

**Propuesta de mejora del clima organizacional y fortalecimientos del talento humano en la
empresa Asesor Group un enfoque en la comunicación efectiva, el reconocimiento y
desarrollo profesional**

Katherine Brigitte Colmenares García

Geraldin Cortes Jiménez

María Alejandra Loaiza Conda

John Walter Bernal Echeverry

Asesor

Diana María Giraldo Correa

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

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

Administración de Empresas

2025

Agradecimientos

Expresamos nuestros más sinceros agradecimientos a Dios por brindarnos la determinación, salud y fortaleza para culminar esta etapa. Agradecemos profundamente a nuestros tutores y a la Universidad UNAD por su guía, así como a nuestras familias y amigos, quienes fueron nuestro motor, refugio y fuente de ánimo en los momentos más difíciles.

Gracias por creer en nosotros, acompañarnos y ser parte fundamental de este sueño que hoy culmina con orgullo y satisfacción.

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a aquellas personas que acompañaron nuestro camino de aprendizaje y formación, a quienes siempre creyeron que llegar a esta meta sería posible sin importar cuán duro fuera el camino. Este logro evidencia el amor y compromiso que tenemos con nosotros mismos, lo cual hace que nos sintamos orgullosos y con la confianza de seguir conquistando metas futuras que nos permitan vivir en felicidad y con la plenitud que caracteriza una vida bien vivida.

También dedicamos este proyecto a nuestras familias, que, con su apoyo incondicional, palabras de aliento y presencia constante, fueron pilar fundamental en cada etapa del proceso. A los amigos y compañeros que compartieron este recorrido académico, por su compañía, comprensión y colaboración. Cada uno ha dejado una huella significativa que valoramos profundamente.

Resumen

El presente proyecto se orienta a desarrollar un trabajo en torno a los recursos humanos de la empresa Asesor Group, en concreto se enfrentó el desafío de dar soluciones a una serie de problemáticas que se están presentando en la compañía: Algunas dificultades en el área comercial, ambiente laboral y el clima organizacional. Nuestra intervención inicia con las investigaciones de estas problemáticas con el fin de determinar el diagnóstico del estado de la situación, consecutivamente se realizará un proceso de la información y antecedentes obtenidos, para lograr un diseño e implementación de la estrategia integral para mejorar el clima organizacional de la Empresa Asesor Group.

Todo esto anteriormente mencionado con el fin de buscar incrementar proporcionalmente el aspecto anímico de los trabajadores, lo que conlleve a amplificar este efecto en motivación y relación con la empresa, lo que beneficiaría las propuestas de alineación con respecto a la misión y visión institucional de la empresa Asesor Group. Se espera un resultado que logre generar competitividad de la empresa en el mercado financiero, y por sobre todo un círculo virtuoso orientado al desarrollo humano de todos sus colaboradores.

En el ámbito técnico investigativo, la metodología utilizada en este proyecto es mixta, con un enfoque y desarrollo de actividades tanto cualitativo como cuantitativo, realizando la búsqueda de las percepciones, experiencias y opiniones de los empleados, líderes y jefes de la Empresa Asesor Group, en su desafío de enfrentar las dificultades relacionadas al clima organizacional.

Palabras clave: Motivación, Comunicación, Crecimiento, Productividad, Calidad.

Abstract

This project focuses on the development of the human resources department. Specifically, the project faced the challenge of providing solutions to a series of problems faced by a company. Grupo Asesor has been experiencing difficulties in its sales department, as well as in its work environment.

The project begins with investigation on site; allowing to diagnose of the stage of the situation through the use of surveys and observation.

Subsequently, an analysis of the information and background information obtained is conducted to design and implement a comprehensive strategy to improve Asesor Group's work environment.

The objective is to increase morale and a sense of belonging to the organization. This will bring benefits, aligning the organizational strategy with Asesor Group's mission and vision; making the company more competitive.

In the technical and research sphere, the methodology used in this project is mixed, meaning it has both a qualitative and quantitative.

The plan is to approach experiences, and opinions of employees, leaders, and managers of the Asesor Group Company; in their challenge of addressing difficulties related to the work environment.

Keywords: Motivation, Communication, Growth, Productivity, Quality.

Tabla de Contenido

Introducción	11
Planteamiento del Problema	12
Síntomas del Problema	12
Justificación	14
Objetivos	16
Objetivo General.....	16
Objetivos Específicos.....	16
Antecedentes	17
Marco Teórico.....	19
Marco Legal	26
Metodología de la Investigación.....	29
Enfoque de la Investigación.....	29
Tipo de Investigación.....	29
Población y Muestra	29
Técnicas de Recolección de Información	29
Procedimiento	31
Respuestas Críticas	32
Respuestas por Segmentación.....	33
Resultados por Segmentación.....	34

Percepción de Liderazgo.....	34
Percepción del Clima Laboral.....	34
Percepción de Adecuados Procesos de Capacitación y Desarrollo	35
Conclusiones.....	37
Recomendaciones	38
Referencias Bibliográficas	42
Apéndices.....	46

Lista de Tablas

Tabla 1 *Encuesta Compañía Asesor Group* 32

Tabla 2 *Plan de Acción* 40

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Percepción de Liderazgo, Clima Laboral y Procesos</i>	34
--	----

Lista de Apéndices

Apéndice A <i>Formato Utilizado para las Encuestas</i>	46
Apéndice B <i>Evidencias de las Respuestas de los Encuestados</i>	47
Apéndice C <i>Formato Guía Utilizado para Entrevista</i>	50
Apéndice D <i>Reportaje Gerente Comercial</i>	51
Apéndice E <i>Reportaje Gerente Supervisor</i>	52
Apéndice F <i>Reunión con el Equipo Comercial</i>	53

Introducción

La Empresa Asesor Group, es una organización del sector financiero ubicada en la zona de Pereira, Risaralda, en la actualidad esta organización se encuentra en una etapa de crecimiento y consolidación dentro del mercado de la colocación de operaciones de libranza. A pesar de sus avances estratégicos y comerciales en su área de trabajo, Asesor Group ha estado experimentando desafíos significativos relacionados con el clima organizacional al interior de la misma, referido a la atmosfera que se perciben entre sus colaboradores, lo que se ha reflejado a través del desempeño y estabilidad del ejercicio y ejecución de las funciones de operaciones de libranza realizadas por sus empleados, los cuales, en las distintas evaluaciones elaboradas, han reportado sentirse desmotivados y desconectados de la misión y visión institucional, lo que ha llevado a una disminución en la productividad y la calidad del trabajo entregado por los equipos.

En el caso de la Empresa Asesor Group, se han identificado varios síntomas del problema, incluyendo, baja motivación y compromiso de los empleados, desconexión entre la misión y visión de la organización, disminución de la productividad, baja calidad del trabajo realizado, altos niveles de rotación de personal y ausentismo laboral. Entre las principales causas posibles del problema tenemos: bajos niveles de comunicación efectiva, liderazgo y gestión entre los jefes de área y miembros del equipo, precario reconocimiento, recompensa, oportunidades de crecimiento y desarrollo para los clientes internos de la organización.

