

**Planteamiento de un programa de Clima Organizacional que permita mejorar el ambiente  
laboral en la empresa Locatel Colombia S.A.S ubicada en la ciudad de Bogotá, para el  
segundo semestre del 2022**

Hiutzy Dayhana Margarita Calderón Arias

Jessica González

Yury Katherine García

Laura Rocío Rueda.

Julieth Stephania Acuña Cuesta

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios - ECACEN

Vicerrectoría Académica y de Investigación

Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano

2022

## **Dedicatoria**

El presente trabajo va dedicado a todas las personas que estuvieron en cada paso de nuestro proceso como estudiantes, pudimos desarrollar destrezas y habilidades para aplicar en nuestro diario vivir, aquellas personas que aportaron, emocional, ideológica y estructuralmente en la realización optima del mismo, especialmente va dedicado a las personas más cercanas de cada uno de los integrantes del grupo y a los tutores que aportaron en cada etapa de este aprendizaje.

## **Agradecimientos**

Expresamos nuestro agradecimiento a todos nuestros familiares y amigos que estuvieron presentes en la realización de esta meta y sueño, por sus palabras motivadoras, su apoyo, sus conocimientos, su dedicación y consejos, al tutor Wilson Rodríguez por su disposición, orientación y dedicación para hacer de nosotros unas personas capacitadas y con los suficientes conocimientos para enfrentarnos al mundo laboral y con su ayuda concluir con éxito este diplomado, finalmente agradecer la Universidad Abierta y a Distancia UNAD, por todas las herramientas brindadas, por el acompañamiento y la dedicación de muchos de los tutores, porque gracias a sus lecciones y experiencias compartidas, nos han formado como personas para bien y nos han preparado para enfrentarnos a los retos que pone la vida.

## **Resumen.**

Muchas empresas no marcan objetivos concretos a sus empleados, es decir, el equipo no tiene bien definidas las funciones y tareas que cada uno tiene que desarrollar en su puesto. Por lo que se dan problemas ineficiencia, falta de solvencia a la hora de resolver asuntos o finalizar a tiempo ciertas tareas. Tampoco suelen tener claros los protocolos que deben seguir.

El problema principal de la empresa Locatel SAS se deriva de su clima organizacional, principalmente por una alta rotación de personal, falta de un buen liderazgo, falta de trabajo en equipo, inconformidad del cliente interno, mala comunicación, malos tratos entre compañeros, mala remuneración económica, tiene un desequilibrio entre los salarios económicos y emocionales. Esto afecta en gran medida la operación interna, teniendo como consecuencia que se deteriore el servicio al cliente, el ambiente laboral, la motivación y disposición de los colaboradores para trabajar en la organización; por consiguiente, la productividad se verá afectada.

El objetivo de este estudio es plantear un programa de Clima Organizacional que permita mejorar el ambiente laboral en la empresa Locatel Colombia S.A.S ubicada en la ciudad de Bogotá, para el segundo semestre del 2022, así mismo diagnosticar por medio de encuestas enfocadas al clima laboral, para obtener diferentes opiniones de los empleados, evaluar la satisfacción actual en clima laboral de los empleados de la empresa, proponer la comunicación y valores entre todos los empleados por medio de actividades de integración periódicas y un seguimiento en sus resultados para la mejora continua en el clima organizacional.

Como resultado de esta investigación se quiere mejorar este problema, mostrando con resultados la mejora del clima organizacional, se desea un aumento el rendimiento de la empresa. La disminución de rotación de trabajadores, adicionalmente a esto se busca fomentar la motivación de los colaboradores.

**Palabras claves.**

**Administración:** Saber organizar un conjunto de cosas como ejemplo, la economía, una empresa, un grupo, etc.

**Capacitación:** Método de las empresas para que sus empleados reciban nuevas enseñanzas dentro de su área y labor.

**Cliente Interno:** Toda persona que presenta una conexión con la organización, como los empleados, proveedores y colaboradores.

**Clima Organizacional:** Es la unión entre diferentes impresiones, comportamientos y percepciones que tienen los trabajadores en su puesto de trabajo formando así un ambiente laboral.

**Comunicación:** Proceso por el cual se envía y recibe información de una parte a otra mediante diferentes maneras formando una idea.

**Droguería:** Comercio de productos químicos que se pueden usar y aplicar para mejorar la salud.

**Estrategia:** Conjunto de ideas para realizar como acción en la que se proyectan para mejorar alguna situación o problemática.

**Gestión Humana:** Esta se encarga de las tareas administrativas, de evaluación, capacitación, gestión y análisis de las distintas situaciones que se puedan presentar para medir y mejorar la eficiencia de los grupos de trabajo.

**Integración:** Proceso de mantener y realizar la unión de diferentes partes para un fin mismo.

**Leyes Empresariales:** Es una norma impuesta por la estructura de una empresa para controlar el comportamiento de las prácticas empresariales de los empleados.

**Motivación:** Estado interno en la persona la cual la activa, mantiene y dirige hacia metas, objetivos y fines determinados en diferentes áreas.

**Objetivos de trabajo:** Son las metas expuestas y el proceso para llevar a cabo su cumplimiento y llegar a su fin.

**Organización:** Grupo de personas que se unen con un fin o varios fines determinados a cumplir.

**Problema:** Es un asunto que carece de solución y tiene por necesidad el saber cómo salir de esta misma.

**Productividad:** Es un indicador que muestra la cantidad de productos o servicios se llegan a producir en cierto tiempo determinado revisando los recursos necesarios para su elaboración.

**Talento:** Capacidad de una persona en su intelecto y con su aptitud para aprender las cosas con mayor facilidad y así mismo practicarlas.

**Trabajo:** Actividad de la persona que le es remunerada económicamente y en donde también le ofrecen prestaciones de ley.

**Satisfacción:** Sentimiento de placer y contento por haber recibido solución a una necesidad que se tenía o haber cumplido con una meta propuesta.

**Relación:** Comunicación, unión o trato entre dos o más partes con el fin de tener retribución en ella.

**Valores:** Conjunto de cualidades en donde la persona que las tiene es bien recibida, apreciada y admirada.

**Keyword.**

**Administration:** Knowing how to organize a set of things such as the economy, a company, a group, etc.

**Training:** Method of companies so that their employees receive new teachings within their area and work.

**Internal Customer:** Any person who has a connection with the organization, such as employees, suppliers and collaborators.

**Organizational Climate:** It is the union between different impressions, behaviors and perceptions that workers have in their workplace, thus forming a work environment.

**Communication:** Process by which information is sent and received from one party to another through different ways forming an idea.

**Drugstore:** Trade in chemical products that can be used and applied to improve health.

**Strategy:** Set of ideas to carry out as an action in which they are projected to improve a situation or problem.

**Human Management:** This is in charge of administrative tasks, evaluation, training, management and analysis of the different situations that can arise to measure and improve the efficiency of the work groups.

**Integration:** Process of maintaining and carrying out the union of different parts for the same purpose.

**Business Laws:** It is a norm imposed by the structure of a company to control the behavior of the business practices of the employees.

**Motivation:** Internal state in the person which activates, maintains and directs them towards goals, objectives and specific ends in different areas.

**Work objectives:** They are the stated goals and the process to carry out their fulfillment and reach their end.

**Organization:** Group of people who come together for one purpose or various fines determined to comply.

**Problem:** It is a matter that lacks a solution and it is necessary to know how to get out of it.

**Productivity:** It is an indicator that shows the amount of products or services that are produced in a certain time, reviewing the resources necessary for its preparation.

**Talent:** Capacity of a person in his intellect and with his aptitude to learn things more easily and also practice them.

**Work:** Activity of the person who is financially remunerated and where they also offer legal benefits.

**Satisfaction:** Feeling of pleasure and contentment for having received a solution to a need that was had or having met a proposed goal.

**Relationship:** Communication, union or treatment between two or more parties in order to have retribution in it.

**Values:** Set of qualities where the person who has them is well received, appreciated and admired.

## Abstract

Many companies do not set specific objectives for their employees, that is, the team does not have well-defined functions and tasks that each one has to develop in their position. Therefore, inefficiency problems arise, lack of solvency when resolving issues or completing certain tasks on time. Nor are they usually clear about the protocols they must follow.

The main problem of the Locatel SAS company derives from its organizational climate, mainly due to high staff turnover, lack of good leadership, lack of teamwork, internal customer dissatisfaction, poor communication, mistreatment among colleagues, poor remuneration economic, has an imbalance between economic and emotional wages. This greatly affects the internal operation, resulting in deteriorating customer service, the work environment, the motivation and willingness of employees to work in the organization; consequently, productivity will be affected.

The objective of this study is to plan an Organizational Climate program that allows to improve the work environment in the company Locatel Colombia S.A.S located in the city of Bogotá, for the second semester of 2022, as well as diagnose through surveys focused on the work environment, to obtain different opinions from the employees, evaluate the current satisfaction in the work environment of the company's employees, propose communication and values among all employees through periodic integration activities and follow-up on their results for continuous improvement in the organizational climate.

As a result of this research, we want to improve this problem, showing with results the improvement of the organizational climate, an increase in the performance of the company is desired. The decrease in worker rotation, in addition to this, it seeks to promote

the motivation of the collaborators.

