerdo



- 1 2 3 4 5
-

16.¿En la empresa existen actividades que fomenten la integración y el desarrollo de las relaciones interpersonales? *

- Si
- No

17.¿Dentro de la empresa se tienen en cuenta las opiniones de los empleados para implementar acciones de mejora? *

- Si
- No

18.¿Considera que en situaciones de conflicto la empresa interviene de manera adecuada y justa? *

- Si
- No

19.¿Considera usted que la empresa se preocupa por su bienestar? *

- Si
- No

20.¿Considera usted que el factor que tiene mayor influencia en la rotación de personal dentro de la empresa es? *

- Tipo de contrato
- Remuneración
- Relaciones interpersonales
- El trato de los lideres