Planteamiento del Problema

La empresa Asesor Group es una organización del sector financiero; ubicada en la calle 19 8 34 piso 13 oficina 1305 edificio corporación financiera, en Pereira, Risaralda que actualmente atraviesa una etapa de crecimiento y posicionamiento en el mercado. A pesar de sus avances en materia comercial y estratégica, enfrenta retos importantes en el ámbito del clima laboral, los cuales han comenzado a impactar el rendimiento y la estabilidad del equipo interno. En los últimos meses, varios colaboradores han manifestado sentirse poco motivados y desvinculados de los principios institucionales, situación que se ha reflejado en una disminución notable de la productividad y en la calidad del trabajo entregado. Asimismo, se ha registrado una alta rotación de personal y un aumento en los índices de ausentismo, generando mayores gastos operativos por los constantes procesos de selección, inducción y adaptación de nuevo talento.

Otro aspecto crítico ha sido la falta de una comunicación efectiva entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos, lo cual ha limitado la coordinación del trabajo en equipo y el logro de metas conjuntas. Esta situación parece estar relacionada con algunos estilos de liderazgo poco efectivos, falta de reconocimiento, escasas oportunidades de crecimiento y una cultura organizacional que tiende a ser rígida.

Estas condiciones no solo afectan a los empleados, sino que también ponen en riesgo el crecimiento sostenido de la empresa y su imagen frente a clientes y demás partes interesadas. Por ello, se hace urgente plantear acciones que fortalezcan el clima organizacional, valoren el talento humano y aseguren la sostenibilidad del negocio a futuro.

Síntomas del Problema

- Poca motivación y bajo compromiso por parte del equipo del área comercial.
- Desconexión del personal con los valores institucionales.

- Alta rotación de personal y aumento del ausentismo en el equipo de asesores comerciales.
- Dificultades en la comunicación entre el área comercial y los niveles superiores.
- Falta de procesos de formación y acompañamiento desde gerencia financiera hacia el equipo comercial.

Causas Posibles del Problema

- Comunicación poco efectiva entre líderes de áreas como gerencia financiera, proyectos y asesores comerciales.
- Ausencia de incentivos y reconocimiento al desempeño del personal comercial.
- Pocas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional dentro de la organización.
- Estilos de liderazgo poco efectivos en los departamentos de gerencia financiera y proyectos.

Justificación

Un buen clima organizacional es muy importante y dada su relevancia ha sido reconocida ampliamente en la literatura académica. Según Chiavenato (2017), para el éxito de la organización es necesario un clima organizacional positivo, ya que esto permite influir directamente en el compromiso y la motivación de los empleados. En ese sentido Maslach y Leiter (2017), aseguran que un clima organizacional sano y fuerte se caracteriza por la motivación, la satisfacción laboral el compromiso de los trabajadores, lo que a su vez puede influir en el mejoramiento de la calidad del trabajo y de la productividad.

En la compañía Asesor Group en la actualidad se están presentando problemáticas y desafíos relevantes relacionados con el clima organizacional, lo que afecta directamente la estabilidad y el desempeño del cliente interno. Según los estudios de Herzberg (1959), la satisfacción laboral y la motivación son clave para el éxito de las organizaciones. La desconexión y la desmotivación de los trabajadores con la visión y la misión institucional pueden llevar a que la calidad del trabajo y la productividad sea baja, tal como lo indica la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000).

El entrenamiento y capacitación de los empleados es fundamental para elevar el conocimiento y mejorar las actitudes de los trabajadores, lo que permite optimizar y mejorar la productividad y el desempeño dentro de la empresa. Según Kirkpatrick y Kirkpatrick (2015) “el entrenamiento y la capacitación puede conllevar al mejoramiento de la satisfacción laboral, el ausentismo y la reducir la rotación en las empresas”.

Es importante profundizar acerca de la desmotivación del personal estableciendo e identificando las posibles causas ya que esto permite instituir un plan de trabajo a futuro que agrupe el fortalecimiento del sentido de pertenencia con la organización y por ende mejorar los

resultados económicos y el cumplimiento de objetivos estratégicos. En cuanto a la teoría de la equidad de Adams (1963), los colaboradores que se sienten valorados y reconocidos por su trabajo están más comprometidos y motivados con la empresa.

Por consiguiente, se realiza esta investigación por la necesidad de encontrar posibles soluciones que mejoren en la empresa Asesor Group el clima organizacional, implementando estrategias como el reconocimiento, recompensas, capacitación, oportunidades de crecimiento y desarrollo e incentivos que fomenten el compromiso y responsabilidad de los equipos de trabajo. Según Robbins y Judge (2017), un clima organizacional positivo puede mejorar la satisfacción laboral y la productividad, lo que a su vez puede permitir el aumento de la competitividad y el éxito de la organización.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar una estrategia integral para mejorar el clima organizacional de la empresa Asesor Group, a partir del análisis de las causas que afectan la motivación y el compromiso del talento humano, con el propósito de fortalecer su alineación con la misión y visión institucional y formular un plan de mejora que oriente futuras acciones.

Objetivos Específicos

Determinar las causas específicas que están afectando el clima organizacional de la Empresa Asesor Group, y analizar su impacto en la motivación y el compromiso de los empleados del departamento comercial.

Formular estrategias orientadas a mejorar el clima organizacional, tomando como base los hallazgos obtenidos en el diagnóstico, para fortalecer la motivación, fomentar relaciones laborales saludables y alinear al equipo con los valores de la organización.

Desarrollar un plan de mejora enfocado en fortalecer la comunicación interna, promoviendo una interacción efectiva entre líderes y colaboradores, que facilite el intercambio de ideas, fomente la retroalimentación continua y refuerce el sentido de pertenencia del equipo.

Antecedentes

La empresa Asesor Group actualmente está presentando desafíos significativos relacionados con el clima organizacional, lo que ha afectado el desempeño y la estabilidad del cliente interno. Los empleados expresan estar desmotivados y desconectados de la misión y visión institucional, lo que ha llevado a una disminución en la productividad y la calidad del trabajo entregado por los equipos; es por esto por lo que identificar los puntos débiles es de suma importancia para aumentar la satisfacción y mejorar las actitudes del personal con el objetivo de potencializar el desempeño y eficiencia dentro de la organización.

Entre las posibles causas de problemas encontrados en Asesor Group, tenemos que los integrantes del área comercial no reciben retroalimentación clara y oportuna sobre los resultados obtenidos durante el mes, lo que genera confusión y desmotivación; algunos jefes de área son autoritarios y no tienen en cuenta al equipo de trabajo para la toma de decisiones y se ausentan cuando hay conflictos, creando así, falta de confianza en la dirección.

Aunque los empleados cumplen con las metas propuestas y las cuales son exigentes, no reciben reconocimiento ni incentivos, por lo que sienten que su esfuerzo no vale la pena; muchos de ellos llevan años sin recibir formación y ascensos, generando estancamiento y frustración. En la misión de la compañía está establecido cuidar del bienestar de los empleados, pero en la práctica se asignan cargas laborales excesivas y jornadas laborales largas sin apoyo adicional, la empresa está creciendo y no se realiza contratación de personal nuevo, lo cual hace que algunas personas realicen tareas de dos o más cargos y esto produce agotamiento.

La existencia de rivalidades entre áreas o departamentos (como servicio al cliente y comercial) no se solucionan a tiempo y crean un ambiente tenso y poco colaborativo en Asesor Group causando reprocesos y eslabones rotos en la cadena de comunicación; adicional a esto, los

métodos de asignación de tareas cambian constantemente sin una inducción o socialización adecuada generando incertidumbre y estrés porque los colaboradores no saben que se espera de ellos y como será su evaluación de desempeño.