### **Tabla de contenido.**

## **Contenido**

Introducción.....	12
Planteamiento del problema .....	13
Pregunta Problema .....	15
Objetivo general.....	16
Objetivos específicos .....	16
Antecedentes.....	17
Justificación.....	20
Marco teórico.....	21
Teoría de Frederick Winslow Taylor. ....	22
Teoría de Henri Fayol. ....	23
Teoría de Elton Mayo.....	23
Marco Legal.....	30
Metodología de la investigación.....	35
Resultados.....	37
Conclusiones. ....	41
Recomendaciones.....	42

Bibliografía.....	44
-------------------	----

## **Introducción**

En los últimos años se ha visto un incremento en el interés por gestionar el clima organizacional en las empresas para el desarrollo y buen funcionamiento de estas.

Según (Chiavenato, 2000) arguye que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

El interés que se tiene en la realización de esta investigación es resaltar la importancia de los factores de motivación y como afectan los mismos, para poder plantear unas estrategias que encaminen a dar un adecuado manejo de comunicación interna entre los empleados de cómo adaptarse al cambio, a la condición del trabajo y la comunicación empresarial, sin dejar de lado la confianza, respeto e igualdad, se debe tener presente que mucho tiempo atrás las empresas no tenían en cuenta la importancia de la satisfacción en cuanto a sentimientos y emociones positivas o negativas para los trabajadores al momento de realizar su trabajo, ya que lo esencial para las empresas era el rendimiento.

Igualmente se busca proponer que se realicen mediciones periódicas referente al clima organizacional y conocer el punto de vista de cada empleado para conocer el impacto de las relaciones en el ámbito laboral, es necesario llevar a cabo la investigación para conocer a mayor detalle, cuáles son los aspectos que inciden en el clima laboral y como este afecta el desempeño laboral de los trabajadores.

### **Planteamiento del problema**

Frente a lo que significa y la importancia que tiene el Clima Organizacional en una empresa, se puede tener presente el concepto que según Marulanda, López y Cruz (2018) que coinciden con Anitha (2014), en dar por entendido que un clima organizacional adecuado influye en el desempeño de los colaboradores en sus labores. *(Marulanda, López & Cruz (2018) Anitha (2014), Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio).*

Locatel es una droguería que se encarga de vender medicamentos y dispositivos médicos y productos de aseo personal, lleva 12 años de existencia, trabajan 15 personas y cada área está dividida una de la otra, es decir, hay un personal capacitado para atender alquileres y venta de dispositivos médicos, otro personal capacitado para atender droguería, otros atienden el área de cajas, otros atienden los domicilios, otros se encargan de surtir el resto de almacén y por último está la jefatura.

En la empresa seleccionada se presenta un problema bastante complejo y es el clima organizacional, principalmente por una alta rotación de personal, falta de un buen liderazgo, falta de trabajo en equipo, inconformidad del cliente interno, mala comunicación, malos tratos entre compañeros, mala remuneración económica, tiene un desequilibrio entre los salarios económicos

y emocionales. Esto afecta en gran medida la operación interna, teniendo como consecuencia que se deteriore el servicio al cliente, el ambiente laboral, la motivación y disposición de los colaboradores para trabajar en la organización; por consiguiente, la productividad se verá afectada.

Es un problema que requiere atención tanto de la parte administrativa como del área de recursos humanos, pero en ocasiones, aunque sea un factor que afecta en gran parte a las empresas, es bastante ignorado al no tratarse de un tema netamente financiero o si no existen quejas de cliente.

La causa primordial de un mal clima organizacional recae en los líderes y jefaturas al no saben identificar, manejar y controlar los diferentes comportamientos, diferencias y conflictos que se presentan con el personal a cargo. Así, cuando los problemas no se resuelven a tiempo y/o existe poco interés en atender los conflictos, estos ascienden o se trasladan generando conflictos de mayores consecuencias, desmotivación, aumenta el abandono de cargos, la rotación del personal, lo que puede trascender y convertir a Locatel en una empresa donde el personal no quiera trabajar y lo haga únicamente por necesidad, sacrificando la productividad y perdiendo talentos.

### **Pregunta Problema**

¿Cómo plantear un programa de Clima Organizacional que permita mejorar el ambiente laboral en la empresa Locatel Colombia S.A.S ubicada en la ciudad de Bogotá, para el segundo semestre del 2022?

### **Objetivo general**

Plantear un programa de Clima Organizacional que permita mejorar el ambiente laboral en la empresa Locatel Colombia S.A.S ubicada en la ciudad de Bogotá, para el segundo semestre del 2022.

### **Objetivos específicos**

Diagnosticar por medio de encuestas enfocadas al clima laboral, para obtener diferentes opiniones de los empleados

Evaluar la satisfacción actual en clima laboral de los empleados de la empresa.

Proponer la comunicación y valores entre todos los empleados por medio de actividades de integración periódicas y un seguimiento en sus resultados para la mejora continua en el clima organizacional.

Describir las causas del mal clima organizacional en la empresa y proponer mejoras.

### **Antecedentes.**

El clima organizacional establece la identificación de características de cómo actúan los individuos que componen la organización y qué influyen en su conducta. Lo que hace obligatorio para su estudio, que se consideren aspectos físicos y humanos, en donde se hace importante la percepción del empleado como individuo dentro de la organización (Solarte, 2009).

La percepción individual del medio ambiente laboral en una organización y la descripción de sus propiedades en una persona. El ambiente laboral puede ejercer sobre el individuo un control relativamente intenso o bien promover normas, reglamentaciones y orden (Carlos Paz, 2007). En la universidad de Cuyo a través de un trabajo de investigación “¿Puede influir el clima laboral en la productividad?”. Realizan una investigación sobre la importancia del clima organizacional de una empresa.

El trabajo contempla una investigación donde se analiza la importancia de una empresa de conocer el clima organizacional, como medir el clima organizacional, los diferentes climas laborales, los componentes del clima organizacional.

Esta investigación recopila información que demuestra la importancia del clima organizacional dentro de una empresa y que las organizaciones no solo deben enfocarse en sus objetivos financieros.

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes todos estos elementos van conformando lo que denominamos clima organizacional, esto puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la

organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. (Aguilar Moren, Margarita, Pereyra López, Luis Fernando, Alcázar Ricardo Miguel, 10-2003).

Lo comentado anteriormente, se puede evidenciar y sustentar con casos o ejemplos puntuales investigados anteriormente, como lo son los siguientes estudios:

1. Empresa Digioca Colombia SAS (Mosquera, Cundinamarca), donde según (Castañeda, 2021), usando la herramienta ECO aplicado al 100% del personal (correspondiente a 60 empleados) la organización cumple con el proceso de inducción, sin embargo, la comunicación de los objetivos es ineficiente, así como la toma de decisiones la cual también llega a ser injusta. Otros puntos débiles de la empresa son las retroalimentaciones, delegación de responsabilidades, falta de apoyo. Una vez obtenido los resultados la empresa propone las siguientes acciones como planes de mejora:

Programas de coaching

Desarrollo de empowerment

Estrategias de divulgación de información

Capacitaciones

Actividades de integración

Etc.

2. Empresa de Servicios y Vigilancia Privada (Santa Marta), donde se determinó que inicialmente la empresa no cuenta con ningún instrumento que permita a los encargados, determinar o realizar la medición del clima laboral, teniendo en cuenta lo anterior, el

estudio se realizó sobre una encuesta de aspectos críticos de la organización y la percepción de ellos, esto sin mencionar que para la organización el tema es intrascendente e irrelevante.

Teniendo como problema principal el desconocimiento total del clima laboral, partiendo de operarios hasta los niveles más altos del área administrativa lo que genera incertidumbre de la gestión de las actividades y el manejo del personal.

Los aspectos por destacar son que la empresa cuenta con un buen clima laboral entre los trabajadores, que estos se sienten parte importante de la empresa, así como tomados en cuenta y una pieza clave dentro de la misma; Las capacitaciones son constantes y cuentan como un programa de inducción.

La principal acción de mejora es la implementación de un sistema de medición de clima laboral.

Se puede decir entonces, que lo evidenciado en las empresas que se tomaron de referencia que la relevancia que tiene un clima laboral apropiado para el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales, así, se destacan algunos componentes que ayudan a entender el funcionamiento del clima organizacional y la forma en la que las empresas deben procurar por cumplir con estándares que garanticen que los empleados se sientan satisfechos en ambiente de trabajo, que las relaciones con sus colegas sean pertinentes y que cuenten con las herramientas necesarias para cumplir con su labor designada.

El proyecto de investigación nos establece las siguientes conclusiones: que el clima organizacional es uno de los pilares que apoya a todas esas organizaciones que quieren hacerse más competitivas.

También el clima organizacional es tan importante que determina la cultura organizacional dentro de una organización, sobre entendiendo que la cultura organizacional como el patrón de las conductas creencias y valores que se comparten en una organización.

### **Justificación.**

La presente investigación se genera con la finalidad de plantear un programa de Clima Organizacional que permita mejorar el ambiente laboral en la empresa Locatel Colombia S.A.S, permitiendo describir las causas del clima organizacional en la empresa proponiendo diferentes estrategias las cuales se generen del diagnóstico inicial por medio de las encuestas obtenidas de la opinión de los diferentes empleados. Todo esto con el fin de promover la comunicación y valores entre todos los empleados por medio de actividades de integración periódicas y un seguimiento en sus resultados para la mejora continua en el clima organizacional.

