



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL EMPRESA TRANSPORTES MORICHAL S.A.
DE LA CIUDAD DE VILLAVICENCIO
BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA

PRESENTA:

MAYERLY GIRALDO MUETE Cod. 1821980686
DANIEL FELIPE JIMENEZ ARANGO Cod. 1621025582
CREICY YULIEE OVIEDO ARAGÓN Cod. 100065976
MILENA PEÑA RESTREPO Cod. 1821024350
DIEGO ALEXANDER RAMOS CASTELBLANCO Cod. 1723410353

SUPERVISOR:

CAROLINA GÓMEZ GONZÁLEZ
MGS EN EDUCACIÓN Y PROCESOS COGNITIVOS

BOGOTÁ, MARZO A JULIO 2021

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1.....	2
Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Pregunta de investigación.....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	6
Marco Empírico.....	11
Capítulo 3. Metodología.....	13
Tipo y diseño de investigación.....	13
Participantes.....	13
Instrumentos de recolección de datos.....	14
Estrategia del análisis de datos.....	14
Consideraciones éticas.....	14
Capítulo 4. Resultados.....	15
Discusión.....	22
Conclusiones.....	23
Referencias bibliográficas.....	24

Lista de tablas

iii

Tabla 1. Marco empírico.....	11
Tabla 2. Resultados encuesta clima organizacional – Transportes Morichal S.A.	15
Tabla 3. Análisis por criterio	17

Resumen.

La calidad de vida y el bienestar en el ámbito organizacional son los pilares del éxito de toda organización, algunas de las estrategias tecnológicas adoptadas por las empresas para controlar la propagación del Covid-19 y proteger el empleo de sus colaboradores ocasiono impactos en los ambientes laborales, generando alteraciones en la percepción del clima y satisfacción laboral de los colaboradores, por ello se busca identificar cual es la percepción de los trabajadores frente al clima organizacional en la empresa Transportes Morichal S.A. de la ciudad de Villavicencio.

La presente investigación alineada al bienestar y calidad de vida laboral, contiene la identificación de este como el referente de la evolución en gestión humana, el empleado es el reflejo de esto, por ejemplo si refleja estrés o satisfacción en el trabajo realizado. El día a día en una empresa de Transporte se vive en estrés debido a la complejidad de la labor que se realiza, no solo en el área administrativa sino también operativa, los conductores llevan la carga emocional más alta por tener lejos la familia y para ello se establecen oportunidades de mejora a fin de sobrellevar con más facilidad dicha situación.

Palabras clave: Clima Organizacional, Toma de decisiones, Bienestar y Calidad de vida

Capítulo 1.

Introducción.

El Clima Organizacional es el conjunto de características que identifica a una organización de otras, inclusive a las áreas dentro de una misma empresa, son de permanencia relativa en el tiempo e influyen en las conductas, creencias y valores de los integrantes de una organización. (Piñera, 2016).

La empresa Transportes Morichal S.A. de la ciudad de Villavicencio, es una entidad legalmente constituida y está conformada con un valioso cuerpo de colaboradores que día a día aportan de su mayor esfuerzo para que la empresa crezca, se desarrolle y permanezca en el tiempo. Pero, debido a cambios obligados por la contingencia ocasionada por la pandemia Covid-19, muchas de las condiciones laborales han cambiado en la empresa, por lo que se hace necesario, un estudio veraz que muestre cuál es la percepción de los trabajadores acerca del clima organizacional de la empresa actualmente, además, determinar el nivel de satisfacción de los trabajadores frente a la labor. Y así, mostrar los detalles, para realizar acciones de mejora del clima organizacional en lo requerido.

Descripción del contexto general del tema.