En cuanto a la comunicación institucional, no se promueven actividades de integración ni información interna que fortalezca la identidad y sentido de pertenencia del empleado, por esto no se sienten parte de la cultura y no entienden como su trabajo contribuye al éxito general.

Abordar la desmotivación del personal, mediante la identificación de las causas. Permite establecer un plan de trabajo a futuro que reúna el fortalecimiento del sentido de pertenencia con Asesor Group y el mejoramiento de los resultados. En la Búsqueda de un ambiente propicio donde convivan la satisfacción laboral, la motivación y el crecimiento de la productividad; acorde a la misión y visión de la organización.

Esta investigación puede ser usada por Asesor Group para dar soluciones y lograr una armonía entre los colaboradores, brindando satisfacción al cliente interno como por ejemplo mediante entrenamiento y capacitación, proporcionando más seguridad, evitando la rotación y el ausentismo en la empresa, entre muchas otras tácticas mitigadoras y de abordamiento efectivo de las situaciones presentadas anteriormente.

Este estudio busca corregir las diferentes problemáticas y aumentar el reconocimiento, las recompensas, oportunidades de crecimiento y desarrollo para el personal de la organización, y dar incentivos que fomenten el compromiso de los equipos de trabajo, y aumentar la productividad con el fin de entender mejor al trabajador y su ambiente emocional con respecto a la organización, ayudando a tomar mejores decisiones gerenciales con un enfoque más humano y efectivo.

Marco Teórico

Dentro de las organizaciones se encuentra el clima organizacional, el cual se trata del ambiente social y psicológico que se vive al interior de una empresa u organización y que por consiguiente influye directamente en la satisfacción, el compromiso y la motivación de los colaboradores. Esto se puede interpretar como un clima organizacional positivo, que se caracteriza por una cultura de trabajo abierto, colaborativo y respetuoso entre sus integrantes, donde los empleados se sienten reconocidos y valorados por su trabajo. Según Chiavenato (2020), un clima organizacional positivo es esencial para el éxito de las organizaciones, ya que puede mejorar la productividad y la calidad del trabajo. Para el caso de Asesor Group, se ha podido identificar varias problemáticas y desafíos relacionados con el clima organizacional que está afectando la estabilidad y el desempeño del cliente interno.

En ese sentido, el clima organizacional influye de manera positiva en el compromiso y la motivación de los trabajadores de distintas maneras. Por un lado, puede fomentar la lealtad, el respeto y el sentido de pertenencia en la empresa en cual desempeña sus funciones u oficios lo que puede permitir un alto porcentaje de eficiencia y productividad. Por otro lado, se puede mejorar la colaboración y comunicación entre empleados lo que puede despertar la creatividad e innovación en el desarrollo de sus actividades. Según Herzberg (1959), los factores motivadores como las oportunidades de crecimiento y el reconocimiento son fundamentales para la satisfacción laboral y la motivación de los empleados que hacen parte de la empresa Asesor Group.

La gestión del clima organizacional es un proceso complejo que requiere una comprensión profunda de las necesidades y expectativas de los empleados. Según Robbins y Judge (2017), un clima organizacional positivo puede mejorar la satisfacción laboral y reducir la

rotación y el ausentismo en las empresas. Por lo tanto, es fundamental que Asesor Group implemente estrategias para mejorar el clima organizacional, como la capacitación, el entrenamiento, y el reconocimiento, sistema de recompensas y la comunicación efectiva. Al hacerlo, pueden mejorar la productividad y la calidad del trabajo, alcanzando sus objetivos y metas.

El clima organizacional es un tema fundamental en la gestión de recursos humanos, y existen varias teorías que buscan explicarlo. La Teoría de la Autodeterminación, propuesta por Deci & Ryan (2000), sostiene que la motivación y el compromiso de los empleados están influenciados por la satisfacción de sus necesidades psicológicas básicas, como la autonomía, la competencia y la relación. Esto sugiere que los empleados que se sienten autónomos en su trabajo, competentes en sus habilidades y valorados en sus relaciones con los demás, están más motivados y comprometidos con la organización. En el caso de Asesor Group, la falta de retroalimentación clara y oportuna, el liderazgo autoritario y la falta de reconocimiento e incentivos pueden estar afectando la motivación y el compromiso de los empleados.

Otra teoría importante es la Teoría de la Equidad, desarrollada por Adams (1963), que afirma que los empleados que se sienten valorados y reconocidos por su trabajo están más motivados y comprometidos con la organización. La percepción de justicia y equidad en el lugar de trabajo es fundamental para la motivación y el compromiso de los empleados. La Teoría propuesta por Herzberg (1959), identificó dos factores que influyen en la motivación y la satisfacción laboral: los factores higiénicos, como las condiciones de trabajo y el salario, y los factores motivadores, como el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento.

Para perfeccionar el clima organizacional, es importante implementar estrategias efectivas. La capacitación y el entrenamiento pueden mejorar la satisfacción laboral y reducir la

rotación y el ausentismo en las empresas, según Kirkpatrick y Kirkpatrick (2015). La comunicación efectiva también es crucial para el éxito de las organizaciones, ya que puede mejorar la productividad y la satisfacción laboral, como lo señalan Robbins y Judge (2017). Además, el reconocimiento y las recompensas son fundamentales para motivar y comprometer a los empleados, y los métodos de compensación basados en competencias pueden mejorar la motivación y el compromiso de los empleados, según González Ariza (2017).

La empresa Asesor Group puede beneficiarse de la implementación de modelos de gestión de recursos humanos efectivos para mejorar su desempeño y alcanzar sus objetivos. El Modelo de Gestión del Talento, propuesto por Luna Arocas (2018), puede ser especialmente útil para Asesor Group, ya que implica identificar, desarrollar y retener a los empleados con habilidades y competencias clave para lograr sus objetivos, la aplicabilidad de este modelo puede realizarse identificando las áreas que realizan los procesos funcionales de reclutamiento, selección, evaluación, compensación y capacitación con el fin de adecuar y optimizar los procesos de tal manera que estén alineados a la estrategia de la empresa y se puedan verificar los resultados de forma medible.

Existe otra teoría de la cual puede beneficiarse y es el Modelo de Desarrollo del Factor Humano, propuesto por Oltra Comorera (2013), que enfatiza la importancia de invertir en el desarrollo de los empleados para mejorar su desempeño y alcanzar las metas de la empresa. Asesor Group puede implementar programas de capacitación y desarrollo que se centren en mejorar las habilidades y competencias de todos los empleados, segmentadas por áreas y labores específicas de cada grupo que conforma la empresa, estas podrían ser mensuales, trimestrales o semestrales dependiendo del grado de reestructuración requerido.

En los últimos años el estudio del clima organizacional ha venido evolucionando de tal manera que su orientación es más integral e interdisciplinaria, entre los más importantes se encuentran el enfoque en el bienestar organizacional, el cual tiene en cuenta principalmente la salud mental del trabajador, la resiliencia laboral y la calidad de vida en relación con el trabajo, esto último ya que los entornos digitales o trabajos híbridos han sido una opción que va en aumento; las evaluaciones usando herramientas psicométricas, son usadas con alta frecuencia por las empresas para medir variables como liderazgo, comunicación, satisfacción laboral, motivación, teniendo como principales ejemplos escalas tipo Likert y consultorías externas como Great Place to Work.

