

**Clima Organizacional una Estrategia de Seguimiento para el Mejoramiento de las  
Relaciones Laborales en la Empresa Distribuciones Del Campo S.A.S.**

Abelardo Zuleta Achury

Adriana Marcela González Lemus

Ana Carolina Quiroga Benavides

Lina María Gutiérrez Escobar

Luzmery Paola López Tete

Asesor

Adriana Romero Lozano

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela De Ciencias Administrativas, Contables, Económicas Y De Negocios Diplomado En

Profundización De Gerencia Del Talento Humano

2022

### **Dedicatoria**

Dedicamos este triunfo principalmente a Dios, a nuestros padres, abuelos y demás personas que participaron en este proceso, a nuestros tutores quienes nos guiaron y sacaron lo mejor de cada uno, en la cual tuvieron confianza en nosotros, permitiendo enfocarnos en cada etapa del proceso de formación cuyas metas es finalizar nuestra carrera universitaria, esperamos contribuir lo aprendido a la sociedad con amor esfuerzo y calidad, dando lo mejor de cada uno.

### **Agradecimientos**

De antemano a Dios porque fue nuestro cómplice en este proceso, el que nos dio la oportunidad de llegar hasta este punto de nuestras vidas, a nuestros familiares, especialmente padres y madres, quienes han sido siempre la inspiración y el motor que impulsan nuestros sueños y la esperanza para cumplir nuestras metas; a nuestros tutores y docentes, por su paciencia y constancia, A nuestros compañeros, por ser personas llenas de muchos conocimientos y con muchas capacidades. Hoy este logro queda como parte de un capítulo maravilloso en nuestras vidas y no podemos dejar de agradecerles por su apoyo constante. Gracias por siempre estar  
junto a nosotros.

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo Identificar y diagnosticar el clima organizacional con el fin de fomentar una adecuada gestión de los diferentes procesos acorde a las necesidades que requiera la gestión del talento humano en la empresa Distribuciones del Campo S.A.S. Como consecuencia de la mala comunicación entre los colaboradores de la empresa; se ha determinado la falta de interés y motivación a la hora de hacer sus actividades, es decir, que la productividad de los colaboradores no está llegando al nivel esperado, es por eso que el clima organizacional siendo uno de los pilares más importantes de los recursos humanos ha generado factores y variables claves para darles solución y mejoras a su ambiente laboral. De este modo la empresa Distribuciones del Campo S.A.S., ha tomado en cuenta la opinión de sus colaboradores por medio de una encuesta Pre-test, donde el resultado del diagnóstico inicial de la empresa es bajo y trae problemas de convivencia, se analizaron los resultados y se necesita establecer un comité de convivencia en la cual se realizó un acta para generar un equilibrio entre el personal y la empresa, por medio de charlas, pausas activas, etc. Esto se hace con el fin de mejorar el bienestar motivacional y productividad del personal; por último, se realizó un Post-test para identificar el nivel del clima organizacional de la empresa, en la cual el diagnóstico arrojó unos resultados positivos donde los colaboradores poseen armonía, buena comunicación, productivos, motivados en sus actividades cuyos rendimientos son beneficiosos para la empresa.

***Palabras Claves:*** Comunicación, Convivencia, Diagnóstico, Motivación, Rendimiento.

### **Abstract**

The objective of this research is to identify and diagnose the organizational climate in order to promote proper management of the different processes according to the needs required by the management of human talent in the Company Campo S.A.S. As a consequence of the poor communication between the company's collaborators, the lack of interest and motivation when carrying out their activities has been determined, that is, that the productivity of the collaborators is not reaching the expected level, that is why The organizational climate, being one of the most important pillars of human resources, has generated key factors and variables to provide solutions and improvements to their work environment. In this way the company Distribuciones del Campo S.A.S. It has taken into account the opinion of its collaborators through a Pre-test survey, where the result of the initial diagnosis of the company is low and brings coexistence problems, the results were analyzed and it is necessary to establish a coexistence committee in which an act was carried out to generate a balance between the staff and the company, through talks, active breaks, etc. This is done in order to improve the motivational well-being and productivity of the staff, finally, a Post-test was carried out to identify the level of the company's organizational climate, in which the diagnosis yielded positive results where the collaborators have harmony, good communication, productive, motivated in their activities whose returns are beneficial for the company.

**Keyword:** Communication, Coexistence, Diagnosis, Motivation, Performance.

## Tabla De Contenido

Introducción .....	10
Justificación .....	12
Objetivos.....	13
Descripción Del Problema .....	14
Antecedentes .....	16
Marco Teórico.....	18
Marco Legal .....	20
Metodología De La Investigación.....	22
Análisis De Resultados .....	26
Análisis De Resultados Aplicación De Pre Test.....	27
Análisis De Resultados Aplicación De Post Test .....	36
Conclusión .....	42
Recomendaciones .....	43
Referencias Bibliográficas .....	44
Apéndices.....	46

## Lista De Figuras

<b>Figura 1</b> <i>Enfoque Cuantitativo De Hernández Sampieri</i> .....	22
<b>Figura 2</b> <i>Tratamiento con grupo control</i> .....	23
<b>Figura 3</b> <i>Resultado coeficiente Alfa de Cronbach</i> .....	26
<b>Figura 4</b> <i>Consolidado de la muestra o grupo focal</i> .....	27
<b>Figura 5</b> <i>Edad del personal</i> .....	28
<b>Figura 6</b> <i>Genero del personal</i> .....	28
<b>Figura 7</b> <i>Resultado de aplicación pre-test –Pregunta 1</i> .....	29
<b>Figura 8</b> <i>Resultado de aplicación pre-test –Pregunta 2</i> .....	29
<b>Figura 9</b> <i>Resultado de aplicación pre-test –Pregunta 3</i> .....	30
<b>Figura 10</b> <i>Resultado de aplicación pre-test –Pregunta 4</i> .....	30
<b>Figura 11</b> <i>Resultado de aplicación pre-test –Pregunta 5</i> .....	31
<b>Figura 12</b> <i>Resultado de aplicación pre-test –Pregunta 6</i> .....	32
<b>Figura 13</b> <i>Resultado de aplicación pre-test –Pregunta 7</i> .....	32
<b>Figura 14</b> <i>Resultado de aplicación pre-test –Pregunta 8</i> .....	33
<b>Figura 15</b> <i>Resultado de aplicación pre-test –Pregunta 9</i> .....	33
<b>Figura 16</b> <i>Resultado de aplicación pre-test –Pregunta 10</i> .....	34
<b>Figura 17</b> <i>Resultado de aplicación post-test –Pregunta 1</i> .....	36
<b>Figura 18</b> <i>Resultado de aplicación post-test –Pregunta 2</i> .....	36
<b>Figura 19</b> <i>Resultado de aplicación post-test –Pregunta 3</i> .....	37
<b>Figura 20</b> <i>Resultado de aplicación post-test –Pregunta 4</i> .....	37
<b>Figura 21</b> <i>Resultado de aplicación post-test –Pregunta 5</i> .....	38
<b>Figura 22</b> <i>Resultado de aplicación post-test –Pregunta 6</i> .....	38

<b>Figura 23</b> <i>Resultado de aplicación post-test –Pregunta 7</i> .....	39
<b>Figura 24</b> <i>Resultado de aplicación post-test –Pregunta 8</i> .....	39
<b>Figura 25</b> <i>Resultado de aplicación post-test –Pregunta 9</i> .....	40
<b>Figura 26</b> <i>Resultado de aplicación post-test –Pregunta 10</i> .....	40

## Lista de Apéndice

<b>Apéndice A</b> Encuesta de satisfacción Pretest y Post test.....	46
<b>Apéndice B</b> Registro fotográfico de la aplicación de encuestas.....	49
<b>Apéndice C</b> Registro fotográfico de capacitaciones.....	51
<b>Apéndice D</b> Acta de conformación del comité de convivencia labora.....	52
<b>Apéndice E</b> Acta de asistencia.....	53
<b>Apéndice F</b> Evidencia toma de decisiones en trabajo investigativo.....	54

## Introducción

En el trabajo presentado a continuación se pretende dar información relevante de la problemática enmarcada en la gestión humana en la organización, especialmente orientado al Clima Laboral. Por lo anterior es necesario la búsqueda de cambios en la estrategia laboral de la organización para enfrentar retos que se presenten, sabiendo que es un contexto en donde existen diferentes tipos de variaciones económicas, políticas, sociales y culturales, pues como es de saber en todo lugar donde se maneje capital humano habrá más de una variable que tratar ya que, esto influye directamente en los procesos organizacionales.