El enfoque y perspectiva que se encuentra en este problema para hallar su solución está basado en plantear estrategias que sean útiles en el momento de aplicarlas a la situación para solucionar cada una de las fallas encontradas en el clima organizacional de la empresa; se pretende realizar programas de diagnóstico por medio de encuestas de satisfacción, evaluar estos resultados para tomar las decisiones y cambios necesarios y por medio de actividades de integración promover la buena y sana comunicación llevando todo esto como resultado al cambio de un ambiente laboral que estaba fallando a uno favorable en el cual que puedan notar los cambios desde el interior hasta el exterior.

La investigación se genera porque para la empresa local se evidencia debilidades en el área del clima organizacional, lo que repercute en el interior de la organización, disminuyendo la eficiencia y eficacia del recurso humano al momento de realizar sus operaciones en las diferentes áreas o departamento, lo que se evidencia con la alta rotación del personal y la disminución en las ventas y servicios que ofrece la organización.

La indagación del presente documento se genera para la generación de las diferentes estrategias que les permitan a los empleados por medio de actividades de integración periódicas y un seguimiento en sus resultados la mejora continua en el clima organizacional.

Finalmente, como estudiantes de la UNAD se pretende que esta investigación repose en los archivos de la universidad y contribuya a la gestión investigativa y promoción del avance en la gestión humana, también que sea de utilidad para otras instituciones o personas interesadas en investigar sobre clima organizacional. La divulgación de nuestra investigación será de gran ayuda para las diferentes partes interesadas.

### **Marco teórico.**

La relevancia que tiene el clima organizacional radica en que tiene un impacto significativo en el bienestar psicológico (Romero, 2001) y en la salud de los trabajadores (Boada, de Diego y Agulló, 2004). De este modo, cuando el clima organizacional es inadecuado, suelen registrarse mayores conflictos interpersonales y una menor productividad (Chiavenato, 2009). Dado que, son muchos los factores que impactan en el clima organizacional, Zhang y Liu (2010), señalan que pueden agruparse en cuatro categorías: variables ecológicas, características de los trabajadores, variables sociales, y variables culturales de la organización; de las cuales el grado de instrucción es determinante en el clima, y el clima es determinante de la satisfacción laboral y el desempeño del trabajador. En ese sentido, la cultura organizacional es uno de los factores de

los que se deriva directamente el clima organizacional (Alcover, 2003). Pero tanto la cultura como el clima organizacional dependen de la estructura y el tamaño de la empresa, así como de la estrategia de gestión que apliquen (Guisado y Guisado, 2016). Las empresas latinoamericanas son muy pequeñas y frecuentemente no están integradas, sino que más bien dispersas y carecen de tecnología de punta, además, las funcionan con pocas sinergias y prevalece la propiedad y el manejo familiar políticamente centralizado y vertical (Schneider y Kirchner, 2012). Estas condiciones podrían jugar en contra de la gestión del capital intelectual, si no se toman en cuenta cuestiones relativas a las relaciones humanas y sus antecedentes. (gallegos, W. L. A., Mora, J. L., & Cuentas, S. Q. 2018).

### Teoría de Frederick Winslow Taylor.

La teoría de Frederick Winslow Taylor, fue denominada Teoría Científica, la cual examinaba el análisis de trabajo realizado, las tareas ejecutadas, los movimientos y los tiempos establecidos para realizarlo, teniendo como objetivo la generación de mayor productividad, Taylor concluyó que el trabajo podía ser ejecutado mejor a menor costo, al ser subdividido por funciones, el trabajo de cada persona en la organización debía limitarse a una única función predominante, especializó a los operarios, Taylor encontró sistemáticamente el estudio de la organización, pero tuvo un sentido mecanizado en el cual ignoró los aspectos humanos.

A partir de las teorías de Taylor se realizó un análisis en la unidad productiva y se concluyó que, durante la aplicación de estas, resultan muy importantes para una buena gestión administrativa en todos los ámbitos. En la unidad productiva se aplica el criterio individual y empírico basado en la ciencia, de igual forma se formaliza el proceso de selección de las personas acorde a sus aptitudes, buscando y ejerciendo el control del trabajo mediante planeación que ya se haya realizado y

finalmente se asignan labores correspondientes a la especialización fundamentada logrando la eficacia. (Iglesias AAL, Torres EJM, Mora PY. Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. Medisur. 2019;17(4):562-569).

### Teoría de Henri Fayol.

La teoría de Henri Fayol, también se denominó Teoría Clásica, se fundamenta en ampliar la eficiencia de la empresa mediante la forma y disposición de secciones que componen la organización, buscando la atención de la estructura con los demás elementos y principios generales de la administración.

Los elementos de la administración según Fayol eran: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Los principios de la administración son: división del trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación de los intereses individuales, remuneración del personal, centralización, cadena escalar, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y por último espíritu de equipo.

Al analizar estos elementos y principios de Fayol, se llegó a la conclusión de que en la unidad productiva se aplican los elementos y principios que contribuyen a el crecimiento empresarial, exceptuando la remuneración al personal, ya que es una microempresa y no obtiene capital suficiente para recompensar a los empleados.

### Teoría de Elton Mayo.

La teoría de Elton Mayo, se designó la Teoría de las Relaciones Humanas, la cual fue un movimiento de reacción y oposición ante la teoría clásica de la administración, dicha teoría se

planteó por la necesidad de conseguir eficiencia en la producción mediante la labor del empleado y del dirigente, logrando el aumento de la rentabilidad del negocio planteado. Las causas para que la teoría de las relaciones humanas surgiera fueron cuatro: necesidad de humanizar y democratizar la administración, el desarrollo de las llamadas ciencias humanas, las ideas de la filosofía, las conclusiones del experimento de Hawthorne, y como resultado se fundamentó la teoría basada en cuatro fases: efectos de la iluminación, sala de prueba de armado, programa de entrevistas y sala de observación, logrando mediante esas fases la intensidad de la iluminación y la eficiencia de los obreros en la producción.

En la unidad productiva estas fases se aplican efectivamente exceptuando la última fase “sala de observación”, debido a que la microempresa no ha generado incentivos a los empleados que logren efectuar el crecimiento de la empresa y, por ende, no se aplica esa fase. Respectivamente las otras fases se aplican porque la unidad productiva tiene un espacio vital el cual les brinda una buena iluminación para realizar la labor asignada, logrando explicar la fatiga y monotonía de quienes realizan estas actividades.

<b>Título</b>	<b>Autor</b>	<b>Generalidades</b>
Diagnóstico sobre Clima Organizacional en la administración local de la localidad de Suba Bogotá	Tesis de la Universidad Jorge Tadeo Lozano (2017), Juan Manuel Osorio.	Se evidencian los resultados obtenidos tras la aplicación de estrategias de salario emocional que generaron confianza en los colaboradores y mejora en el

		rendimiento, las herramientas empleadas fueron motivación, relajación, autoestima, habilidades blandas, entre otras actividades.
Clima organizacional en la compañía de supermercados ARA	Informe de gestión de recursos humanos de los supermercados ARA, gestión administrativa. (2021) Mario Esteban Ruiz	Se hallaron diferentes estrategias como son: el refuerzo positivo a través de reconocimientos y retroalimentaciones oportunas, basadas en la empatía y comunicación activa; esto logró que se mejorará la comunicación y generación de una percepción positiva con respecto al clima organizacional.
Medición del clima organizacional en la empresa de alimentos cárnicos Fazenda.	Trabajo de grado Universidad Cooperativa de Colombia (2012) Juan Esteban Cisneros	Se concluye que la toma de decisiones está basada en los resultados y generalidades y quienes toman las decisiones son los altos mandos, sin

		<p>tomar en cuenta la percepción de los empleados, es un liderazgo drástico que no tiene en cuenta la perspectiva de los colaboradores. Este estudio contribuye de manera positiva ya que permite identificar la relación entre la satisfacción en el trabajo, desempeño y el clima organizacional, la participación de los colaboradores y el darles la oportunidad de conocer su punto de vista resulta altamente valorado y trae consigo satisfacción y percepción de importancia.</p>
<p>Clima organizacional en Colombia EL IMCOC un método de análisis para su intervención</p>	<p>Libro electrónico de la Universidad del Rosario (2016)</p>	<p>Se identifican las generalidades del clima organizacional y sintetiza las diferentes teorías que han</p>

		<p>surgido a lo largo de esta investigación, se resaltan los procesos en la gestión humana como son planificación, adaptación, compensación, bienestar y desarrollo. La aplicación de las propuestas en las compañías resulta muy positiva a nivel organizacional ya que aportan directamente al desarrollo organización y crecimiento de este.</p>
<p>Propuesta de mejoramiento del clima laboral de la Alcaldía Local de Usme</p>	<p>Tesis Universidad Santo Tomás (2015) Maria Camila Serrano</p>	<p>En la organización se debe procurar y mantener un clima organizacional positivo, de ahí es posible otorgar el mejor servicio al cliente y la mejora en los resultados y procesos. La mejora de este aspecto genera compromiso en los</p>

		colaboradores en relación a asistencia, duración en la compañía, solicitud de ausentismo y en general resultados positivos que generan alta productividad.
Propuesta de plan de comunicaciones internas orientado a la motivación de los empleados empresa Kufi	Tesis de la Universidad Sergio Arboleda, Bogotá	Se toman como referencia las relaciones entre empleados y sus métodos de comunicación, para ello se emplean estrategias que contribuyan a la comunicación asertiva y las relaciones entre el equipo que dependen de los planes motivacionales aceptados por la alta gerencia.