La ejecución de modelos de gestión de recursos humanos efectivos en Asesor Group puede generar múltiples beneficios, como una mejora significativa en la productividad y el desempeño de los empleados, lo que a su vez puede aumentar la competitividad de la empresa en el mercado. Además, estos modelos pueden ayudar a retener a los empleados clave y reducir la rotación de personal, lo que puede ahorrar costos y mejorar la continuidad en los proyectos. También se puede esperar una mejora en la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados, llevando a una mayor motivación y dedicación en el trabajo, impactando no solo el área operativa sino también el liderazgo que inspire, motive y empodere a los equipos de trabajo. En última instancia, la implementación de estos modelos puede permitir a Asesor Group alcanzar sus objetivos y metas de manera más efectiva y eficiente.

Por otro lado, en los últimos años, el estudio del clima organizacional ha evolucionado hacia enfoques más integrales, tecnológicos e interdisciplinarios, centrados no solo en el rendimiento laboral sino también en el bienestar general del empleado, por lo cual, actualmente, las organizaciones buscan algo más que ambientes productivos, en cambio buscan un ambiente

en el cual el empleado pueda sentirse saludable y valorado, dado que el bienestar del talento humano es un factor estratégico para la competitividad.

Entre las tendencias más destacadas se encuentra el enfoque en el bienestar organizacional, el cual incluye elementos como la salud mental, la resiliencia, la conciliación entre la vida personal y laboral, y la gestión emocional. En ese sentido, se han incorporado prácticas como el trabajo híbrido o remoto. Según el Equipo de edición de Psico-smart (2024), el trabajo remoto ha tenido un impacto positivo en la salud mental de los empleados. Un claro ejemplo de cómo esta metodología puede impactar positivamente en el bienestar laboral es el caso de Buffer, empresa de herramientas para redes sociales que funciona 100% de forma remota; dicha compañía ha aplicado metodologías como la “cultura de la asynchronía”, la cual facilita a los empleados organizar su tiempo de una forma más efectiva y responder a las tareas en momentos que les resulten más productivos. Los resultados son claros el 90% de sus empleados se sintieron felices dado que su bienestar ha mejorado considerablemente debido a su política de no solo permitir, sino de promover el trabajo flexible.

Colombia no es ajeno a estas tendencias, pues el trabajo híbrido ha emergido como un modelo empresarial exitoso, su consolidación se dio después de la pandemia. Según La Nota Económica (2024), el 50 % de las empresas implementaron el teletrabajo para mejorar la calidad de vida, equilibrar la vida personal y laboral, reducir costos, incrementar la productividad y beneficiar al medio ambiente. Tendencia que se ha mantenido en cerca del 80% de las organizaciones que implementaron este tipo de metodologías. Un caso de éxito es DataCrédito (Experian), con una iniciativa denominada “Future of Work”, la cual brinda a sus empleados 4 modalidades laborales (Office Hub, Hybrid, Home y Roam). Actualmente, el 70 % de sus empleados adoptan este esquema, en el cual laboran dos días en oficina y tres desde casa,

dinámica que ha demostrado mejorar el bienestar emocional y la satisfacción laboral de todos sus colaboradores

No obstante, estas nuevas tendencias en cuanto a la gestión organizacional pueden aplicarse a todo tipo de empresas; sin embargo, para lograrlo de manera asertiva es necesario realizar un diagnóstico integral en el cual se consideren las características culturales, estructurales y operativas de cada organización, con el fin de adaptar estrategias de mejora del clima organizacional a contextos específicos, garantizando su pertinencia y efectividad.

Según Robfer (2006), comprender los valores de competencia dentro del entorno laboral resulta esencial para interpretar la conducta organizacional, ya que estos valores influyen directamente en la forma en que los colaboradores se relacionan, se motivan y enfrentan los desafíos cotidianos en el trabajo.

En cuanto a las herramientas de evaluación del clima organizacional, las compañías han avanzado en la adopción de instrumentos psicométricos estandarizados, destacando entre los más comunes los cuestionarios estructurados con escalas tipo Likert, que permiten medir dimensiones como la satisfacción, la comunicación, el liderazgo y la motivación. Según Robfer (2006), herramientas como el Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer, el Organizational Climate Questionnaire (OCQ) de Brown y Leigh, así como metodologías de firmas especializadas como *Great Place to Work* y *Gallup*, se han vuelto cada vez más famosos debido a su enfoque sistemático y la posibilidad de obtener resultados válidos y confiables.

Finalmente, nuevas tendencias como el uso de Big Data y análisis de sentimientos en plataformas digitales internas permiten a las empresas obtener indicadores en tiempo real sobre el estado emocional de sus colaboradores. Esto incluye análisis de correos, encuestas rápidas y

manejo de redes sociales internas, lo cual promueve una gestión más proactiva y predictiva del clima laboral.

Estas nuevas tendencias brindan a las organizaciones, sin importar su objeto social, la posibilidad de implementar un sistema de gestión del clima organizacional más sofisticado, actualizado y eficiente, el cual se ha diseñado acorde a la realidad de la organización, basado en datos objetivos, seguimiento continuo y planes de mejora sostenibles.

Marco Legal

El marco legal que rige la relación laboral en Colombia en primera instancia se encuentra establecido en la Constitución Política del Estado, seguido en su congruencia jurídica por el Código Sustantivo del Trabajo, además de otras leyes y reglamentos, en este sentido la Constitución Política de Colombia establece en su artículo N°25, que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de la especial protección del Estado. En el artículo N°53, se establecen principios mínimos fundamentales para el estatuto del trabajo, como lo son, la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración mínima vital y móvil, y la estabilidad en el empleo.

Entre la normativa específica del mundo laboral, el Código Sustantivo del Trabajo, regulado por la Ley N°50 de año 1990 y la Ley N°789 de año 2002, establece las normas que rigen las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en Colombia. En ese sentido precisamos entre otras leyes y reglamentaciones laborales importantes a incluir, incorporamos la Ley N°1010 de año 2006, que regula el acoso laboral, reconociendo ambientes hostiles con marcada violencia psicológica, discriminación y humillación que afecta la salud mental del trabajador y por tanto el clima presente en la organización. Ley N°1429 de año 2010, que establece la formalización y generación de empleo, Mejorando las condiciones en las Mipymes, propiciando entornos de bienestar, seguridad y estabilidad en los trabajadores, los cuales son partes importantes para un clima laboral positivo.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, el Decreto N°1443 de año 2014, que regula las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La Resolución N° 0312 de año 2019, que establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Debido a que la empresa Asesor Group opera al interior de la jurisdicción del Estado de Colombia y, por lo tanto, se encuentra sujeta al marco legal, normativo laboral colombiano. La Constitución Política de Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo establecen las normas jurídicas y principios de derecho que rigen las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en el país, dando cumplimiento así con las leyes y disposiciones anteriormente mencionadas.

En este sentido, Empresa Asesor Group debe garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, y cumplir con las normas establecidas para proteger los derechos de los trabajadores.