Por medio de este trabajo queremos dejar claro lo importante que es el clima organizacional en una empresa, pues tomamos como inicio la idea de que el mejoramiento del Clima Laboral está dado por iniciativa de acciones que la empresa o la compañía decide mejorar para lograr que la eficacia y eficiencia aumenten el rendimiento y el compromiso con el recurso humano. Para lograrlo se busca conocer las percepciones y motivaciones del individuo, al grado que se genere satisfacción y su incidencia sea de forma directa en el clima organizacional.

Por otro lado, tenemos un concepto óptimo según García (2003) donde establece que el clima organizacional es clave para el desarrollo de una empresa, y su estudio busca ser profundo para diagnosticar y mejorar, incidiendo de forma directa e indirecta en el espíritu de la organización, de acuerdo al autor mencionado anteriormente analizamos factores claves para la mejora de resultados de este tema ,considerando variables del clima organizacional como lo son (control, poder, liderazgo autonomía, toma de decisiones, etc.) es decir ,que se debe reflejar estos mismos en el estilo de vida de la empresa.

Resaltando las alternativas del presente trabajo, cuyas necesidades han sido analizadas, para la mejora de la empresa Distribuciones del campo, se hacen con la finalidad de accionar y

solucionar sus condiciones por medio de instrumentos como lo menciona Davis (1981) en la cual son, calidad de liderazgo, nivel de confianza, responsabilidad, recompensas justas, oportunidades, comunicación, etc. Estas hacen que la organización tenga un clima favorable siendo productivo y eficaz.

## **Justificación**

El clima organizacional en cualquier persona es fundamental, siendo necesario que toda organización debe cuidar a cada uno de los miembros de su empresa, psicológicamente. Rivière (1971) afirma que “los sujetos son producidos por la sociedad” es decir (no nacen, se hacen), de acuerdo al desarrollo de las interacciones humanas para ellos se dan unas charlas educativas en la organización, buscando la satisfacción laboral del empleado y resaltando la importancia de las relaciones personales, el trabajo en equipo, sentido de pertenencia y el liderazgo para el sano desarrollo del empleado como colaborador de una compañía y el buen ejercicio de sus funciones.

En Distribuciones del campo S.A.S. buscamos que el clima organizacional, le permite definir acciones de mejoramiento continuo a los procesos a los existentes y nuevos empleados, con el fin de articularlos para que se conviertan en factores claves de éxito, crecimiento y de desarrollo continuo; se pretende con este proyecto generar un beneficio para el área laboral de la compañía y su equilibrio en el clima organizacional, el cual brinde un aporte significativo en las relaciones laborales, creando vínculos de amistad e interacción social, que permita desarrollar el crecimiento profesional de los empleados.

Es por esto que se busca crear espacios de integración, donde prime el respeto y se creen lazos de amistad con el fin de contrarrestar las barreras existentes entre compañeros, generando un intercambio de ideas y se socialicen sugerencias y recomendaciones para favorecer el adecuado ambiente laboral, determinando así una manera de aportar y observar la funcionalidad de las intervenciones planeadas y medir si es o no viable hacia la solución de la problemática analizada y los beneficios adquiridos al aplicar el proyecto planteado.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Identificar y diagnosticar el clima organizacional con el fin de fomentar una adecuada gestión de los diferentes procesos acorde a las necesidades que requiera la gestión del talento humano en la empresa Distribuciones del Campo S.A.S.

### **Objetivos Específicos**

Diseñar y aplicar un cuestionario Pre-Test para determinar el diagnóstico inicial del clima organizacional de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S.

Establecer un comité de convivencia laboral donde se traten adecuadamente las diferentes situaciones que han generado el desequilibrio de las relaciones laborales en la empresa Distribuciones del Campo S.A.S., acompañado de charlas y participación activa de los colaboradores.

Aplicar el cuestionario Post-Test y valorar cuantitativamente el impacto generado a partir de las charlas impartidas para el mejoramiento del clima organizacional en el comité de convivencia laboral.

## Descripción Del Problema

Según García y Zapata (2008) “El clima organizacional es un grupo de cualidades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo, estas son percibidas o experimentadas por las personas que integran la organización y que influyen sobre la conducta”. Tal como lo menciona anteriormente García y Zapata la función que ejercen las personas que participan adecuadamente siendo productivos en la organización, hace un ambiente donde epistemológicamente creen una capa de cualidades sentidas o percibidas demostrando beneficios capaces de desarrollar sentido de pertenencia, trabajo en equipo, teniendo buena comunicación e innovación.

Distribuciones del campo: es una empresa dedicada a la distribución al por mayor de los siguientes productos (arroz, aceite, ajo, sal, papa, avenas esencias, vinagres y adobos) se encuentra ubicada en la carrera 13 N° 21-25 en el municipio de Ciénaga- Magdalena, A pesar de sus menos de 10 años funcionando es una empresa que ha crecido tanto económicamente como numerosamente ya que al iniciar solo contaba con 3 trabajadores y actualmente cuenta con 10 trabajadores, se ha destacado por su facilidad en generar ventas y fidelizar a los clientes.

Sin embargo, se logró analizar que en su gran mayoría la comunicación entre los colaboradores no es asertiva, produciendo estrés, cansancio, incomodidad, y demás acciones que desmotivan al personal, lo que provoca afectación mental y física del personal de la empresa y hace que sus actividades sean más difíciles y se retarden provocando fallas en su entorno laboral.

Se conoce que actualmente el entorno laboral es el principal causante de estrés ya que los requerimientos demandados a diario son de importancia y se generan constantemente en las instituciones; a partir de lo cual se busca cumplir con estándares de calidad, metas corporativas, objetivos y tareas complejas que requieren recursos e incrementan los costos de productividad, desde los cual el empleado no logra el cumplimiento general de los parámetros y se convierte en

objeto de despido. El mal clima laboral puede generar desgaste físico, emocional y mental lo cual impedirá al trabajador ejecutar tareas asignadas, lo cual dará inicio el bajo desempeño laboral, por lo tanto, no se debe ignorar este tema en la organización si no por el contrario prestar atención debida e inmediata al evidenciarlo.

### **Pregunta de Investigación**

¿Cómo afecta el clima organizacional la productividad de una empresa?

## Antecedentes

El clima organizacional se dio a conocer en los años sesenta. Cuyos principios es compartir el ambiente físico, las relaciones interpersonales que existen en las organizaciones, de tal forma que se deben conocer las regulaciones que afectan el clima organizacional, además según Rodríguez (1999) resalta que las teorías de sistemas abiertos o generales va con un enfoque de sistema-ambiente creando estrategias de sistemas organizacionales cuyos fines es buscar una comprensión en su entorno para superar los desequilibrios de los colaboradores; buscando un mejoramiento en el clima organizacional que modifique positivamente las variables que se están ejecutando en los entornos económicos, políticos y sociales.

Por otro lado, Escat (2007) nos habla de dos sentidos laborales; el primero es el clima sentido meteorológico, no se trata del tiempo si no que es tomado como la peculiaridad de alguna zona en especial, es decir que con base al ejemplo del tiempo tomado meteorológicamente nos ayuda a conocer las características propias de la zona, en este caso sería el clima organizacional de la empresa permitiendo determinar las razones o percepciones que son estables a lo largo del tiempo.

El clima organizacional surge como idea de que los humanos viven en ambientes complejos y dinámicos, donde las empresas están integradas por colaboradores, grupos y colectividades con diversos comportamientos que pueden afectar el entorno (García, 2009). Es importante tener en cuenta que hay diversos temas que ayudan a estudiar el comportamiento dentro de una organización, con diversos espacios que fomenten el orden y el régimen según sus ambientes.

La Escuela Humanística de la Administración, plantea la Teoría de las Relaciones Humanas, considerando al hombre como ser social, capaz de sentir; describiendo el

comportamiento como consecuencia de varios factores emocionales y motivacionales (Chiavenato 1994. Pág. 136). Cada uno de estos temas abarca la importancia del crecimiento profesional y personal dentro de una organización. El comportamiento del empleado o colaborador depende de las fuentes motivadoras del empleador o de la misma organización; desde donde incorpora el concepto de “clima”, logrando así orientar las relaciones entre la organización y el individuo, y la relación con la motivación y su efecto en la productividad.