- **Conceptos clave:** Clima Organizacional, liderazgo empresarial, ambiente laboral, cultura organizacional, conducta en el trabajo, motivación, relaciones humanas, cambio,

objetivos empresariales, comunicación asertiva, toma de decisiones, actividades de integración.

García, M. (2009) Expone como por medio de cuestionarios basado en la teoría de motivación de McClellan se pueden identificar las percepciones subjetivas de los empleados y su comportamiento en el ámbito de la organización utilizando varias dimensiones con respuestas desde: estoy totalmente de acuerdo a estoy totalmente en desacuerdo. En ese sentido este tipo de experimento y análisis debe tener en cuenta según en esta empresa Locatel SAS, que temas, dimensiones, y subproblemas se pueden abarcar para su desarrollo y aplicabilidad para los empleados.

Así mismo interiorizando en sus comportamientos, puntos de vista, opiniones y consideraciones de cambio para encontrar por medio de la manera de investigación las soluciones necesarias en el momento de realizar cambios, toma de decisiones y reestructuración del clima organizacional actual.

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

## Marco Legal

El marco legal en el clima organizacional inicia desde el momento de contratación del área de recursos humanos la cual está regulada y vigilada por leyes que velan por la seguridad social, leyes laborales y tributarias.

En Colombia existe el Código Sustantivo del Trabajo, donde se expone del artículo 1 al 492 las normas que intervienen y regulan la relación trabajador y empleador, el cual rige desde el año 1950. A continuación, se expone las leyes colombianas que rigen el proceso de contratación de un colaborador tanto nuevo como antiguo, donde se establece que para que exista una relación laboral debe ocurrir estos tres elementos:

ARTÍCULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES: Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990.

- a) La actividad debe ser realizada por el trabajador.
- b) Subordinación del trabajador respecto al empleador, siempre y cuando no afecte la dignidad, honor y derechos del trabajador.
- c) Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los 3 aspectos anteriores, se entiende que existe un contrato laboral.

*Fuente: Código Sustantivo del Trabajo.*

Derechos básicos de los trabajadores:

El artículo 5 del Código Sustantivo de trabajo dice que “trabajo es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.” También, se destaca el artículo 10 “IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.” Y el artículo 13 que establece “MÍNIMO DE DERECHOS Y GARANTÍAS. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.”

Lo anterior hace referencia a que todos los trabajadores son iguales ante la ley y así mismo deben serlo ante la empresa, esto contribuye de manera significativa al clima organizacional de la empresa, al igual que el artículo 13 que respalda a los trabajadores con las garantías legales y derechos básicos como lo son:

- a) Trabajo digno
- b) Trabajo socialmente obligatorio
- c) Vacaciones reglamentarias
- d) Permisos por enfermedad o incapacidad con soporte médico
- e) Pensión

- f) Prestaciones sociales
- g) Contratación
- h) Ajustes de salario
- i) Beneficios para mujeres embarazadas.

En cuanto a la seguridad social de los trabajadores, esta está regido por el Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) vigente en el país, instituido por la Ley 100 de 1993 y compila un conjunto de normas, entidades y procedimientos a los cuales puede acceder la comunidad, con el fin de garantizar condiciones mínimas para una buena calidad de vida y dignidad humana.

Adicionalmente, existe el Sistema de Protección Social, conformado con normas, políticas y procedimientos de asistencia social y protección laboral (Seguridad Social, 2021) y la resolución 2646 de 2008 “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.”

Para todas las organizaciones es primordial aplicar dicha resolución, no solo por dar cumplimiento a la normatividad, si no, para determinar el origen de todas las patologías que se pueden presentar por causa del estrés ocupacional, también para conocer las condiciones extra laborales e intralaborales de los trabajadores, aumentar la competitividad y productividad dentro de la empresa, teniendo en cuenta que, el estrés es unos de los síntomas que más puede llegar a afectar el clima organizacional al influir en la actitud de los trabajadores y el ausentismo dentro de la empresa.

Acoso, circunstancias y agravantes

La Ley 1010 de 2006 plantea 3 artículos de gran importancia, los cuales buscan proteger a los trabajadores, sobre los empleadores y los mismos compañeros de trabajo, en estos se relaciona lo siguiente:

ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral.
2. Persecución laboral.
3. Discriminación laboral.
4. Entorpecimiento laboral.
5. Inequidad laboral

ARTÍCULO 3o. CONDUCTAS ATENUANTES. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.

- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta. Jurisprudencia Vigencia
- f) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores. PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 4o. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;


e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo; f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;

g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable; h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Lo expuesto anteriormente, afecta de forma directa a los miembros de la organización, no solo de forma física, sino que afecta en gran medida la parte mental y emocional, influyendo en sus actitudes y comportamiento.

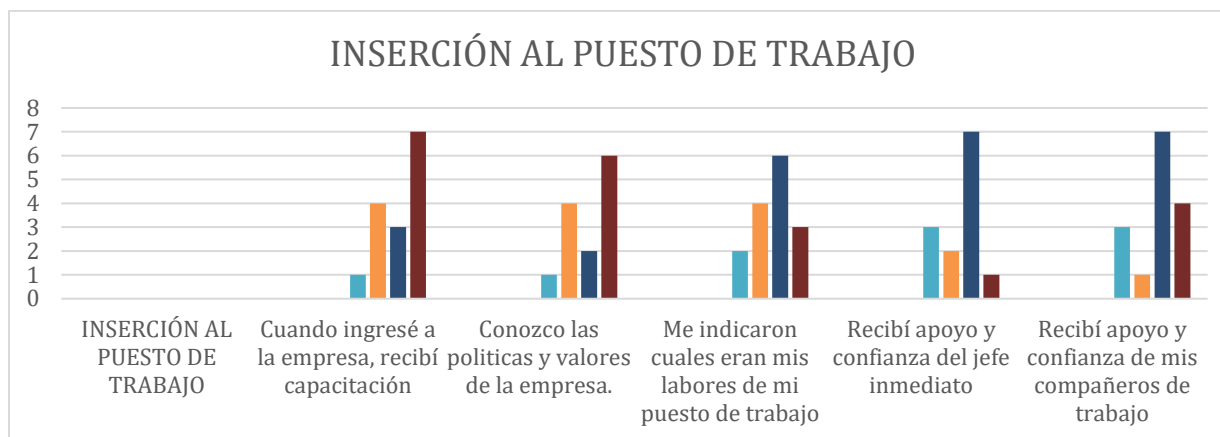
### **Metodología de la investigación.**

Para determinar la muestra es necesario considerar primero la población total, la cual será objeto del estudio, para este caso solo se tomaran en cuenta 15 trabajadores, el tipo de investigación empleada para la recolección de información será una investigación cuantitativa y por medio de una encuesta se obtendrá los datos que requerimos para la investigación ya que se realiza un diagnóstico de las estrategias de clima organizacional empleadas en la actualidad de acuerdo los datos estadísticos concretos obtenidos de diferentes entidades públicas dedicadas a las investigación del clima organizacional en diferentes compañías, a partir de esta información se supone un porcentaje de colaboradores Se realiza el proceso requerido para la formulación de proyectos y con los resultados se procede a la toma de decisiones.

	<b>ENCUESTA DE CLIMA LABORAL</b>	Código: FORM 62				
		Versión: 01				
		Página 1 de 1				
		Edición: 15/03/2022				
Este cuestionario tiene como fin como el personal percibe el ambiente de trabajo en el que realiza sus actividades.						
<b>INSTRUCCIONES</b>						
La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Marque una X.						
5 Totalmente de acuerdo.						
3 De acuerdo.						
2 En desacuerdo.						
<b>INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO</b>						
	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		
Quando ingresé a la empresa, recibí capacitación						
Conozco las políticas y valores de la empresa.						
Me indicaron cuales eran mis labores de mi puesto de trabajo						
Recibí apoyo y confianza del jefe inmediato						
Recibí apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo						
<b>RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO</b>						
	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		
Es una persona que se puede conversar temas laborales						
Acepta opiniones						
Es una persona que se puede conversar temas personales						
Separa situaciones personales de las laborales						
Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo						
<b>LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO</b>						
	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		
Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo						
Acepta ideas y sugerencias de parte del equipo						
Retroalimenta al equipo las nuevas estrategias y procedimientos						
Quando cometo un error me orienta de manera adecuada						
Tiene palabras de ánimo cuando se presentan adversidades						
Planifica y organiza de manera adecuada las actividades del grupo						
Se involucra en las actividades de grupo						
<b>RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>						
	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		
Puedo conversar abiertamente con mis compañeros						
Existe un trato respetuoso entre mis compañeros de trabajo						
Existe unión entre el grupo						
Me siento agusto en mi equipo de trabajo						
Los compañeros de trabajo son colaboradores						
Mis compañeros de trabajo son amables						
Mis compañeros de trabajo se sienten superiores a mí						