En materia de seguridad y salud en las actividades laborales, la empresa Asesor Group tiene el deber de garantizar y cumplir con los estándares mínimos establecidos en el derecho colombiano para prevenir riesgos laborales.

En materia de otras regulaciones, Asesor Group, también debe cumplir con otras normas importantes, como lo es la Ley N° 1221 de año 2008, que regula el teletrabajo, y la Ley N° 2027 de año 2020, normas que establecen disposiciones para la protección de los trabajadores en caso de pandemia. La organización debe estar preparada para adaptarse a las normas y regulaciones de derecho que se establecen en nuestra legislación para proteger la salud y seguridad de los trabajadores en situaciones de emergencia.

En relación con el derecho internacional, el ámbito jurídico normativo está orientado en torno a las disposiciones desarrolladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual se constituye como una fuente valiosa de información y orientación jurídica en esta materia, El párrafo 2 de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), el cual expone que las condiciones seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente, junto con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981(num.

155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (num. 187), los cuales son fundamentales y crean la nueva categoría de principios y derechos fundamentales. Asesor Group puede encontrar en estas regulaciones un importante aliado, y beneficiarse de los acuerdos y recomendaciones establecidos por la OIT, así como de los informes y análisis sobre temas laborales, para mejorar las condiciones profesionales y promover un empleo decente tanto en la empresa como en el mercado de la colocación de operaciones de libranza.

Metodología de la Investigación

Enfoque de la Investigación

En el desarrollo de esta investigación, se ha optado por un enfoque mixto, el cual tiene en cuenta perspectivas cualitativas y cuantitativas, ya que se busca comprender de manera más profunda las percepciones, vivencias y opiniones de los empleados de Asesor Group frente al clima organizacional. Este tipo de enfoque permite realizar análisis desde la realidad subjetiva de los participantes, entendiendo las dinámicas internas que afectan la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral.

Tipo de Investigación

La investigación realizada será de tipo *descriptiva*, ya que se pretende describir como es la percepción de los empleados en Asesor Group en cuanto al liderazgo, la motivación, la comunicación, el reconocimiento etc. Y correlacional ya que se buscará la relación entre clima organizacional y las variables de motivación, rendimiento y satisfacción.

Población y Muestra

La empresa Asesor Group actualmente cuenta con una población de 50 empleados, de los cuales 35 pertenecen al área comercial. Nuestra muestra se basa en 20 personas (1 Jefe de área comercial, 1 Supervisor o líder y 18 vendedores) mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que no todos tienen la disponibilidad o disposición a participar. Esta estrategia se usa debido al tamaño reducido de la organización y acceso a los funcionarios.

Técnicas de Recolección de Información

Para esta investigación se emplearon dos herramientas principales de recolección de datos: encuestas estructuradas y entrevistas semiestructuradas. La selección de estas

herramientas responde al enfoque mixto del estudio, buscando obtener tanto datos cuantificables como información cualitativa más profunda sobre el clima organizacional en Asesor Group.

En conjunto, el uso de ambas herramientas favoreció la triangulación de la información, fortaleciendo la validez de los hallazgos. Mientras las encuestas proporcionaron una visión general del sentir colectivo de los colaboradores, las entrevistas ofrecieron una lectura interpretativa desde la mirada directiva. Esta integración permitió contrastar percepciones, identificar coincidencias y diferencias, y, en consecuencia, formular conclusiones más sólidas sobre el estado actual del clima organizacional en Asesor Group.

➤ Encuesta Estructurada

Se utilizó una encuesta tipo Likert, diseñada específicamente para evaluar tres dimensiones clave del clima organizacional: liderazgo, ambiente laboral, y procesos de capacitación y desarrollo. La encuesta constó de 10 preguntas cerradas, distribuidas de la siguiente manera:

- Liderazgo: ítems 3, 5 y 7.
- Clima laboral: ítems 1, 6, 9 y 10.
- Capacitación y desarrollo: ítems 2, 4 y 8.

Cada pregunta fue respondida en una escala de 4 puntos (desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo"), lo que permitió recoger percepciones de forma medible y estandarizada

➤ Entrevistas

Se aplicará a la Gerente y supervisor del área comercial de la empresa Asesor Group, para recolectar información de la percepción que tienen de los comportamientos, relaciones, comunicación y motivación entre colaboradores. El objetivo es compilar información sobre

cómo ven el clima laboral, identificar los factores que más influyen en la motivación y que puedan servir de base para plantear tácticas de mejora.

Estas herramientas permitirán tener una visión más completa sobre el estado actual del clima organizacional, facilitando propuestas que respondan a las verdaderas necesidades del equipo humano de Asesor Group. Finalmente, se analizará la información mediante una revisión estadística básica que permitirá obtener resultados del proyecto con base en los hallazgos más importantes.

Procedimiento

Se estableció que en la semana del 2 al 6 de junio de 2025 durante la hora del almuerzo se podrían hacer las encuestas a los trabajadores del área comercial y las entrevistas a la gerente y al supervisor. Las encuestas fueron realizadas a 18 trabajadores según su disposición de tiempo, mediante un formato JPG editable en donde marcaban sus respuestas y luego se guardaba el archivo para tener soporte digital, con el fin de tener practicidad en la recolección de los datos se disponía de dos computadores portátiles. las entrevistas se realizaron a través de grabación de voz en audios de máximo 6 min por persona.

Resultados

Los resultados obtenidos fueron:

Tabla 1*Encuesta Compañía Asesor Group*

Preguntas / Opciones de Respuesta	Totalmente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	Total Respuestas de Colaboradores
Pregunta 1	3	4	6	5	18
Pregunta 2		8	6	4	18
Pregunta 3	1	7	7	3	18
Pregunta 4	8	9	0	1	18
Pregunta 5		1	7	10	18
Pregunta 6		5	7	6	18
Pregunta 7		3	6	9	18
Pregunta 8	3	7	5	3	18
Pregunta 9		2	12	4	18
Pregunta 10		11	3	4	18
Total respuestas	15	57	59	49	

Nota. Se realizó una encuesta dividida en 10 preguntas a 18 de los funcionarios de la empresa.

Las 10 preguntas se dividieron en 3 segmentos principales:

Liderazgo: Preguntas 3, 5 y 7. Con el fin de evaluar la capacidad de los líderes para guiar a sus equipos a tomar decisiones efectivas con el fin de lograr la misión y visión de la compañía.

Clima laboral: Preguntas 1, 6, 9 y 10. Buscando revisar si el clima laboral de la empresa permite el desarrollo de sus funcionarios en óptimas condiciones.

Procesos de capacitación y desarrollo: Preguntas 2, 4 y 8. Para evaluar si las personas se sienten bien capacitadas y si logran tener un desarrollo profesional en su cargo.

Respuestas Críticas

1. El 66% de los encuestados, 12 de los 18 manifiesta en la encuesta que a la pregunta 9 ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?, se encuentran en desacuerdo por lo que podemos observar que hay una deficiencia en el reconocimiento de sus labores por parte de sus compañeros y líderes.

2. El 61% de los encuestados, 11 de 18 manifiesta en la encuesta que a la pregunta 10 ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?, se encuentran

parcialmente de acuerdo lo que puede significar que la mayoría siente que si puede atender sus asuntos personales y se les respeta el horario de trabajo.