Álvarez (1992) considera que la motivación personal es un factor que ayuda muchísimo al crecimiento del personal, ya que este tema permite la lealtad y al comportamiento de los empleados. Por esto se considera también que el clima organizacional puede definirse como ambiente de trabajo, siendo percibida y/o experimentada por los colaboradores y que son influencia directa en el comportamiento de los demás (Chiavenato, 2000). Sin embargo, así como la organización muchas veces exige a los empleados por su sentido de pertenencia, también debería tener en cuenta la motivación a los empleados, ya que esta ayuda a generar un excelente clima organizacional.

Por último y no menos importante el clima organizacional ha tenido un avance en los últimos 3 años como lo observamos en el periódico electrónico en psicología (2006) donde dan a conocer sistemas de gestión de calidad o indicadores de gestión con un fin de generar mejoramientos continuos en la compañía. Además, permite identificar las causas que conectan el clima organizacional con los colaboradores que es una de las principales anomalías que llevan con sus diferentes disciplinas según el entorno que lo rodea demostrando calidez humana y enfoque didáctico a la hora de hacer sus actividades en la empresa.

## Marco Teórico

El clima organizacional se planteó en la década de los 60, junto a otras teorías que dan denotación a circunstancias que se aparecen en las organizaciones, esto se hizo con el fin de crear ambientes cuyas variables se comprimen, es decir que tiene una visión que se conecta con sistema –ambiente; esta propuesta es dirigida por Bertalanffy (1984).

El propósito de Bertalanffy (1984) nos permite conocer sistemas de organizaciones para un mejoramiento de ambiente dando posibilidades de búsqueda y comprensión entre ellos mismos, donde se logren identificar los aspectos y comportamientos internos, llevando a cabo el reconocimiento de las conductas y percepciones de los colaboradores por medio de un diagnóstico, de tal modo que el objetivo de esta medición sea hacer un diagnóstico exacto con las actitudes ,comportamientos ,aspectos ya sean formales o informales, para visualizar los niveles de motivacionales , de tal manera que se verán reflejados los resultados específicamente para concluir recomendaciones o modificaciones del clima organizacional cumpliendo el plan de acción de los recursos humanos .

De acuerdo a la teoría de Forehand y Gilmer (1964) el clima organizacional es un grupo de rasgos permanentes que detallan una organización, tomando en cuenta las variables estructurales como lo son el tamaño, la estructura organizacional, las pautas, el liderazgo entre otras que son importantes y permanecen constantemente en la organización.

Según el enfoque de la teoría de Forehand y Gilmer (1964) nos ayudaría a investigar las características del clima organizacional con 5 variables que son el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad, las pautas de liderazgo y metas, de esta forma se define más objetividad en la dirección de la empresa.

Stephen Robbins define el Clima Organizacional tal como el ambiente de las

instituciones en relación con fuerzas externas que influyen en su desempeño. Siendo un enfoque que muestra la utilidad de los componentes más importantes para el funcionamiento de una empresa y el trabajador, tomando los procesos desde la complejidad de aportar y contribuir a una mayor utilidad (Gonçalves, 1997 pág. 15).

Además, Likert citado por Brunet (1999) resalta el comportamiento que debe ser asumido por los trabajadores para apoyar la estabilidad del clima organizacional, percibiendo las reacciones de forma acertada con el propósito de evitar que la percepción de los demás se asuma erradamente.

Revuelto y Fernández, condicionan que el clima organizacional es importante al detallar el comportamiento de los empleados, incidiendo esto en la forma en que se actúa y los posibles efectos en las relaciones laborales, plasmando situaciones positivas y negativas que indican satisfacción o deterioro de estas. Lo anterior es tomado para mejorar las condiciones laborales y evitar consecuencias a futuro que desgasten la participación y eficiencia de los colaboradores en el desarrollo de su trabajo.

Serna (1998) estima que “la Cultura se va dando autónomamente a partir del desarrollo de situaciones armónicas entre los integrantes de una organización, donde la interacción permite desarrollar lazos de amistad y respeto, llevando a que se habrán otros espacios para compartir no sólo ideas si no también principios y valores humanos que ayudan a que los procesos de la empresa se lleven a cabo de mejor manera y se incorpore el mutualismo como eje de cambio y mejora continua”.

## Marco Legal

En el desarrollo de esta investigación se basará en las leyes establecidas de seguridad social y se fundamenta de igual manera en el Clima organizacional.

Por lo anterior el marco legal está estructurado a partir de la normatividad colombiana respecto a la contratación y procesos que se manejan en una organización, así como las relaciones laborales que determinan la Ley 50 Código sustantivo de trabajo (1950).

Subordinación.

Remuneración.

Prestación personal del servicio.

Toda empresa o institución cuenta con contratos que están también regidos por el Código sustantivo de trabajo (1990) en los artículos del 22 al 75 (Gerencia, 2020), este es el encargado y es regular y lograr equidad para todos los colaboradores.

Según el artículo N° 5 del Código Sustantivo de Trabajo se describe el trabajo como: "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". Por lo anterior, es determinante que toda persona que preste un servicio haga parte del sistema laboral.

Derechos básicos que deben tener los empleados:

Trabajo Digno.

Vacaciones.

Permisos por enfermedad o incapacidad médica.

Prestaciones sociales.

Pensión.

Ajustes de sueldo.

Contrato laboral.

Beneficios para las mujeres embarazadas.

Toda empresa debe implementar un reglamento interno de trabajo (Decreto 743 del código sustantivo del trabajo, 1950)” artículo 104. definición. “Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio”.

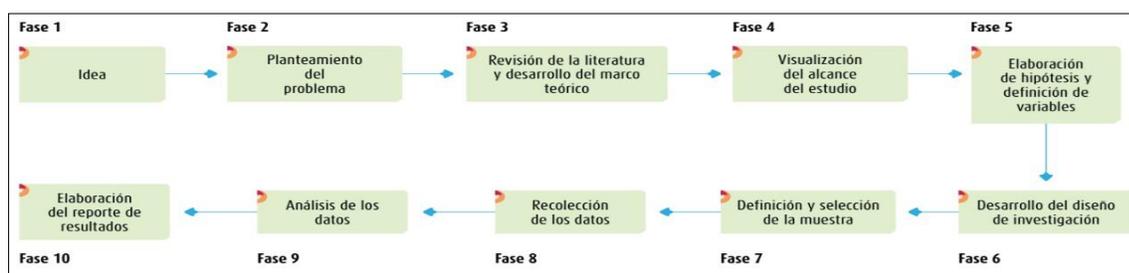
## Metodología De La Investigación

En el presente proyecto se consideró que el enfoque cuantitativo es el más acorde según el cumplimiento de los objetivos, el cual será orientado por el análisis de las etapas establecidas para su desarrollo donde según Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio (2014) permiten dar a conocer en su libro Metodología de la Investigación Sexta Edición que “las etapas no pueden ser brincadas o eludidas. El orden que se tiene debe aplicarse a menos de que una de estas no se requiera. Lo anterior se establece para cualquier proyecto que requiere acotar las ideas y lograr el desarrollo de los objetivos y pregunta de investigación” (Pag. 4).

Adicionalmente se debe tener en cuenta las líneas de investigación aplicables según la psicología de los recursos humanos, y desde lo cual fue posible determinar 3 que poseen relación directa con el clima organizacional siendo estas, Gestión del conflicto, coaliciones y conductas prosociales en contextos organizacionales, Equipos de trabajo en organizaciones en entornos presenciales y virtuales y Psicología de la salud ocupacional: estrés y calidad de vida en el trabajo y análisis y prevención de riesgos psicosociales; las anteriores se priorizaron ya que orientan a la gestión de conflictos, la investigación del clima organizacional y el análisis de vida laboral en los comportamientos del ser humano.

### Figura 1

#### *Enfoque Cuantitativo de Hernández Sampieri*



*Fuente.* Fases del enfoque cuantitativo de Hernández Sampieri. Obtenido de Metodología de la

Investigación Sexta Edición (2014).

Además, se resalta que al ser un experimento puro se realizará un diagnóstico, seguido de la etapa experimental y el seguimiento posterior; igualmente se realizará el análisis de los resultados obtenidos, soportando esto con el adecuado proceso o procedimiento establecido en la siguiente imagen:

### **Figura 2**

*Tratamiento con Grupo Control*

$RG_1$	$X$	$0_1$
$RG_2$	—	$0_2$

*Fuente.* enfoque cuantitativo de Hernández Sampieri Metodología de la Investigación Sexta Edición (2014).