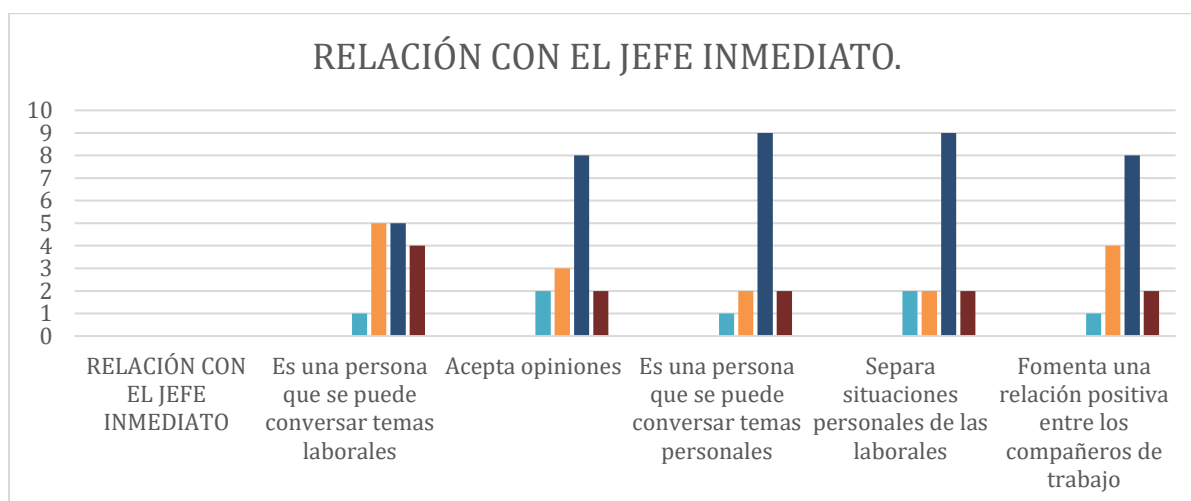
## Resultados

INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Cuando ingresé a la empresa, recibí capacitación	1	4	3	7
Conozco las políticas y valores de la empresa.	1	4	2	6
Me indicaron cuales eran mis labores de mi puesto de trabajo	2	4	6	3
Recibí apoyo y confianza del jefe inmediato	3	2	7	1
Recibí apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo	3	1	7	4



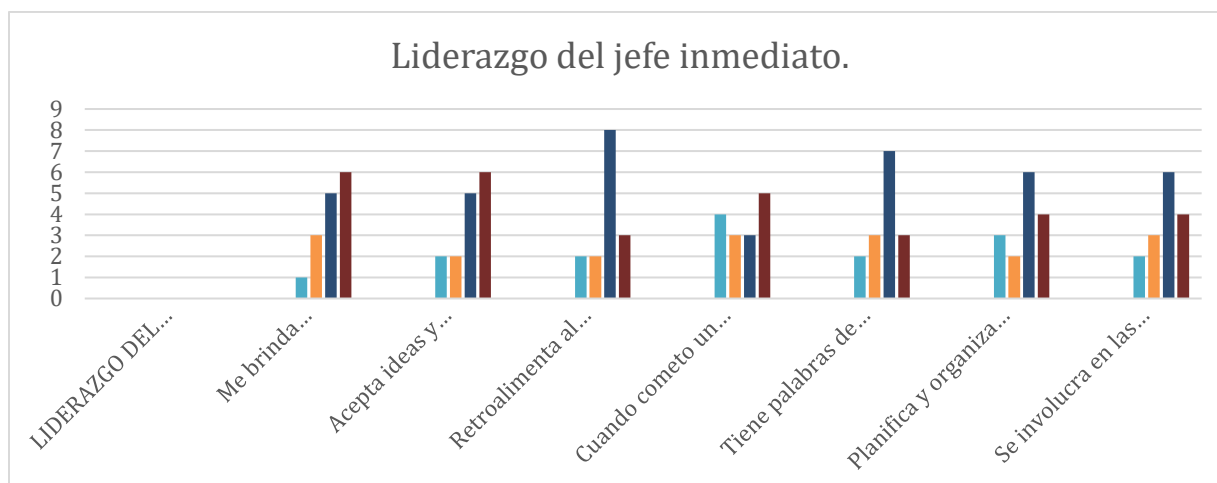
De acuerdo con los resultados obtenidos, se observa que siete de los empleados encuestados aseguran que no recibieron suficiente capacitación al ingresar a la empresa, 13 no sienten confianza ni apoyo por parte del jefe inmediato y tampoco de sus compañeros y no recibieron retroalimentación sobre las políticas y valores de la empresa, mientras que dos perciben lo contrario.

RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO	totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Es una persona que se puede conversar temas laborales	1	5	5	4
Acepta opiniones	2	3	8	2
Es una persona que se puede conversar temas personales	1	2	9	2
Separa situaciones personales de las laborales	2	2	9	2
Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo	1	4	8	2



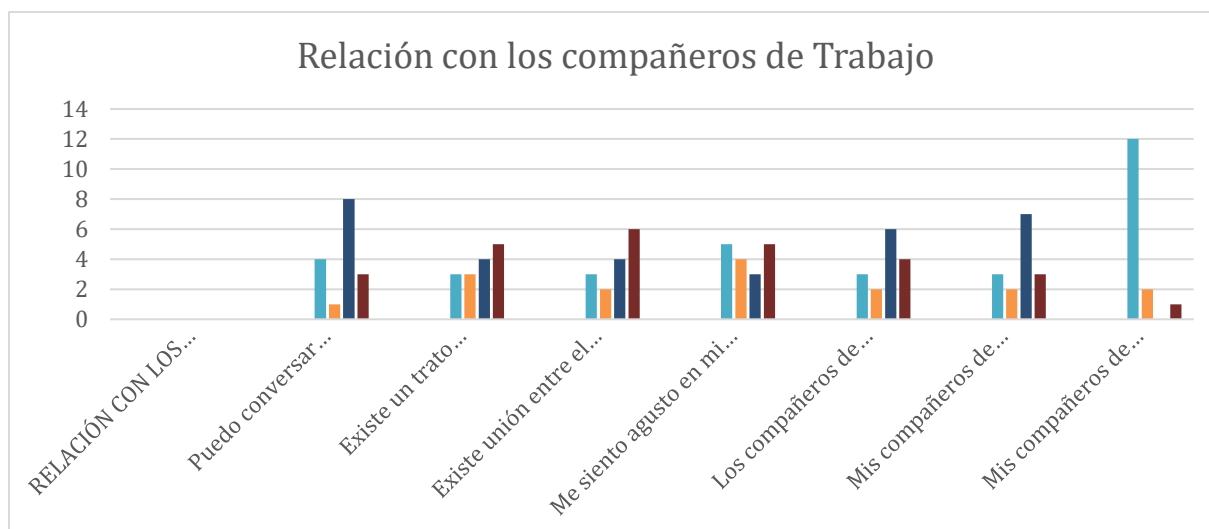
De acuerdo con los resultados obtenidos, se observa que 9 de los empleados encuestados aseguran que con el jefe inmediato no se puede conversar temas personales y 9 de ellos aseguran que no separa situaciones personales de las laborales, mientras que dos perciben lo contrario.

LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO	totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo	1	3	5	6
Acepta ideas y sugerencias de parte del equipo	2	2	5	6
Retroalimenta al equipo las nuevas estrategias y procedimientos	2	2	8	3
Cuando cometo un error me orienta de manera adecuada.	4	3	3	5
Tiene palabras de ánimo cuando se presentan adversidades.	2	3	7	3
Planifica y organiza de manera adecuada las actividades de grupo	3	2	6	4
Se involucra en las actividades de grupo	2	3	6	4



De acuerdo con los resultados obtenidos, se observa que ocho de los empleados encuestados aseguran que el jefe inmediato no retroalimenta las nuevas estrategias y procedimientos, mientras que dos perciben lo contrario.

RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO	totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Puedo conversar abiertamente con mis compañeros	4	1	8	3
Existe un trato respetuoso entre mis compañeros de trabajo	3	3	4	5
Existe unión entre el grupo	3	2	4	6
Me siento a gusto en mi equipo de trabajo	5	4	3	5
Los compañeros de trabajo son colaboradores	3	2	6	4
Mis compañeros de trabajo son amables	3	2	7	3
Mis compañeros de trabajo se sienten superiores a mí	12	2		1



De acuerdo con los resultados obtenidos, se observa que 12 de los empleados encuestados aseguran que sus compañeros se sienten superiores a ellos, mientras que solo uno siente que no es así.

### **Conclusiones.**

Se logra comprender, entender e introducir más en los diversos temas que abarcan el área del clima organizacional de la empresa LOCATEL con el fin de saber encontrar diferentes estrategias para brindar las mejores soluciones a las problemáticas encontradas en esta área, de manera que al realizar y aplicar estas ideas se puedan analizar los resultados y creas los pasos a seguir para mantener un buen ambiente laboral en el trabajo.

Con la elaboración de este trabajo, se puede tener un visual de lo importante que es tener un ambiente de trabajo adecuado, los incentivos y buenas practicas logran motivar a lo empleados mostrando una mejor y más eficaz productividad y excelencia operacional en cada una de sus actividades esto conlleva a un excelente ambiente laboral y a tener los resultados esperados en la empresa.

A través de esta propuesta investigativa se puede evidenciar un aporte importante en la gestión empresarial que puede ser de gran utilidad en su productividad y marcar diferentes alternativas que se pueden implementar, es importante, no dejar de lado cada uno de los aspectos organizacionales relacionados con el activo más importante de las organizaciones que son los recursos humanos.

## Recomendaciones

La investigación realizada permitió identificar y analizar lo que comprende el clima organizacional, partiendo de los tipos de clima, hasta la percepción de los implicados, teniendo como base de investigación la Empresa Locatel y la falencia que presenta la misma.

El clima organizacional está orientado a 3 áreas:

**Personas:** Incluye un conjunto de valores y dirige su atención en la responsabilidad sobre los resultados obtenidos por parte de sus trabajadores.