3. El 50% de los encuestados, 9 de 18 respondieron a la pregunta 4 ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo?, respondió que parcialmente de acuerdo y el 44% totalmente de acuerdo. Por lo que el 94% de los encuestados equivalentes a 17 funcionarios ven la necesidad de recibir capacitación.

4. El 55% de los encuestados, 10 de 18 manifiesta en la encuesta que a la pregunta 7 ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?, se encuentran totalmente en desacuerdo lo que puede significar hay una falta de motivación y liderazgo del supervisor.

Respuestas por Segmentación

De las 3 segmentaciones; liderazgo, clima laboral y adecuados procesos de capacitación y desarrollo, que se evaluaron en la encuesta se tomaron 3 interpretaciones para medir la percepción en tres rubros;

Percepción negativa: Si la mayoría de los colaboradores respondían a la pregunta totalmente en desacuerdo o en desacuerdo.

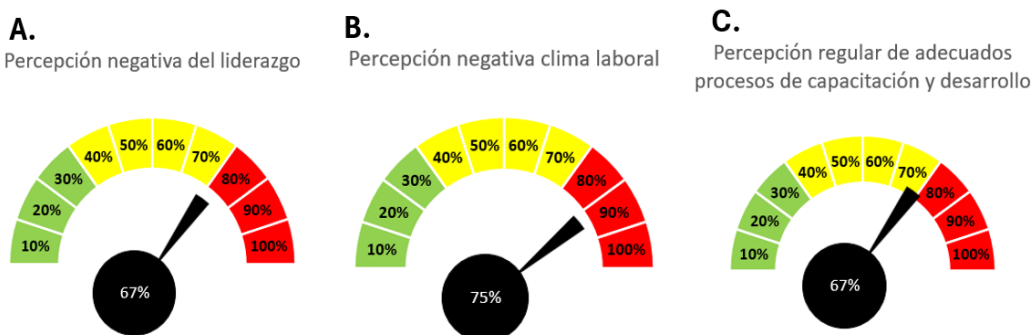
Percepción regular: Si la mayoría de los colaboradores respondían a la pregunta en desacuerdo o parcialmente de acuerdo.

Percepción positiva: Si la mayoría de los colaboradores respondían a la pregunta parcialmente de acuerdo o totalmente de acuerdo.

Resultados por Segmentación

Figura 1

Percepción de Liderazgo, Clima Laboral y Procesos



Nota. La imagen anterior permite conocer la percepción que tienen los empleados en cada uno de los segmentos evaluados.

Percepción de Liderazgo

La percepción de liderazgo de los colaboradores en la empresa es negativa ya que 2 de las 3 preguntas equivalente al 67% de este rubro fueron respondidas con percepción negativa. Donde la pregunta 5 fue la más crítica de este segmento ya que 17 de los 18 colaboradores respondieron estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo acerca de si su superior los motivaba a cumplir su trabajo.

Percepción del Clima Laboral

La percepción del clima laboral en la empresa por parte de los colaboradores es negativa ya que 3 de las 4 preguntas equivalente al 75% de este rubro fueron respondidas con percepción negativa. Donde la pregunta 9 fue la más crítica de este segmento ya que 16 de los 18 colaboradores respondieron estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo acerca de si podían contar con una felicitación cuando realizaban bien su trabajo.

Percepción de Adecuados Procesos de Capacitación y Desarrollo

La percepción de adecuados procesos de capacitación y desarrollo es regular en la empresa ya que 2 de las 3 preguntas correspondientes a un 67% fueron respondidas por la mayoría de los colaboradores en desacuerdo o parcialmente de acuerdo. Donde la pregunta # 2 fue respondida por 14 de los 18 colaboradores respondieron en desacuerdo o parcialmente de acuerdo con si se sentían satisfechos de lo que hacían cuando salían del trabajo.

En cuanto a las entrevistas realizadas a los jefes (Gerente y supervisor comercial) se revelan percepciones diferentes, teniendo en cuenta la presencia de varios problemas u oportunidades de mejora, la gerencia manifiesta que están en un proceso de cambios ya que hay trabajadores con baja motivación, reconoce que la comunicación trabajador – supervisor no es la más adecuada, alta rotación de personal, largas jornadas laborales, reglamentos poco claros, incentivos no acordes a objetivos y alineación frente a la misión y visión, sin embargo se están implementando reuniones 1 vez a la semana donde los viernes se reconoce a los mejores vendedores, y 1 vez cada trimestre se dan regalos a los 3 mejores. Estas acciones no son implementadas con regularidad, se enfatiza en que solicitaron ayuda a gestión humana sobre este hecho.

Por otra parte, el supervisor comercial, percibe empleados despreocupados y desinteresados, cuya única motivación es el dinero, la comunicación es unidireccional y con liderazgo autocrático, haciendo énfasis en el requerimiento de empleados más capacitados para cumplimiento de metas.

Estas debilidades son evidenciadas por parte de los líderes del área comercial y confirma las necesidades de reestructuración del área y complementan los hallazgos cuantitativos

aportados por las encuestas, aportando una visión más profunda sobre los problemas presentados en el área comercial de Asesor Group.

Conclusiones

Después de los hallazgos obtenidos durante todo el proceso evaluativo a la empresa Asesor Group, podemos decir que los tipos de clima laboral presentado en la empresa en la actualidad, son negativo y autoritario, donde predominan el conflicto, falta de comunicación, estrés, poca motivación y alto nivel de rotación, dificultando el logro de objetivos y afectando la salud emocional de los empleados, esto unido a la poca participación de los trabajadores en la toma de decisiones debido al poco espacio para el dialogo con sus lideres.

Los resultados de la encuesta a los colaboradores de Asesor Group evidencian una percepción mayoritariamente negativa sobre el liderazgo, el clima laboral y una percepción regular frente a los procesos de capacitación, lo que indica una necesidad urgente de implementar acciones concretas para fortalecer la motivación, capacitar de forma adecuada, ayudar al liderazgo en el reconocimiento de buenas prácticas, la motivación y el desarrollo del talento de los colaboradores de la empresa.

En cuanto al plan de incentivos presentado a la compañía Asesor Group tiene el potencial de mejorar la comunicación interna, aunque su objetivo principal es mejorar la compensación y los incentivos mediante la implementación de estrategias como el buzón de sugerencias, recompensas y reconocimiento, entrenamiento, capacitación, encuestas, evaluaciones, reuniones y sesiones de retroalimentación que pueden contribuir a mejorar la comunicación bidireccional y fomentar un clima organizacional positivo.

Recomendaciones

En la actualidad, las empresas reconocen la importancia de crear un clima organizacional positivo y motivar a sus empleados para alcanzar el éxito. Asesor Group, comprometida con la excelencia y el bienestar de sus empleados, ha diseñado un programa de compensación e incentivos que busca mejorar el clima organizacional y aumentar la motivación y satisfacción laboral de sus empleados.

El programa se enfoca en cuatro objetivos específicos: incrementar la motivación y satisfacción laboral, mejorar el desempeño y productividad, reducir la rotación y el ausentismo, y fomentar un clima organizacional positivo. Para alcanzar estos propósitos, se han estructurado diversas estrategias integradas, entre ellas: bonos de desempeño, reconocimientos simbólicos y públicos, oportunidades de capacitación continua, beneficios no monetarios como días libres y jornadas laborales flexibles, programas de fidelización por antigüedad, y canales participativos como el buzón de sugerencias. Estas acciones serán implementadas de forma permanente y evaluadas mediante indicadores de control claros que permitirán medir su impacto en el bienestar y rendimiento de los empleados.