Tipo de investigación del enfoque cuantitativo de Hernández Sampieri. Obtenido de Metodología de la Investigación Sexta Edición (2014). El tratamiento con grupo control consiste en tomar la muestra y generar una selección del 50% de la muestra, siendo esta denominada grupo experimental, este recibirá las charlas de bienestar organizacional, y se validará a partir del post test el aprendizaje y los cambios de actitud que han tenido y que favorecen el clima organizacional en Distribuciones del campo S.A.S.; por otra parte el restante de colaboradores se denominará grupo focal y se le aplicará el diagnóstico inicial y el posterior sin tratamiento. Lo anterior validará los resultados y la efectividad que permitan la estabilidad y mejoramiento del clima organizacional.

### **Diseño de Investigación**

Según las fases del enfoque cuantitativo se establece que: la fase uno determina por qué se realiza la investigación, mostrando la problemática y determinando cómo llevar a cabo el

mejoramiento del clima organizacional. En la tercera fase se establecerán los antecedentes investigativos que apoyarán la teoría y la ejecución del proyecto. La fase cuatro y cinco, permitirá abordar el alcance del proyecto, donde se establecerá la hipótesis para ser validada y conocer la efectividad de la investigación. La fase seis y siete, permitirá seleccionar la muestra a la cual se le aplicarán las charlas como actividades de experimentación. La fase ocho y nueve, es de importancia porque permitirá generar el diagnóstico y la comparación de los resultados obtenidos en la aplicación de los test, garantizando que el proceso sea óptimo.

### **Población**

La población de la investigación seleccionada es el recurso humano o colaboradores de empresas pymes del Municipio de Ciénaga – Magdalena.

### **Muestra**

La muestra corresponde a la población anteriormente mencionada, cuyo contexto hace parte del Municipio de Ciénaga – Magdalena en la cual se tomó a la empresa Pymes denominada Distribuciones del Campo S.A.S., constituidas legalmente, la cual poseen 10 colaboradores. Dichos colaboradores serán tomados como muestra.

### **Variables**

Las variables establecidas parten de una variable independiente la cual es el Clima Organizacional y dos variables dependientes las cuales son Relaciones Laborales y Productividad, desde las cuales se dará inicio la elaboración de indicadores para la toma de medidas de acción, que permitan dar solución a la problemática.

### **Hipótesis**

El clima organizacional a través de las charlas realizadas a los colaboradores de las pymes, puede mejorar las relaciones laborales y el mejoramiento de la productividad.

## **Instrumento de Investigación**

Según el diseño metodológico de enfoque cuantitativo permitirá mediante las diferentes fases dar soluciones y generar oportunidad de mejora; es por esto que se diseñará un instrumento diagnóstico Pre-Test, el cual será validado por expertos. El instrumento tendrá consigo preguntas relacionadas con el clima organizacional y las relaciones laborales.

Los resultados que se obtengan serán objeto importante para establecer las temáticas y análisis de charlas, los cuales se implementaran a la muestra, siendo esta seleccionada aleatoriamente de los colaboradores de cualquiera de las áreas de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S., especialmente del área de recurso humano, logrando con esto una estrategia que evite sucesos repetitivos que deterioren con posterioridad el clima organizacional y/o las relaciones laborales.

Por lo anterior el Pre-Test será diseñado para ser utilizado como Pos-Test, siendo este propósito el querer validar realmente la comprensión y cambios generados por los procesos de intervención educativa y así conocer la efectividad.

### Análisis de Resultados

Teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo de tipo experimental puro seleccionado para la presente investigación, se resalta que el cuestionario o encuesta Pre-test Post-test fue sometido a juicio de tres expertos en el tema del clima organizacional los cuales hacen parte del personal de una empresa que posee adecuadamente del manejo de talento humano como lo es INGSA S.A.S, ubicada en la ciudad de Florencia Caquetá, los cuales sometieron las preguntas bajo la valoración de representatividad y claridad, obteniendo que el 100% de las preguntas son representativas y claras, a lo cual posteriormente el cuestionario fue aplicado a un grupo piloto de esta empresa constituido de 15 personas para validar la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente alfa de Cronbach donde es importante resaltar que este grupo fue elegido dentro de su personal por conveniencia mediante selección aleatoria simple que posteriormente respondieron al Pre-test obteniendo un resultado óptimo de 0,8118 aproximado a 0,8119 cumpliendo y dando continuidad a ser aplicado a la muestra enmarcada en la investigación.

#### Figura 3

*Resultado Coeficiente Alfa de Cronbach*

$\Sigma$ (Símbolo Sumatoria)	
$\alpha$ (Alfa) =	0,81192927
K (Numero de Ítems) =	15
$V_i$ (Varianza de cada ítem) =	7,5875
$V_t$ (Varianza Total)=	31,3275
$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$	

*Fuente.* Coeficiente Alfa de Cronbach mediante aplicación de Pre-test a grupo piloto.

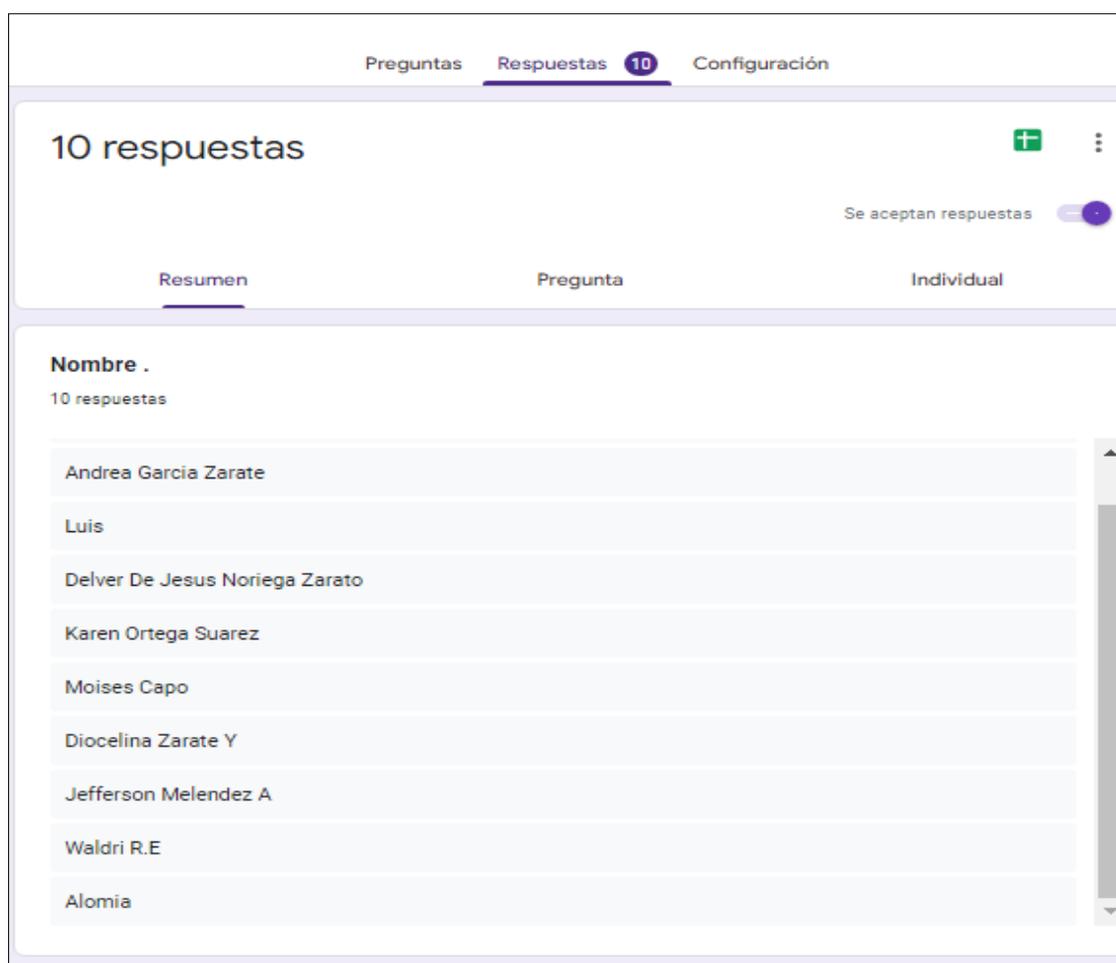
La figura presenta los diferentes datos obtenidos para determinar el resultado del Coeficiente Alfa de Cronbach mediante aplicación de Pre-test a grupo piloto.