**Resultados:** Su objetivo vigilar y atender los procesos para mejorar los resultados de las labores.

**Innovación:** El tiempo y esfuerzos se enfocan en desarrollar herramientas y procesos nuevos que permitan tener innovación constante.

Estos tipos tienen en común el factor humano y por eso su importancia, así como el control y supervisión constante, con el propósito de conocer cómo se siente cada uno de los trabajadores respecto a las diferentes variables de su entorno.

Una vez identificadas dichas variables, podrán diseñarse estrategias determinadas de mejoramiento que incluyan cada una de las áreas de la empresa y que permitan que todos estén en una misma sinergia, dentro de dichas estrategias pueden ser tenidas en cuenta las siguientes:

Mejoras físicas en las instalaciones, promover el respeto a la diversidad, capacitación constante de empleados temporales y directos, capacitaciones para nuevos ingresos, actividades de integración entre todas las áreas que conforman la empresa, pausas activas, salarios emocionales, establecer un organigrama, celebración de talleres y seminarios, acercamiento y relacionamiento del

personal con el área de recursos humanos, concientización del personal incluyendo jefes y directivos de la empresa.

Estas actividades permitirán el acercamiento entre los miembros de la organización aumentando la productividad laboral, al tener una mayor motivación y mejor comportamiento.

Contar con un buen clima organizacional se convierte en una prioridad para las empresas y puede influir de manera positiva o negativa, se requiere con la participación de todos los integrantes para que la estrategia se diseñe pueda ser implementada y de buen resultado.

En el caso de la empresa Locatel, es recomendable evaluar cada una de las aéreas en cuanto a los nuevos ingresos, relación con el jefe inmediato y evaluación del liderazgo, así como las relaciones entre compañeros de trabajo ya que en las encuestas realizadas la mayor parte de los trabajadores están en desacuerdo con las acciones que ha tomado la empresa.

## Bibliografía.

- Gallegos, W. L. A., Mora, J. L., & Cuentas, S. Q. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial data*, 21(2), 81-89.
- Mendez, A. (2006). Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención.<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- García, M. (2009).Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- 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.170- 198).  
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=170>
- Crespo, G. (2021). La gestión moderna de recursos humanos. Eudeba. (pp.113- 118).  
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/195575?page=113>

### Anexos.

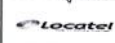
*Jecnette Avila*

	ENCUESTA DE CLIMA LABORAL	Código: FORM 62	Versión: 01	Página 1 de 1	Edición: 15/03/2022
Este cuestionario tiene como fin como el personal percibe el ambiente de trabajo en el que realiza sus actividades.					
<b>INSTRUCCIONES</b>					
La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Marque una X.					
5 Totalmente de acuerdo.					
3 De acuerdo.					
2 En desacuerdo.					
<b>INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO</b>					
Cuando ingresé a la empresa, recibí capacitación	5	3	2	1	
Conozco las políticas y valores de la empresa.			X		
Me indicaron cuales eran mis labores de mi puesto de trabajo			X		X
Recibí apoyo y confianza del jefe inmediato			X		
Recibí apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo			X		
<b>RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO</b>					
Es una persona que se puede conversar temas laborales	5	3	2	1	
Acepta opiniones		X			
Es una persona que se puede conversar temas personales			X		
Separa situaciones personales de las laborales			X		
Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo			X		
<b>LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO</b>					
Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo	5	3	2	1	
Acepta ideas y sugerencias de parte del equipo			X		
Retraimenta al equipo las nuevas estrategias y procedimientos			X		
Cuando cometo un error me orienta de manera adecuada.		X			
Tiene palabras de animo cuando se presentan adversidades.			X		
Planifica y organiza de manera adecuada las actividades de grupo			X		
Se involucra en las actividades de grupo		X			
<b>RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>					
Puedo conversar abiertamente con mis compañeros	5	3	2	1	
Existe un trato respetuoso entre mis compañeros de trabajo			X		
Existe unión entre el grupo			X		
Me siento agusto en mi equipo de trabajo			X		
Los compañeros de trabajo son colaboradores			X		
Mis compañeros de trabajo son amables			X		
Mis compañeros de trabajo se sienten superiores a mi		X			

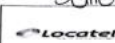
*Osca Amb Rodriguez Garzón*

	ENCUESTA DE CLIMA LABORAL	Código: FORM 62	Versión: 01	Página 1 de 1	Edición: 15/03/2022
Este cuestionario tiene como fin como el personal percibe el ambiente de trabajo en el que realiza sus actividades.					
<b>INSTRUCCIONES</b>					
La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Marque una X.					
5 Totalmente de acuerdo.					
3 De acuerdo.					
2 En desacuerdo.					
<b>INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO</b>					
Cuando ingresé a la empresa, recibí capacitación	5	3	2	1	
Conozco las políticas y valores de la empresa.			X		
Me indicaron cuales eran mis labores de mi puesto de trabajo	X				
Recibí apoyo y confianza del jefe inmediato	X				
Recibí apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo	X				
<b>RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO</b>					
Es una persona que se puede conversar temas laborales	5	3	2	1	
Acepta opiniones		X			
Es una persona que se puede conversar temas personales			X		
Separa situaciones personales de las laborales	X				
Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo		X			
<b>LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO</b>					
Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo	5	3	2	1	
Acepta ideas y sugerencias de parte del equipo	X				
Retraimenta al equipo las nuevas estrategias y procedimientos			X		
Cuando cometo un error me orienta de manera adecuada.			X		
Tiene palabras de animo cuando se presentan adversidades.			X		
Planifica y organiza de manera adecuada las actividades de grupo	X				
Se involucra en las actividades de grupo		X			
<b>RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>					
Puedo conversar abiertamente con mis compañeros	5	3	2	1	
Existe un trato respetuoso entre mis compañeros de trabajo	X				
Existe unión entre el grupo	X				
Me siento agusto en mi equipo de trabajo	X				
Los compañeros de trabajo son colaboradores	X				
Mis compañeros de trabajo son amables	X				
Mis compañeros de trabajo se sienten superiores a mi					X

*JULIETH S HICERTAS C.*

	<b>ENCUESTA DE CLIMA LABORAL</b>	Código: FORM 62			
		Versión: 01			
		Página 1 de 1			
		Edición: 15/03/2022			
Este cuestionario tiene como fin como el personal percibe el ambiente de trabajo en el que realiza sus actividades.					
<b>INSTRUCCIONES</b>					
La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Marque una X. 5 Totalmente de acuerdo. 3 De acuerdo. 2 En desacuerdo. 1 <i>totalmente en desacuerdo</i>					
<b>INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO</b>					
Cuando ingresé a la empresa, recibí capacitación	5	3	2	1	
Conozco las políticas y valores de la empresa.					X
Me indicaron cuales eran mis labores de mi puesto de trabajo			X		
Recibi apoyo y confianza del jefe inmediato			X		
Recibi apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo			X		
<b>RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO</b>					
Es una persona que se puede conversar temas laborales	5	3	2	1	
Acepta opiniones			X		
Es una persona que se puede conversar temas personales			X		
Separa situaciones personales de las laborales			X		
Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo			X		
<b>LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO</b>					
Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo	5	3	2	1	
Acepta ideas y sugerencias de parte del equipo			X		
Retroalimenta al equipo las nuevas estrategias y procedimientos			X		
Cuando cometo un error me orienta de manera adecuada.			X		X
Tiene palabras de animo cuando se presentan adversidades.			X		
Planifica y organiza de manera adecuada las actividades de grupo		X			
Se involucra en las actividades de grupo			X		
<b>RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>					
Puedo conversar abiertamente con mis compañeros	5	3	2	1	
Existe un trato respetuoso entre mis compañeros de trabajo			X		
Existe unión entre el grupo			X		
Me siento agusto en mi equipo de trabajo			X		
Los compañeros de trabajo son colaboradores			X		
Mis compañeros de trabajo son amables			X		
Mis compañeros de trabajo se sienten superiores a mi	X				

*Sandra Medina*

	<b>ENCUESTA DE CLIMA LABORAL</b>	Código: FORM 62			
		Versión: 01			
		Página 1 de 1			
		Edición: 15/03/2022			
Este cuestionario tiene como fin como el personal percibe el ambiente de trabajo en el que realiza sus actividades.					
<b>INSTRUCCIONES</b>					
La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Marque una X. 5 Totalmente de acuerdo. 3 De acuerdo. 2 En desacuerdo.					
<b>INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO</b>					
Cuando ingresé a la empresa, recibí capacitación	5	3	2	1	
Conozco las políticas y valores de la empresa.					X
Me indicaron cuales eran mis labores de mi puesto de trabajo			X		
Recibi apoyo y confianza del jefe inmediato			X		
Recibi apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo	X				
<b>RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO</b>					
Es una persona que se puede conversar temas laborales	5	3	2	1	
Acepta opiniones	X				
Es una persona que se puede conversar temas personales					X
Separa situaciones personales de las laborales					X
Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo			X		
<b>LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO</b>					
Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo	5	3	2	1	
Acepta ideas y sugerencias de parte del equipo			X		
Retroalimenta al equipo las nuevas estrategias y procedimientos			X		
Cuando cometo un error me orienta de manera adecuada.		X			
Tiene palabras de animo cuando se presentan adversidades.					X
Planifica y organiza de manera adecuada las actividades de grupo					X
Se involucra en las actividades de grupo					X
<b>RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>					
Puedo conversar abiertamente con mis compañeros	5	3	2	1	
Existe un trato respetuoso entre mis compañeros de trabajo	X				
Existe unión entre el grupo			X		
Me siento agusto en mi equipo de trabajo			X		
Los compañeros de trabajo son colaboradores			X		
Mis compañeros de trabajo son amables			X		
Mis compañeros de trabajo se sienten superiores a mi	X				