En este sentido el programa se implementará en un plazo de 6 meses, realizando evaluaciones y ajustes periódicos para asegurar que el programa funcione de manera efectiva, también se pretende realizar la medición de la siguiente manera:

- Satisfacción laboral y motivación de los empleados (mediante encuestas y evaluaciones).
- Desempeño y productividad de los empleados (mediante evaluaciones de desempeño y métricas de productividad).

➤ Rotación y ausentismo de empleados (mediante registros de asistencia y renuncias).

El presente programa de compensación e incentivos no solo da respuesta a las debilidades evidenciadas por los trabajadores y líderes en Asesor Group, sino que propone acciones sostenibles en el tiempo con mecanismos claros de seguimiento y evaluación. A través de la implementación de estrategias personalizadas y adaptadas al contexto actual de la empresa, se espera mejorar el ambiente laboral, reducir la rotación, aumentar la motivación y fortalecer el compromiso organizacional desde una visión integral del talento humano.

Tabla 2*Plan de Acción*

Acciones	Indicadores de Control	Recursos	Tiempo de Duración	Responsables
Implementar un programa de reconocimiento y recompensas para empleados que demuestran un desempeño excepcional mediante bonos en efectivo.	Número de empleados reconocidos; nivel de satisfacción laboral y motivación de los empleados; Resultados de evaluaciones de desempeño. Porcentaje de cumplimiento de metas.	Bonos en efectivo Sistema de evaluación de desempeño, Base de datos de empleados. Reportes de ventas Presupuesto de bonificaciones	3 meses para implementación y luego permanente	Departamento de Recursos Humanos: diseño e implementación del programa.
Ofrecer oportunidades de capacitación y entrenamiento para mejorar las habilidades y competencias de los empleados.	Número de empleados capacitados, mejora en el desempeño y satisfacción laboral, encuestas de satisfacción post-capacitación.	Plataformas de formación, instructores internos/externos, salas de capacitación.	3 meses para implementación y luego permanente	Departamento de Recursos Humanos
Programa de incentivos para empleados que alcanzan metas y objetivos específicos otorgando un día libre cada 6 meses.	Número de empleados que alcanzan metas y objetivos, reportes de desempeño.	Sistema de seguimiento comercial de metas, plataforma de programación de turnos.	3 meses para implementación y luego permanente cada 6 meses	Departamento de Recursos Humanos
Celebrar un día al año para reconocer y agradecer a los empleados por su contribución a la empresa.	Porcentaje de satisfacción laboral y motivación de los empleados a través de encuestas de satisfacción, impacto en clima laboral.	Material logístico para eventos, reconocimientos simbólicos, espacio físico o virtual.	3 meses para implementación y luego permanente 1 vez al año.	Departamento de Recursos Humanos.

Acciones	Indicadores de Control	Recursos	Tiempo de Duración	Responsables
Plan de carrera con ascensos internos y ajustes salariales progresivos	Evaluaciones por competencias en la medición de tareas. Nivel de satisfacción	Manual de cargos Matriz de competencias Plan de desarrollo	Permanente	Departamento de Recursos Humanos.
Permitir que los empleados con alto desempeño accedan a jornadas laborales flexibles o modalidad híbrida, como reconocimiento a su labor.	Número de colaboradores beneficiados, medición de productividad del personal con flexibilidad, satisfacción general con la medida.	Herramientas de control de cumplimiento, plataformas digitales de trabajo remoto,	duración permanente con revisiones semestrales.	Departamento de Recursos Humanos – Supervisores de área.
Otorgar bonificaciones (bonos, tarjetas de regalo, dinero, entre otros) a colaboradores que cumplan ciclos significativos dentro de la empresa (2, 5 y 10 años).	Tasa de rotación anual, nivel de satisfacción del personal con antigüedad, percepción del clima laboral.	Presupuesto anual para bonificaciones, base de datos de antigüedad, eventos internos para reconocimiento.	Permanente	Departamento de Recursos Humanos.
Implementación de buzón de sugerencias digital y físico para recibir propuestas de mejora del ambiente laboral	Número de sugerencias recibidas mensualmente Porcentaje de sugerencias implementadas Nivel de satisfacción del personal con la gestión de sus propuestas (medido trimestralmente)	Plataforma digital interna, contenedor físico ubicado en áreas comunes, personal para el análisis de las sugerencias	Permanente, con revisión mensual de las propuestas	Departamento de Recursos Humanos

Nota. Plan de Incentivos para mejorar el clima organizacional y aumentar la motivación y satisfacción laboral de los empleados de Asesor Group

Referencias Bibliográficas

- Alles, M. A. (2005). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias* (pp. 175–205). Ediciones Granica. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/66638?page=175>
- Alles, M. A. (2016). *Selección por competencias* (2.^a ed., pp. 20–74). Ediciones Granica. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/114189?page=20>
- Baz Rodríguez, J. (2021). *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España: vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, big data* (pp. 228–267). <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/176326?page=228>
- Bouzas Ortiz, J. A., & Reyes Gaytán, G. (2019). *Gestión del talento humano* (pp. 104–122). IURE Editores. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/130372?page=104>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (pp. 29–54). McGraw-Hill. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/130372>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (pp. 196–223). McGraw-Hill. <https://www-ebooks7-24-com.bibliotecavirtual.unad.edu.co/?il=9350&pg=196>
- Crespo, G. (2021). *La gestión moderna de recursos humanos* (pp. 113–118). Eudeba. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/195575?page=113>
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (pp. 314–341). Ecoe Ediciones. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=314>

- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (pp. 403–415). Ecoe Ediciones. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/69130?page=403>
- Durán Bernardino, M. (2021). *Estudio multinivel de las políticas de empleo juvenil* (pp. 178–180). Dykinson. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/218639?page=178>
- Fernández López, F. (2016). *Contratación laboral (UF0341)* (pp. 48–94). Editorial Tutor Formación. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/44207?page=48>
- Gan, F. (2013). *Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales* (pp. 170–291). Editorial UOC. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=170>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G., & González, C. H. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana* (pp. 30–65). Programa Editorial Universidad del Valle. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30>
- García Solarte, M., Murillo Vargas, G., & González, C. H. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana* (pp. 30–131). Programa Editorial Universidad del Valle. <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=30>
- González Ariza, Á. L. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias* (3.^a ed., cap. 6, p. 252). Universidad del Norte. <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?d>

irect=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=pp_252

Hernández Palma, H., Monterrosa Assia, F., & Muñoz Rojas, D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*, 14(28), 1–15.
<https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.28.889>

Herrero Blasco, A., Perelló Marín, M., & Herrero Blasco, A. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas* (pp. 21–29, 163–176). Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia.
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/57469?page=21>

Iglesias Álvarez, I. (2019). *Los procesos de selección en la era digital: estrategias para atraer y enamorar el talento* (pp. 57–103). FC Editorial.
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/131012?page=57>

La Nota Económica. (2024, 2 de abril). *El trabajo híbrido como modelo de éxito para las empresas*. <https://lanotaeconomica.com.co/movidas-empresarial/el-trabajo-hibrido-como-modelo-de-exito-para-las-empresas/>