## Análisis de Resultados Aplicación de Pre-test

Una vez determinada la confiabilidad del instrumento diagnóstico haciendo referencia a la encuesta Pre-test y la cual sirvió como Pos-test se dio continuidad a la aplicación del mismo a la muestra o grupo focal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S., donde se lograron determinar los siguientes resultados:

### Figura 4

*Consolidado de la Muestra o Grupo Focal*

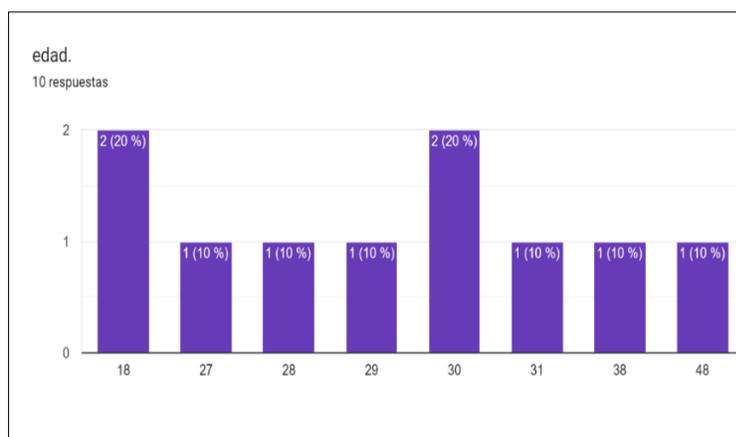


*Fuente.* Autoría propia.

La figura presenta el personal de la empresa Distribuciones del Campos S.A.S., los cuales son la muestra de la presente investigación.

## Figura 5

### Edad del Personal

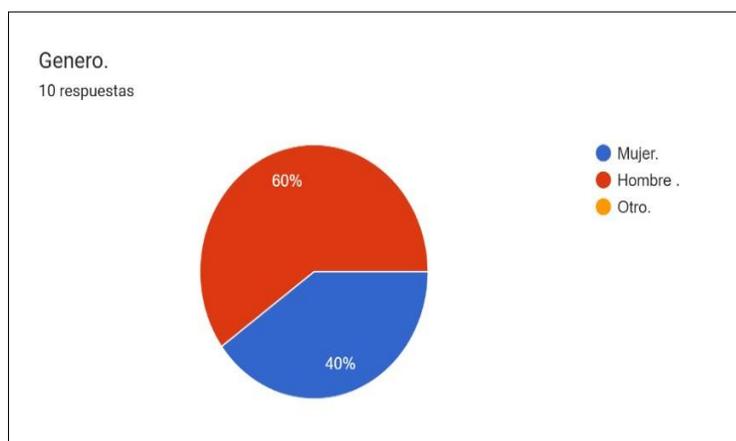


Fuente. Autoría propia.

La figura 5 muestra la tabulación de las edades del personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S.

## Figura 6

### Género del Personal



Fuente. Autoría propia.

La figura 6 muestra la tabulación del género del personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S. Teniendo en cuenta la gráfica es importante aclarar que el 60% de los encuestados

son del género masculino y el otro 40% son de sexo femenino. Esto significa que la mayor parte de trabajadores son hombres.

### Figura 7

#### Resultado de Aplicación Pre-test – Pregunta 1

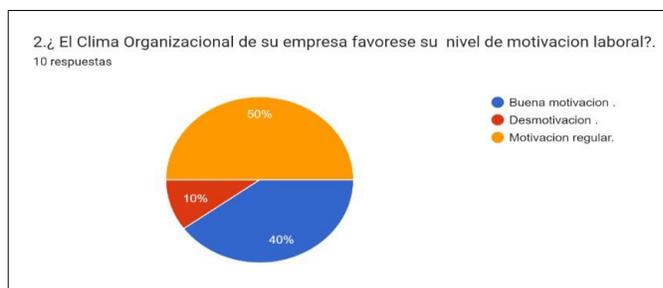


Fuente. Autoría propia.

Muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S. El clima organizacional es muy importante en una empresa, por ello cada uno de los empleados debe o tendría que conocer su significado. Teniendo en cuenta la gráfica anterior el 10% de los empleados desconocen el tema o el significado de este; el 40% de los empleados conocen de este tema y finalmente el 50% de ellos conocen muy poco sobre el tema; teniendo en cuenta este resultado se debe realizar una capacitación.

### Figura 8

#### Resultado de Aplicación Pre-test – Pregunta 2



Fuente. Autoría propia.

La figura 8 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S.

## Figura 9

### Resultado de Aplicación Pre-test – Pregunta 3

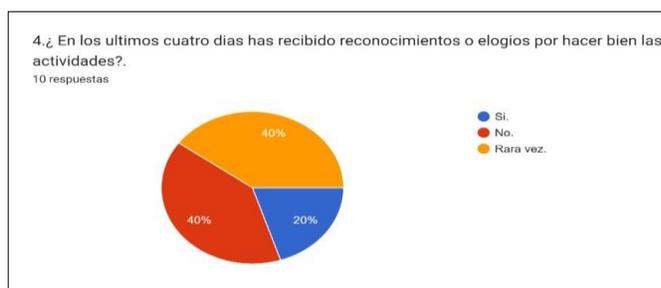


Fuente. Autoría propia.

La figura 9 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S. La calificación o evaluación del clima organizacional es muy importante ya que este ayuda al empleador a tomar decisión en base al resultado; viendo que el puntaje 1 el más bajo obtuvo un 0%, el 2 un 40%, el 3 un 50%, el 4 un 10% y el 5 el más alto un 0%; la empresa se encuentra en un porcentaje intermedio denotando que los empleados están en un punto donde necesitan conocer el tema de manera profunda para ellos poder intimar en la empresa.

## Figura 10

### Resultado de Aplicación Pre-test – Pregunta 4



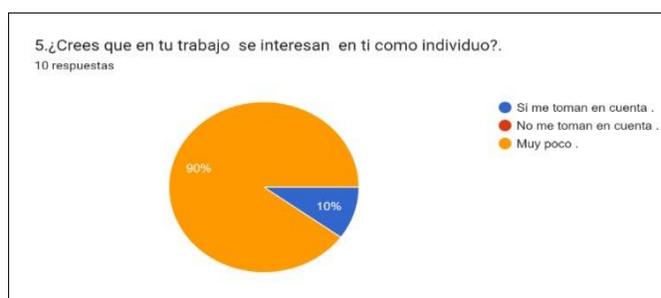
Fuente. Autoría propia.

La figura 10 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S. Los incentivos o reconocimientos son una forma de crear cierta comunicación con los empleados, además ayuda a que estén motivados en su labor;

en ello nos basamos en la gráfica donde el 40% de los empleados reconocen que rara vez son elogiados, de igual manera el 40% no son reconocidos y el 20 % de los empleados son reconocidos o elogiados; esto muestra la alta desmotivación de los empleados y desconocimiento de estos temas.

### Figura 11

#### Resultado de Aplicación Pre-test – Pregunta 5

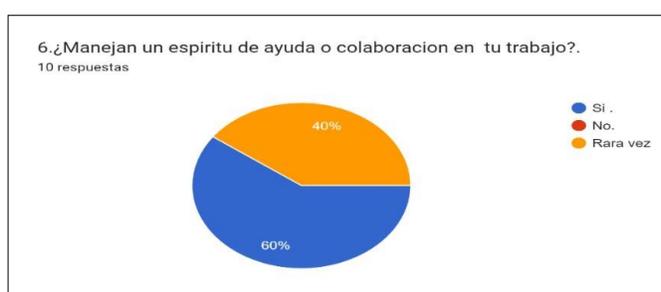


Fuente. Autoría propia.

La figura 11 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S. El interés que demuestran los empleadores por los trabajadores es muy importante ya que ellos así determinarán el nivel de pertenencia en la empresa, basándonos en la gráfica el 10% de los empleados cree que en el trabajo no se interesan por él como persona y el 90% de ellos creen que es muy poco.