Jenison Alexander Oyola Hernández

Locatel		ENCUESTA DE CLIMA LABORAL				Código: FORM 62
						Versión: 01
						Página 1 de 1
						Edición: 15/03/2022
Este cuestionario tiene como fin como el personal percibe el ambiente de trabajo en el que realiza sus actividades.						
<b>INSTRUCCIONES</b>						
La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Marque una X.						
5 Totalmente de acuerdo.						
3 De acuerdo.						
2 En desacuerdo.						
<b>INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO</b>						
Quando ingresé a la empresa, recibí capacitación	5	3	2	1		
Conozco las políticas y valores de la empresa.	X					
Me indicaron cuales eran mis labores de mi puesto de trabajo		X				
Recibí apoyo y confianza del jefe inmediato		X				
Recibí apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo		X				
<b>RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO</b>						
Es una persona que se puede conversar temas laborales	5	3	2	1		
Acepta opiniones			X			
Es una persona que se puede conversar temas personales			X			
Separa situaciones personales de las laborales			X			
Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo			X			
<b>LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO</b>						
Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo	5	3	2	1		
Acepta ideas y sugerencias de parte del equipo		X				
Retroalimenta al equipo las nuevas estrategias y procedimientos		X				
Quando cometo un error me orienta de manera adecuada		X				
Tiene palabras de animo cuando se presentan adversidades.		X				
Planifica y organiza de manera adecuada las actividades de grupo	X					
Se involucra en las actividades de grupo	X					
<b>RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>						
Puedo conversar abiertamente con mis compañeros	5	3	2	1		
Existe un trato respetuoso entre mis compañeros de trabajo	X					
Existe unión entre el grupo	X					
Me siento agusto en mi equipo de trabajo	X					
Los compañeros de trabajo son colaboradores	X					
Mis compañeros de trabajo son amables	X					
Mis compañeros de trabajo se sienten superiores a mí	X					

Ingrid Gonzalez

Locatel		ENCUESTA DE CLIMA LABORAL				Código: FORM 62
						Versión: 01
						Página 1 de 1
						Edición: 15/03/2022
Este cuestionario tiene como fin como el personal percibe el ambiente de trabajo en el que realiza sus actividades.						
<b>INSTRUCCIONES</b>						
La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Marque una X.						
5 Totalmente de acuerdo.						
3 De acuerdo.						
2 En desacuerdo.						
<b>INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO</b>						
Quando ingresé a la empresa, recibí capacitación	5	3	2	1		
Conozco las políticas y valores de la empresa.				X		
Me indicaron cuales eran mis labores de mi puesto de trabajo			X			
Recibí apoyo y confianza del jefe inmediato			X			
Recibí apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo			X			
<b>RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO</b>						
Es una persona que se puede conversar temas laborales	5	3	2	1		
Acepta opiniones				X		
Es una persona que se puede conversar temas personales				X		
Separa situaciones personales de las laborales				X		
Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo			X			
<b>LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO</b>						
Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo	5	3	2	1		
Acepta ideas y sugerencias de parte del equipo			X			
Retroalimenta al equipo las nuevas estrategias y procedimientos			X			
Quando cometo un error me orienta de manera adecuada			X			
Tiene palabras de animo cuando se presentan adversidades.		X				
Planifica y organiza de manera adecuada las actividades de grupo			X			
Se involucra en las actividades de grupo			X			
<b>RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>						
Puedo conversar abiertamente con mis compañeros	5	3	2	1		
Existe un trato respetuoso entre mis compañeros de trabajo			X			
Existe unión entre el grupo				X		
Me siento agusto en mi equipo de trabajo				X		
Los compañeros de trabajo son colaboradores				X		
Mis compañeros de trabajo son amables				X		
Mis compañeros de trabajo se sienten superiores a mí	X					

*Maria Fanny Martinez Ros*

	ENCUESTA DE CLIMA LABORAL	Código: FORM 62
		Versión: 01
		Página 1 de 1
Edición: 15/03/2022		

Este cuestionario tiene como fin como el personal percibe el ambiente de trabajo en el que realiza sus actividades.

**INSTRUCCIONES**

La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Marque una X.

5 Totalmente de acuerdo.  
3 De acuerdo.  
2 En desacuerdo.


INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	5	3	2	1
Cuando ingresé a la empresa, recibí capacitación				✓
Conozco las políticas y valores de la empresa.				✓
Me indicaron cuales eran mis labores de mi puesto de trabajo			✓	
Recibí apoyo y confianza del jefe inmediato			✓	
Recibí apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo			✓	

RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO	5	3	2	1
Es una persona que se puede conversar temas laborales				✓
Acepta opiniones			✓	
Es una persona que se puede conversar temas personales			✓	
Separa situaciones personales de las laborales			✓	
Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo			✓	

LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO	5	3	2	1
Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo			✓	
Acepta ideas y sugerencias de parte del equipo			✓	
Retroalimenta al equipo las nuevas estrategias y procedimientos			✓	
Cuando cometo un error me orienta de manera adecuada.			✓	
Tiene palabras de animo cuando se presentan adversidades.			✓	
Planifica y organiza de manera adecuada las actividades de grupo			✓	
Se involucra en las actividades de grupo			✓	

RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO	5	3	2	1
Puedo conversar abiertamente con mis compañeros				✓
Existe un trato respetuoso entre mis compañeros de trabajo			✓	
Existe unión entre el grupo			✓	✓
Me siento agusto en mi equipo de trabajo			✓	✓
Los compañeros de trabajo son colaboradores			✓	✓
Mis compañeros de trabajo son amables			✓	✓
Mis compañeros de trabajo se sienten superiores a mi	✓			

*JOHANNA AMARÉ*

	ENCUESTA DE CLIMA LABORAL	Código: FORM 62
		Versión: 01
		Página 1 de 1
Edición: 15/03/2022		

Este cuestionario tiene como fin como el personal percibe el ambiente de trabajo en el que realiza sus actividades.

**INSTRUCCIONES**

La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Marque una X.

5 Totalmente de acuerdo.  
3 De acuerdo.  
2 En desacuerdo.

INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	5	3	2	1
Cuando ingresé a la empresa, recibí capacitación		✓		
Conozco las políticas y valores de la empresa.		✓		
Me indicaron cuales eran mis labores de mi puesto de trabajo		✓		
Recibí apoyo y confianza del jefe inmediato		✓		
Recibí apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo			✓	

RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO	5	3	2	1
Es una persona que se puede conversar temas laborales		✓		
Acepta opiniones		✓		
Es una persona que se puede conversar temas personales		✓		
Separa situaciones personales de las laborales		✓		
Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo		✓		

LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO	5	3	2	1
Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo		✓		
Acepta ideas y sugerencias de parte del equipo		✓		
Retroalimenta al equipo las nuevas estrategias y procedimientos		✓		
Cuando cometo un error me orienta de manera adecuada.		✓		
Tiene palabras de animo cuando se presentan adversidades.		✓		
Planifica y organiza de manera adecuada las actividades de grupo		✓		
Se involucra en las actividades de grupo		✓		

RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO	5	3	2	1
Puedo conversar abiertamente con mis compañeros			✓	
Existe un trato respetuoso entre mis compañeros de trabajo		✓		
Existe unión entre el grupo			✓	
Me siento agusto en mi equipo de trabajo		✓		
Los compañeros de trabajo son colaboradores		✓		
Mis compañeros de trabajo son amables		✓		
Mis compañeros de trabajo se sienten superiores a mi		✓		


*Natalia Muñoz Ocaño*

	ENCUESTA DE CLIMA LABORAL	Código: FORM 62 Versión: 01 Página 1 de 1 Edición: 15/03/2022		
Este cuestionario tiene como fin como el personal percibe el ambiente de trabajo en el que realiza sus actividades.				
<b>INSTRUCCIONES</b>				
La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Marque una X. 5 Totalmente de acuerdo. 3 De acuerdo. 2 En desacuerdo.				
<b>INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO</b>				
Cuando ingresé a la empresa, recibí capacitación	5	3	2	1
Conozco las políticas y valores de la empresa.				X
Me indicaron cuales eran mis labores de mi puesto de trabajo			X	
Recibí apoyo y confianza del jefe inmediato			X	
Recibí apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo				X
<b>RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO</b>				
Es una persona que se puede conversar temas laborales	5	3	2	1
Acepta opiniones			X	
Es una persona que se puede conversar temas personales			X	
Separa situaciones personales de las laborales			X	
Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo				X
<b>LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO</b>				
Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo	5	3	2	1
Acepta ideas y sugerencias de parte del equipo			X	
Retroalimenta al equipo las nuevas estrategias y procedimientos			X	
Cuando cometo un error me orienta de manera adecuada.			X	
Tiene palabras de animo cuando se presentan adversidades.			X	
Planifica y organiza de manera adecuada las actividades de grupo			X	
Se involucra en las actividades de grupo			X	
<b>RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>				
Puedo conversar abiertamente con mis compañeros	5	3	2	1
Existe un trato respetuoso entre mis compañeros de trabajo			X	
Existe unión entre el grupo			X	
Me siento agusto en mi equipo de trabajo			X	
Los compañeros de trabajo son colaboradores			X	
Mis compañeros de trabajo son amables			X	
Mis compañeros de trabajo se sienten superiores a mí	X			