Leal Afanador, J. A. (2023). *Trabajo inteligente productivo* (pp. 25–38, 47–60, 217–227). Sello Editorial UNAD. <https://doi.org/10.22490/9789584975096>

Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento* (pp. 201–240, 373–407). Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/123076?page=201>

Oltra Comorera, V. (2013). *Desarrollo del factor humano* (pp. 107–146, 148–188, 253–266). Editorial UOC.
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=107>

Psico-smart. (2024, 28 de agosto). *El impacto del trabajo remoto en el bienestar y la salud mental de los empleados*. <https://blogs-es.psico-smart.com/articulo-el-impacto-del-trabajo-remoto-en-el-bienestar-y-la-salud-mental-de-los-empleados-172168>

Ramos Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos* (2.^a ed., pp. 44–55, 142–188). Editorial ICB.
<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/113344?page=44>

Robfer, E. A. (2006, marzo). *Exploración del modelo de los valores de competencia en el medio laboral mexicano* (Protocolo de tesis doctoral). Universidad Central.
https://patriciacolon.files.wordpress.com/2010/09/caso_estudio_2_protocolo_estudio_organizaciones.pdf

Apéndices

ApéndiceA

Formato Utilizado para las Encuestas

Encuesta para colaboradores de asesor Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group,
Esta encuesta es de manera anónima.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla, No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group ?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su (capacitación, plan de carrera, etc.)?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4

Created with EDIT.org

Nota. La encuesta fue diseñada de forma que se obtuvieran respuestas cerradas, esta incluye 18

preguntas, siendo aplicada a 18 empleados de la organización.

ApéndiceB

Evidencias de las Respuestas de los Encuestados

Encuesta para colaboradores de asesor Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group, Esta encuesta es de manera anónima.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla, No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su (capacitación, plan de carrera, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Created with BBT.org

Encuesta para colaboradores de asesor Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group, Esta encuesta es de manera anónima.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla, No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su (capacitación, plan de carrera, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Created with BBT.org

Encuesta para colaboradores de asesor Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group, Esta encuesta es de manera anónima.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla, No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su (capacitación, plan de carrera, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Created with BBT.org

Encuesta para colaboradores de asesor Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group, Esta encuesta es de manera anónima.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla, No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su (capacitación, plan de carrera, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Created with BBT.org

Encuesta para colaboradores de asesor Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group, Esta encuesta es de manera anónima.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla, No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su (capacitación, plan de carrera, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Created with BBT.org

Encuesta para colaboradores de asesor Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group, Esta encuesta es de manera anónima.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla, No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su (capacitación, plan de carrera, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Created with BBT.org

Encuesta para colaboradores de asesor

Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group, **Esta encuesta es de manera anónima.**

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla, No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su capacitación, plan de carrera, etc.?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Encuesta para colaboradores de asesor

Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group, **Esta encuesta es de manera anónima.**

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla, No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su capacitación, plan de carrera, etc.?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta para colaboradores de asesor

Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group, **Esta encuesta es de manera anónima.**

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla, No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su capacitación, plan de carrera, etc.?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Encuesta para colaboradores de asesor

Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group, **Esta encuesta es de manera anónima.**

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla, No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su capacitación, plan de carrera, etc.?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta para colaboradores de asesor

Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group, **Esta encuesta es de manera anónima.**

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla, No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su capacitación, plan de carrera, etc.?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta para colaboradores de asesor

Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group, **Esta encuesta es de manera anónima.**

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla, No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su capacitación, plan de carrera, etc.?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta para colaboradores de asesor Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group.
Esta encuesta es de manera anónima.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla. No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su (capacitación, plan de carrera, etc.)?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta para colaboradores de asesor Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group.
Esta encuesta es de manera anónima.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla. No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su (capacitación, plan de carrera, etc.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta para colaboradores de asesor Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group.
Esta encuesta es de manera anónima.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla. No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su (capacitación, plan de carrera, etc.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta para colaboradores de asesor Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group.
Esta encuesta es de manera anónima.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla. No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su (capacitación, plan de carrera, etc.)?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta para colaboradores de asesor Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group.
Esta encuesta es de manera anónima.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla. No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su (capacitación, plan de carrera, etc.)?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Encuesta para colaboradores de asesor Group

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan conocer el ambiente de trabajo en el área comercial de la empresa Asesor Group.
Esta encuesta es de manera anónima.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una X en la casilla. No hay respuestas correctas o incorrectas

	1- totalmente de acuerdo	2- Parcialmente de acuerdo	3- En desacuerdo	4- Totalmente en desacuerdo
1. ¿Se siente muy satisfecho con el ambiente de trabajo en asesor Group?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2. ¿cuándo sale del trabajo se siente satisfecho de lo que ha hecho?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿En esta organización valoran su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
4. ¿Considera que necesita capacitación en alguna área de su interés y que forma parte importante de su desarrollo profesional?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ¿Su superior lo motiva a cumplir con su trabajo de tal manera que sea mejor?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
6. ¿Trabaja de manera eficiente y enfocado con su grupo de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ¿Su superior inmediato, le da retroalimentación positiva o negativa sobre su desempeño?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. ¿La dirección se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para su (capacitación, plan de carrera, etc.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
9. ¿Puede contar con una felicitación cuando realiza bien su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. ¿El horario de trabajo le permite atender las necesidades personales?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nota. Las imágenes permiten ver la respuesta dada por cada uno de los empleados, por confidencialidad no se incluyen nombres de los empleados.

ApéndiceC

Formato Guía Utilizado para Entrevista



Entrevista sobre Clima Organizacional

Nombre completo _____ Cargo _____

Area o departamento _____

1. ¿Cómo percibe el ambiente laboral actual dentro de su equipo de trabajo?
2. ¿Qué aspectos considera que motivan el desempeño diario de los colaboradores?
3. ¿Ha sentido en algún momento desmotivación en los colaboradores? ¿Qué lo ha causado?
4. ¿Siente que hay una buena comunicación entre usted y su equipo de trabajo?
5. ¿Usted como jefe o líder que tipo de reconocimiento o retroalimentación realiza a los colaboradores?
6. ¿Qué tanto siente que su labor aporta al cumplimiento de los objetivos de la empresa?
7. ¿Qué tan comprometido cree que están los colaboradores con la misión y visión de Asesor Group?
8. ¿Qué sugerencia daría para mejorar el clima organizacional?

Gracias por tomarse el tiempo de hacer nuestra encuesta de clima laboral, su feedback es muy importante para nosotros y nos ayudara a aprovechar las oportunidades de mejora que tenemos actualmente.

Nota. Luego de debatir diferentes formatos, como grupo se decidió por aplicar este formato.

ApéndiceD

Reportaje Gerente Comercial

https://drive.google.com/file/d/11o_JV80AIJRd0fEZ_0eNgUKRtEWnPJag/view?usp=sharing.

ApéndiceE

Reportaje Gerente Supervisor

[https://drive.google.com/file/d/1BdpnX1RRrrBnhiOs7zKc37VAN-wwENF5/view?usp=drive link](https://drive.google.com/file/d/1BdpnX1RRrrBnhiOs7zKc37VAN-wwENF5/view?usp=drive_link)

ApéndiceF

Reunión con el Equipo Comercial



Nota. Imagen de la reunión con el equipo comercial para realizar recomendaciones finales.