### Figura 12

#### Resultado de Aplicación Pre-test – Pregunta 6



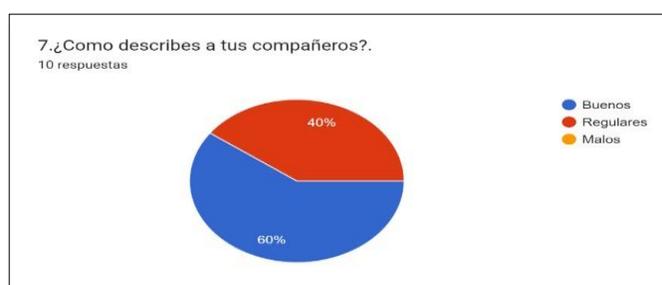
Fuente. Autoría propia.

La figura 12 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la

empresa Distribuciones del Campo S.A.S. La ayuda o colaboración es algo que se da en muchas o en pocas personas, pero es un tema que nos define como ser humano; siendo así, en la gráfica podemos observar que el 60% de los trabajadores se basan en un trabajo en equipo donde se maneja la ayuda entre sí; pero el 40% de ellos rara vez ayudan o tienen ese espíritu de compañerismo.

### Figura 13

*Resultado de Aplicación Pre-test – Pregunta 7*

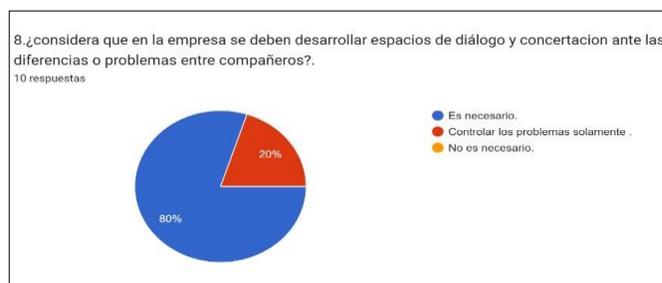


*Fuente.* Autoría propia.

La figura 13 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S. Cuando se quiere describir una persona normalmente siempre nos basamos en sus acciones y como son dentro del área de trabajo; se definen como buenos, regulares o malos. Siendo esto un concepto basado en acciones podemos observar que el 60% de los empleados describe a su compañera como buenos dentro del área de trabajo y el 40% de ellos determinan que no son tan buenos (regulares).

### Figura 14

*Resultado De Aplicación Pre-Test-Pregunta 8*

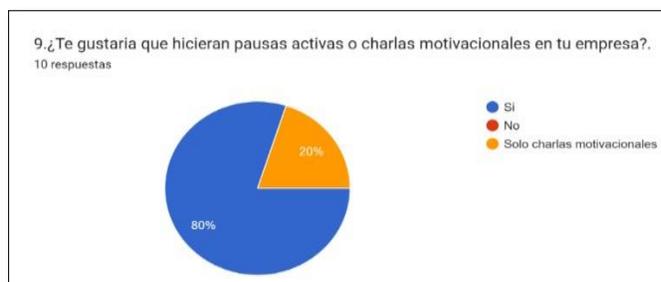


*Fuente.* Autoría propia.

La figura 14 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S. El diálogo es una de las formas en las que se pueden llegar a muchos acuerdos, establecer comunicación directa con o entre compañeros de trabajo es muy importante; así podemos determinar que el 80% de los empleados ven necesario desarrollar espacios de diálogo y concertación donde puedan exponer sus diferencias y así darle solución; el 20% de los empleados se basan solamente en controlar los problemas.

### **Figura 15**

*Resultado de Aplicación Pre-test – Pregunta 9*

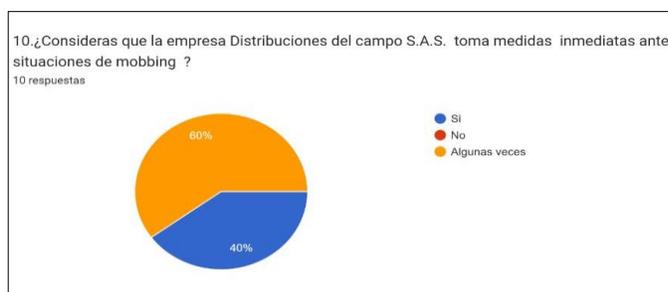


*Fuente.* Autoría propia

La figura 15 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S. Las pausas activas son espacios que forman parte de un itinerario en una empresa, ya que ayudan a despejar y desconectar un poco del entorno donde se encuentran; las charlas motivacionales forman a los trabajadores para empezar a formar parte de un cambio, siendo así el 80% de los empleados optan por obtener este tipo de espacios dentro de su jornada laboral y el 20% de los empleados optan por querer participar de las charlas motivacionales.

### **Figura 16**

*Resultado de Aplicación Pre-test – Pregunta 10*



*Fuente.* Autoría propia.

La figura 16 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S. El mobbing es una situación en la que un trabajador o un grupo determinado de trabajadores realizan una serie de acciones violentas psicológicas de forma sistemática; siendo así el 60 % de los empleados afirman que algunas veces se ven respaldados en cuanto a este tipo de situaciones y el 40% de ellos creen que siempre han estado apoyados por la empresa.

De acuerdo a los resultados del diagnóstico inicial, que se realizó por medio de una encuesta de satisfacción Pre-test, se pudo identificar falencias en la empresa Distribuciones del Campo S.A.S., donde sus colaboradores nos dan a conocer sus opiniones de cómo es su ambiente laboral, dando como resultado un problema en su clima organizacional, sintiéndose desmotivados, no manejan pausas activas, entre sus compañeros no manejan una relación adecuada ya que se presentan varias inconformidades, es decir, que es muy poca la comunicación que utilizan y se limitan a interactuar; por tal motivo se logró identificar que los colaboradores muy poco conocen el tema del clima organizacional y por ende no toman en cuenta factores para poder corregir estas falencias, afectando sus funciones y actividades lo cual impacta negativamente la productividad, debido a que su motivación no es la correcta para poder seguir en sus labores, se determina que necesitan ayuda para poder trabajar en equipo adecuadamente y evitar problemáticas en su ambiente o clima laboral.

Es decir que la empresa está teniendo problemas con su clima organizacional provocando falencias en el área de producción y bienestar de los colaboradores de forma que no se sienten motivados por la empresa, de esta forma se tomó la decisión de realizar un acta para la conformación del comité de convivencia laboral, el cual servirá para la programación de charlas y/o capacitaciones motivacionales a los colaboradores, teniendo en cuenta sus opiniones, su bienestar y demás.

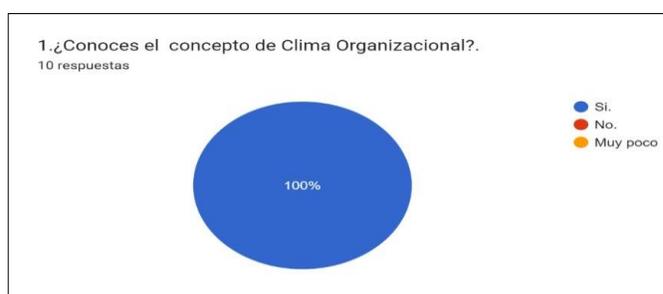
Igualmente, y de acuerdo a los resultados obtenidos anteriormente se hicieron mejoras en el clima organizacional permitiendo identificar las fallas y posteriormente se realizó una encuesta de satisfacción (Post-test) para concretar si los colaboradores están a gusto, motivados, manejan una buena comunicación entre otras.

## Análisis de Resultados Aplicación de Pos-test

Una vez determinados los resultados del Pre-test y habiendo aplicado la conformación del comité de convivencia laboral y desarrollado charlas para el mejoramiento del clima organizacional en la empresa Distribuciones del Campo S.A.S., se procede con la aplicación del cuestionario Post-test para validar si fue importante la ejecución de la etapa experimental.

### Figura 17

#### Resultado de Aplicación Post-test – Pregunta 1

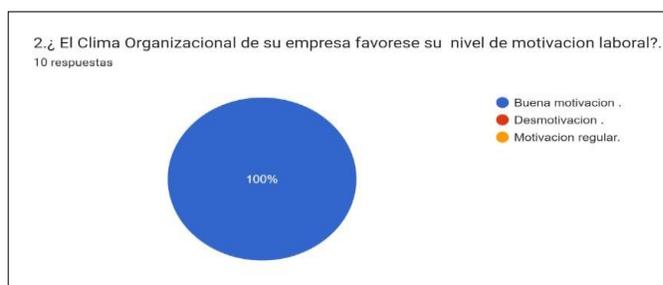


Fuente. Autoría propia

La figura 17 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S.