*Jordis Vega*

	ENCUESTA DE CLIMA LABORAL	Código: FORM 62 Versión: 01 Página 1 de 1 Edición: 15/03/2022		
Este cuestionario tiene como fin como el personal percibe el ambiente de trabajo en el que realiza sus actividades.				
<b>INSTRUCCIONES</b>				
La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Marque una X. 5 Totalmente de acuerdo. 3 De acuerdo. 2 En desacuerdo.				
<b>INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO</b>				
Cuando ingresé a la empresa, recibí capacitación	5	3	2	1
Conozco las políticas y valores de la empresa.			X	
Me indicaron cuales eran mis labores de mi puesto de trabajo			X	
Recibí apoyo y confianza del jefe inmediato			X	
Recibí apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo			X	
<b>RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO</b>				
Es una persona que se puede conversar temas laborales	5	3	2	1
Acepta opiniones			X	
Es una persona que se puede conversar temas personales			X	
Separa situaciones personales de las laborales			X	
Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo				X
<b>LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO</b>				
Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo	5	3	2	1
Acepta ideas y sugerencias de parte del equipo			X	
Retroalimenta al equipo las nuevas estrategias y procedimientos			X	
Cuando cometo un error me orienta de manera adecuada.			X	
Tiene palabras de animo cuando se presentan adversidades.			X	
Planifica y organiza de manera adecuada las actividades de grupo			X	
Se involucra en las actividades de grupo			X	
<b>RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>				
Puedo conversar abiertamente con mis compañeros	5	3	2	1
Existe un trato respetuoso entre mis compañeros de trabajo	X			
Existe unión entre el grupo	X			
Me siento agusto en mi equipo de trabajo	X			
Los compañeros de trabajo son colaboradores	X			
Mis compañeros de trabajo son amables	X			
Mis compañeros de trabajo se sienten superiores a mí	X			


Katherine Pineda Ariza

	ENCUESTA DE CLIMA LABORAL				Código: FORM 62
					Versión: 01
					Página 1 de 1
					Edición: 15/03/2022
Este cuestionario tiene como fin como el personal percibe el ambiente de trabajo en el que realiza sus actividades.					
<b>INSTRUCCIONES</b>					
La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Marque una X. 5 Totalmente de acuerdo. 3 De a cuerdo. 2 En desacuerdo.					
<b>INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO</b>					
Quando ingresé a la empresa, recibí capacitación	5	3	2	1	
Conozco las políticas y valores de la empresa.	X				
Me indicaron cuales eran mis labores de mi puesto de trabajo	X				
Recibi apoyo y confianza del jefe inmediato	X				
Recibi apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo	X				
<b>RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO</b>					
Es una persona que se puede conversar temas laborales	X	3	2	1	
Acepta opiniones	X				
Es una persona que se puede conversar temas personales	X				
Separa situaciones personales de las laborales	X				
Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo	X				
<b>LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO</b>					
Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo	5	3	2	1	
Acepta ideas y sugerencias de parte del equipo	X				
Retroalimenta al equipo las nuevas estrategias y procedimientos	X				
Cuando cometo un error me orienta de manera adecuada	X				
Tiene palabras de animo cuando se presentan adversidades.	X				
Planifica y organiza de manera adecuada las actividades de grupo	X				
Se involucra en las actividades de grupo	X				
<b>RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>					
Puedo conversar abiertamente con mis compañeros	5	3	2	1	
Existe un trato respetuoso entre mis compañeros de trabajo		X			
Existe unión entre el grupo		X			
Me siento agusto en mi equipo de trabajo		X			
Los compañeros de trabajo son colaboradores		X			
Mis compañeros de trabajo son amables		X			
Mis compañeros de trabajo se sienten superiores a mi	X				

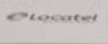
AUMA SOFIA LÓPEZ GERÓN

	ENCUESTA DE CLIMA LABORAL				Código: FORM 62
					Versión: 01
					Página 1 de 1
					Edición: 15/03/2022
Este cuestionario tiene como fin como el personal percibe el ambiente de trabajo en el que realiza sus actividades.					
<b>INSTRUCCIONES</b>					
La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Marque una X. 5 Totalmente de acuerdo. 3 De a cuerdo. 2 En desacuerdo.					
<b>INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO</b>					
Quando ingresé a la empresa, recibí capacitación	5	3	2	1	
Conozco las políticas y valores de la empresa.			X		
Me indicaron cuales eran mis labores de mi puesto de trabajo			X		
Recibi apoyo y confianza del jefe inmediato			X		
Recibi apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo			X		
<b>RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO</b>					
Es una persona que se puede conversar temas laborales	5	3	2	1	
Acepta opiniones		X			
Es una persona que se puede conversar temas personales		X			
Separa situaciones personales de las laborales			X		
Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo		X			
<b>LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO</b>					
Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo	5	3	2	1	
Acepta ideas y sugerencias de parte del equipo			X		
Retroalimenta al equipo las nuevas estrategias y procedimientos			X		X
Cuando cometo un error me orienta de manera adecuada			X		X
Tiene palabras de animo cuando se presentan adversidades.			X		
Planifica y organiza de manera adecuada las actividades de grupo			X		
Se involucra en las actividades de grupo			X		
<b>RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>					
Puedo conversar abiertamente con mis compañeros	5	3	2	1	
Existe un trato respetuoso entre mis compañeros de trabajo			X		
Existe unión entre el grupo			X		X
Me siento agusto en mi equipo de trabajo			X		X
Los compañeros de trabajo son colaboradores			X		X
Mis compañeros de trabajo son amables			X		
Mis compañeros de trabajo se sienten superiores a mi	X				

Luis F. Negrin He Perez

	ENCUESTA DE CLIMA LABORAL				Código: FORM 62			
					Versión: 01			
					Página 1 de 1			
					Edición: 15/03/2022			
Este cuestionario tiene como fin como el personal percibe el ambiente de trabajo en el que realiza sus actividades.								
<b>INSTRUCCIONES</b>								
La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Marque una X. 5 Totalmente de acuerdo. 3 De acuerdo. 2 En desacuerdo.								
<b>INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO</b>								
Cuando ingresé a la empresa, recibí capacitación	5	3	2	1				
Conozco las políticas y valores de la empresa.	X							
Me indicaron cuales eran mis labores de mi puesto de trabajo								
Recibí apoyo y confianza del jefe inmediato								
Recibí apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo								
<b>RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO</b>								
Es una persona que se puede conversar temas laborales	5	3	2	1				
Acepta opiniones								
Es una persona que se puede conversar temas personales								
Separa situaciones personales de las laborales								
Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo								
<b>LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO</b>								
Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo	5	3	2	1				
Acepta ideas y sugerencias de parte del equipo								
Retroalimenta al equipo las nuevas estrategias y procedimientos								
Cuando cometo un error me orienta de manera adecuada.		X						
Tiene palabras de animo cuando se presentan adversidades.								
Planifica y organiza de manera adecuada las actividades de grupo								
Se involucra en las actividades de grupo								
<b>RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>								
Puede conversar abiertamente con mis compañeros	5	3	2	1				
Existe un trato respetuoso entre mis compañeros de trabajo								
Existe unión entre el grupo								
Me siento agusto en mi equipo de trabajo								
Los compañeros de trabajo son colaboradores								
Mis compañeros de trabajo son amables								
Mis compañeros de trabajo se sienten superiores a mí	X							

Daniela Molina

	ENCUESTA DE CLIMA LABORAL				Código: FORM 62			
					Versión: 01			
					Página 1 de 1			
					Edición: 15/03/2022			
Este cuestionario tiene como fin como el personal percibe el ambiente de trabajo en el que realiza sus actividades.								
<b>INSTRUCCIONES</b>								
La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de aprobación o desaprobación de cada afirmación. Marque una X. 5 Totalmente de acuerdo. 3 De acuerdo. 2 En desacuerdo.								
<b>INSERCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO</b>								
Cuando ingresé a la empresa, recibí capacitación	5	3	2	1				
Conozco las políticas y valores de la empresa.								
Me indicaron cuales eran mis labores de mi puesto de trabajo								
Recibí apoyo y confianza del jefe inmediato								
Recibí apoyo y confianza de mis compañeros de trabajo								
<b>RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO</b>								
Es una persona que se puede conversar temas laborales	5	3	2	1				
Acepta opiniones								
Es una persona que se puede conversar temas personales								
Separa situaciones personales de las laborales								
Fomenta una relación positiva entre los compañeros de trabajo								
<b>LIDERAZGO DEL JEFE INMEDIATO</b>								
Me brinda herramientas que me ayudan a mejorar en el trabajo	5	3	2	1				
Acepta ideas y sugerencias de parte del equipo								
Retroalimenta al equipo las nuevas estrategias y procedimientos								
Cuando cometo un error me orienta de manera adecuada.								
Tiene palabras de animo cuando se presentan adversidades.								
Planifica y organiza de manera adecuada las actividades de grupo								
Se involucra en las actividades de grupo								
<b>RELACIÓN CON LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO</b>								
Puede conversar abiertamente con mis compañeros	5	3	2	1				
Existe un trato respetuoso entre mis compañeros de trabajo								
Existe unión entre el grupo								
Me siento agusto en mi equipo de trabajo								
Los compañeros de trabajo son colaboradores								
Mis compañeros de trabajo son amables								
Mis compañeros de trabajo se sienten superiores a mí	X							