### Figura 18

#### Resultado de Aplicación Post-test – Pregunta 2

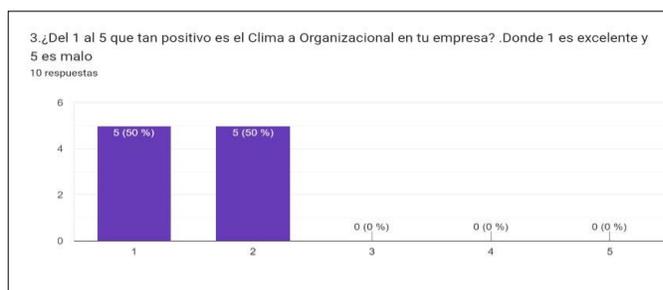


Fuente. Autoría propia.

La figura 18 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S.

### Figura 19

#### Resultado de Aplicación Post-test – Pregunta 3

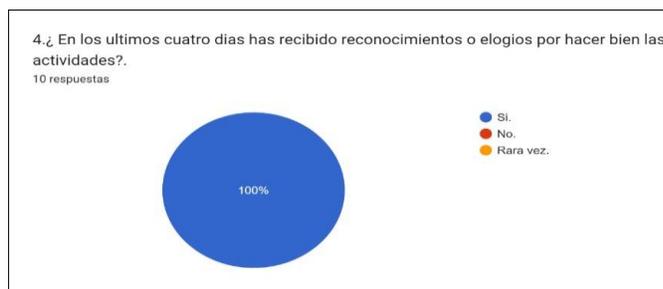


Fuente. Autoría propia

La figura 19 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S.

### Figura 20

#### Resultado de Aplicación Post-test – Pregunta 4

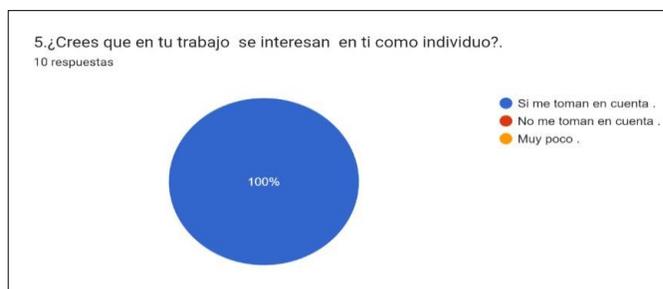


Fuente. Autoría propia

La figura 20 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S.

### Figura 21

#### Resultado de Aplicación Post-test – Pregunta 5



*Fuente. Autoría propia*

La figura 21 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S.

### **Figura 22**

*Resultado de Aplicación Post-test – Pregunta 6*

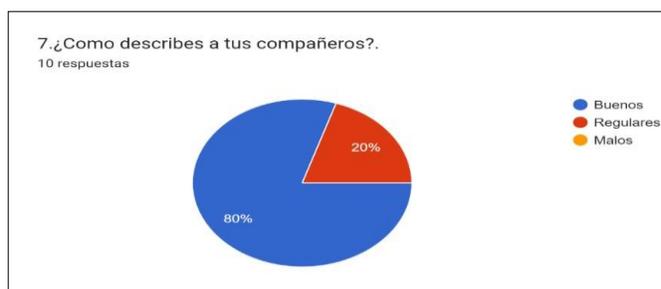


*Fuente. Autoría propia*

La figura 22 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S.

### **Figura 23**

*Resultado de Aplicación Post-test – Pregunta 7*

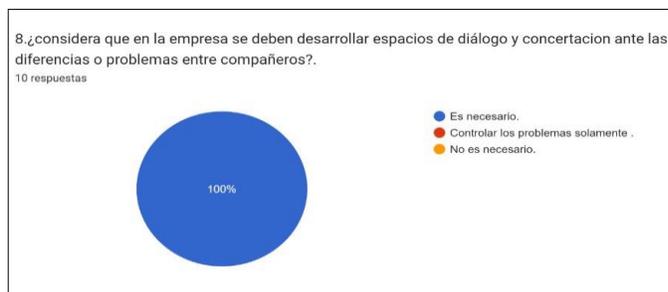


*Fuente. Autoría propia*

La figura 23 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S.

### **Figura 24**

*Resultado de Aplicación Post-test – Pregunta 8*

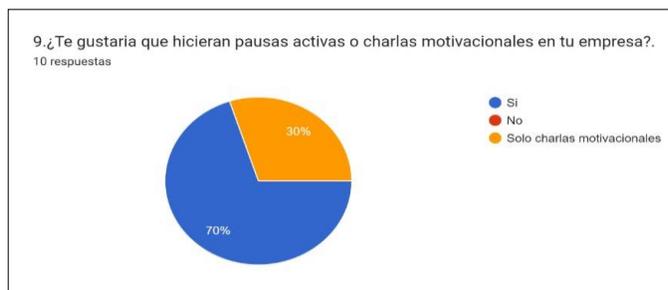


*Fuente.* Autoría propia

La figura 24 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S.

### **Figura 25**

*Resultado de Aplicación Post-test – Pregunta 9*



*Fuente.* Autoría propia

La figura 25 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la empresa Distribuciones del Campo S.A.S.

### **Figura 26**

*Resultado de Aplicación Post-test – Pregunta 10*



*Fuente.* Autoría propia

La figura 26 muestra el resultado de la pregunta que presenta al aplicarla al personal de la

empresa Distribuciones del Campo S.A.S. Con altas de mejoras, Distribuciones del Campo S.A.S., realizó el adecuado seguimiento a las falencias encontradas en la primera encuesta con el fin de crear conciencia sobre la importancia del clima organizacional y sus beneficios en la productividad y logro de objetivos institucionales. Por ende y con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos de la presente investigación, se realizaron charlas y aplicó continuamente la encuesta Pos-test a los colaboradores de la empresa distribuciones, cuyos resultados nos arrojan un porcentaje de satisfacción y mejoramiento en su ambiente laboral y personal, demostrando el conocimiento del clima organizacional donde sus niveles de satisfacción son altos, de esta forma se concluyó según su calificación del 1 al 5 (siendo 1 excelente y 5 el más bajo) los colaboradores calificaron el clima organizacional de la empresa con un puntaje de 1 con (50%) y 2 con (50%) de su entorno laboral, es decir que la empresa ya está tomando en cuenta a los colaboradores, elogiando sus capacidades por su buen trabajo en equipo y su espíritu de ayudarse entre todos, esto ligado al logro encaminado por medio de capacitaciones, reuniones pausas activas y mejor comunicación entre colaboradores y la empresa.

## Conclusiones

En el proyecto de investigación presentado anteriormente se concluyó que el diagnóstico inicial (encuesta de satisfacción Pre-test) tenía una serie de problemas basados en el área del clima organizacional, afectando al personal que labora en la empresa Distribuciones del Campo S.A.S., de esta forma se logró especificar cuáles y de donde provenían estas falencias, a partir de este diagnóstico se concluyó que se debe actuar para mejorar el clima organizacional de la empresa, motivando a sus colaboradores promoviendo su salud mental, física y social, de esta forma se tomó la decisión de crear y/o conformar un comité de convivencia laboral donde se van a realizar charlas motivacionales, actividades de pausas activas para mejorar la comunicación en el trabajo, esto va de la mano con una asistencia para reflejar que todos los colaboradores están activos y quieren mejorar su entorno laboral.

La empresa Distribuciones del campo S.A.S. a partir de su diagnóstico inicial, siguió un proceso de mejoramiento de clima organizacional, de esta forma se logró el objetivo principal ya que se realizó una encuesta de satisfacción Post-Test donde las charlas, reuniones, pausas activas, comprensión de los empleados, incentivos, donde la empresa Distribuciones del Campo S.A.S. ha demostrado más interés en el estado de bienestar de los colaboradores, permitiendo ser más productiva desde el punto de la motivación laboral que conecta con los colaboradores, es decir que la empresa Distribuciones del campo S.A.S., gestiona adecuadamente los procesos de necesidades que requieren los colaboradores.

## Recomendaciones

De acuerdo al diagnóstico aplicado en la empresa Distribuciones del Campo S.A.S., debe manejar una continuidad de bienestar y control de los colaboradores, ya que su clima organizacional tuvo una serie de dificultades con el liderazgo, trabajo en equipo, motivación, entre otras que hacen correspondencia con la empresa, de esta forma se creó una encuesta cuyos resultados fueron:

Mejorar las relaciones entre los colaboradores, crear estrategias de integración por medio de pausas activas, reuniones didácticas y aprender a escuchar a los colaboradores cuando se sientan muy agrumados o tengan problemas con los demás, se tomará en cuenta un asesoramiento para cada uno de los integrantes que lo requieran.

Por otro lado, se considera que la empresa establezca un fin de instrumentos y herramientas para una buena comunicación que genere una mejoría en su clima organizacional teniendo en cuenta los factores de una comunicación asertiva y son los siguientes: Escuchar a los demás cuando está hablando, hablar de manera segura, demostrar interés en lo que están hablando, expresar las inconformidades con respeto, etc.

Por último, la motivación es un pilar muy importante para la empresa, es decir, que, si se obtiene una buena motivación laboral, se podría llegar a un gran éxito en la empresa, provocando más beneficios para la empresa y el colaborador, cuyas satisfacciones serían mutuas.

### Referencias bibliográficas

- Empresa Actual. (30 de Septiembre de 2021). Clima organizacional. Qué es y por qué hay que tenerlo en cuenta. Obtenido de EmpresaActual.com:  
<https://www.empresaactual.com/clima-organizacional/>.
- Ganga Contreras, F. A., Piñones Santana, M. A., & Saavedra Moyano, L. (14 de Febrero de 2015). Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión, por Francisco Ganga, María Piñones & Lorena Saavedra.  
Obtenido de espol Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas:  
<http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco>
- García Ramirez, M. G., & Ibarra Velazquez, L. A. (S.f.). diagnóstico de clima Organizacional del departamento de educación de la universidad de guanajuato. Obtenido de eumed.net Enciclopedia Virtual: [https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/antecedentes\\_clima\\_organizacional.html](https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/antecedentes_clima_organizacional.html)
- García Solarte, M. (2003). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración (Universidad del Valle), (42), 43-65. Recuperado de:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n42/n42a4.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación Sexta Edición. En R. H. Sampieri, Metodología de la Investigación Sexta Edición (págs. 1-600). Mexico d.f.: mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v.
- Ortiz Serrano, P., & Cruz García, L. (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. Psicología para América Latina N.13. Obtenido de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-350X2008000200017](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017)

Rock Content. (10 de Mayo de 2019). Clima organizacional: ¿qué es y por qué es importante evaluarlo en las empresas? Obtenido de Rock Content:

<https://rockcontent.com/es/blog/que-es-clima-organizacional/>

Rodríguez, M. G. (18 de Enero de 2006). Sistemas de información para medir el clima organizacional. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/sistemas-informacion-medir-clima-organizacional/>

Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M. C., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994–2005). *Diversitas* v.2 n.2, 329-349.

## Apéndices

### Apéndice A. Encuesta Pre-test y Post-test

#### Encuesta de Satisfacción.

(Pre-Test) y Post-Test para Diagnóstico del Clima Organización en la empresa Distribuciones del Campo S.A.S.

**Nombre:** \_\_\_\_\_

**Edad:** \_\_\_\_\_

#### **Género.**

Mujer.

Hombre.

Otro.

1. ¿Conoces el concepto de Clima Organizacional?

Si.

No.

Muy poco

2. ¿El Clima Organizacional de su empresa favorece su nivel de motivación laboral?

Buena motivación.

Desmotivación.

Motivación regular.

3. ¿Del 1 al 5 que tan positivo es el Clima a Organizacional en tu empresa?

. Donde 1 es excelente y 5 es malo

1

2

3

4

5

4. ¿En los últimos cuatro días has recibido reconocimientos o elogios por hacer bien las actividades?

Si.

No.

Rara vez.

5. ¿Crees que en tu trabajo se interesan en ti como individuo?

Si me toman en cuenta.

No me toman en cuenta.

Muy poco.

6. ¿Manejan un espíritu de ayuda o colaboración en tu trabajo?

Si.

No.

Rara vez

7. ¿Cómo describes a tus compañeros?

Buenos

Regulares

Malos

8. ¿considera que en la empresa se deben desarrollar espacios de diálogo y concertación ante las diferencias o problemas entre compañeros?

Es necesario.

Controlar los problemas solamente.

No es necesario.

9. ¿Te gustaría que hicieran pausas activas o charlas motivacionales en tu empresa?

Si

No

Solo charlas motivacionales

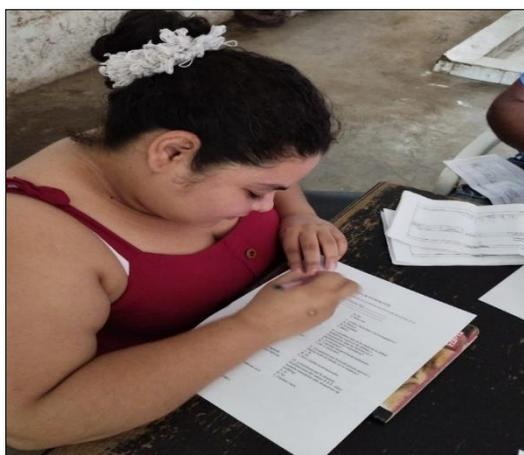
10. ¿Consideras que la empresa Distribuciones del campo S.A.S. toma medidas inmediatas ante situaciones de mobbing?

Si

No

Algunas veces

## Apéndice B. Registro Fotográfico de la Aplicación de Encuestas





### Apéndice C. Registro Fotográfico de Capacitación



## Apéndice D. Acta de Conformación del Comité de Convivencia Laboral

	CÓDIGO: FOR-CC-001
	VERSIÓN: 0
	FECHA: 18/11/2022
ACTA DE CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	

En cumplimiento a la Ley 1010 de 2006 así como lo dispuesto en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El periodo de los miembros del Comité es de dos (2) años y el empleador proporcionará los recursos necesarios para el cumplimiento de las funciones de los miembros al Comité, así como la capacitación requerida.

El representante legal de la empresa nombro mediante Resolución No.01 de fecha 17 de noviembre de 2022, a las siguientes personas:

1. Andrea García-----Principal
2. Waldir Rodríguez-----Suplente
3. Keifri Alomia-----Principal
4. Luis Manga-----Suplente

Y los trabajadores eligieron por votación a:

1. Karen Ortega -----Principal
2. Moisés Campo-----Suplente
3. Luzmery López-----Principal
4. Delver Noriega-----Suplente

Integrado el Comité de Convivencia se procedió de acuerdo a la Resolución de Rectoría No. 001 del 17 de noviembre de 2022, a nombrar presidente y al secretario del mismo, con el objetivo de mantener la coordinación, organización y funcionamiento del Comité.

Por votación interna del Comité se designa:

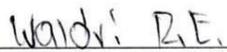
Andrea García-----presidente del Comité

Karen Ortega-----secretario(a) del mismo.

Waldir Rodríguez-----auxiliar

  
Firma integrante del Comité  
presidente

  
Firma integrante del Comité secretario

  
Firma integrante del Comité

### Apndice E. Acta de Asistencia

	<b>CONTROL DE ASISTENCIA A CHARLA Y/O CAPACITACIÓN</b>
---	--

Fecha		
DD	MM	AAAA
24	11	2022

TEMA DE LA ACTIVIDAD O FORMACION	Solución de conflictos
OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD O FORMACION	Brindar herramientas que ayuden a la solución de conflictos laborales con el fin de mejorar la productividad y el clima laboral
RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD O FORMACION	Comité de Convivencia

	NOMBRE DEL TRABAJADOR	CEDULA	CARGO	FIRMA
1.	Andrea Carolina Garcia Zarate	1083569469	Administradora	A. Andrea C. Z.
2.	Dewey de las Mercedes Zarate	1080425916	encargo	Dewey B.
3.	Luzmary Lopez Tete	1083571401	Secretaria	Luz Lopez
4.	Waldy R.E	1082406150	Conductor	Deive B.
5.	Karen Cortes	1083467099	Vendedora	Karen D.
6.	diadelina zarate	57089115	oficinas varias	diadelina Z.
7.	Moises Cumpo	109257528	Oficinas Varias	Moises C.
8.	Jefferson Melendez	12246515	Conductor	Jefferson M.
9.	Luis Mangua	7724582120	oficinas v	Luis M.
10.	Atomia Kelfri	7722000125	vendedor	Atomia
11.				
12.				
13.				
...				

## Apéndice F. Evidencia de Toma de Decisiones en Trabajo Investigativo