El bienestar y la calidad de vida es una necesidad que tiene el ser humano y en el entorno laboral tiene alta incidencia esta percepción de los trabajadores, refiriendo el contexto laboral de Colombia, (López, 2021) reseña que según estudio y/o encuestas realizadas a 600 personas entre hombres y mujeres mayores de 18 años de las 4 principales ciudades del país, siete de cada diez ciudadanos quieren cambiar su actividad laboral. Las principales causas son el agotamiento y las nuevas condiciones laborales que generó la transición de las actividades laborales a la virtualidad a causa de las estrategias innovadoras adoptadas por las empresas para mitigar la propagación del Covid-19 y proteger el empleo de los trabajadores, las dificultades para desconectarse de la tecnología, la intensidad en las labores, y limitaciones para acceder a sus vacaciones son algunos de los aspectos más considerables. La misma encuesta revela que las mujeres

sienten mayor agotamiento en comparación a los hombres y que el 74% de la población evaluada considera que la pandemia propiciada por el Covid-19 ocasionó cambios que genera agobio (López 2021). Como consecuencia de estas dificultades las personas tienen menos tiempo para dedicarse al cuidado de sí mismo, su familia y tener conciliación entre la vida laboral y familiar.

(Montes, 2019) Refiere que según análisis realizado de Plurum para el mismo año 2019 se presentó el mismo panorama de insatisfacción llegando a un 80% de la población y se conoció que el 25% de los ciudadanos llegaban a considerar que el trabajo era la mayor fuente de estrés, al igual que la principal causa de la insatisfacción era el exceso de horas trabajadas y el nivel de productividad que es exigido por las empresas. Esta realidad genera incertidumbre y desmotivación en la población trabajadora.

Planteamiento del problema

El clima o satisfacción laboral ha sido uno de los temas más detallado dentro de toda organización puesto que no solo depende de una variable su buena ejecución. Según (Arias Gallegos, 2014) la insatisfacción laboral es una evidencia del mal clima laboral dentro de una organización. La mala percepción que tienen los colaboradores sobre las características y condiciones del entorno laboral robustecen la ausencia de factores extrínsecos que contribuyan a una buena satisfacción laboral.

Por su parte, (Jiménez, 2014) señala que la percepción de un mal clima organizacional ocasiona que los trabajadores se sientan desmotivados, disminuyan la productividad, se aumente el ausentismo, se genere riesgo en el cumplimiento de los objetivos, se cree fuga de talento y se pierda el sentido de pertenencia por la compañía. La ausencia de un adecuado bienestar al trabajador también pone en riesgo la capacidad operacional de la empresa, esto con fundamento en que los colaboradores son uno de los recursos clave para el funcionamiento y el alcance de los objetivos empresariales.

Es importante tener presente que como parte de la búsqueda del mejoramiento continuo las compañías deben realizar evaluaciones y diagnósticos que permitan conocer mejor los resultados y la realidad empresarial, no solo en la relación del cumplimiento de

los objetivos económicos y organizacionales, sino también relacionados con el enfoque del bienestar de los trabajadores más conocido como clima o satisfacción laboral. (Melo, 2017) Señala que es necesario que cada organización realice su propia evaluación porque cada una tiene prácticas diferentes, al igual que fortalezas y debilidades frente al liderazgo, la responsabilidad, motivación, recompensas, supervisión, interacción social, entre otros, que deben ser identificadas desde la realidad.

De esta forma, nace la necesidad de que la directiva de la empresa de Transportes Morichal S.A., de la ciudad de Villavicencio logre identificar cuál es la percepción de los trabajadores en relación al clima organizacional de la empresa, una vez declarada la emergencia sanitaria a causa del COVID-19, la empresa tuvo que adoptar diferentes mecanismos y condiciones laborales en las diferentes áreas de la empresa a fin de proteger los empleos de los trabajadores y disminuir la propagación del virus. A la fecha la empresa desconoce la percepción de los empleados frente al contenido y nuevas condiciones de los puestos de trabajos, compañeros de trabajo, supervisión, cumplimiento y beneficios laborales que dejaron de percibir por el distanciamiento social adjudicado a la pandemia.

Pregunta de investigación.

¿Cuál es la percepción de los trabajadores acerca del clima organizacional después de los cambios adoptados a causa del COVID 19 en la empresa Transportes Morichal S.A., de la ciudad de Villavicencio?

Objetivo general.

Identificar cual es la percepción de los trabajadores acerca del clima organizacional después de los cambios adoptados a causa del COVID 19 en la empresa Transportes Morichal S.A. de la ciudad de Villavicencio.

Objetivos específicos.

- Evaluar el clima organizacional de la empresa de transportes Morichal de Villavicencio para identificar la percepción de estos.

- Determinar el nivel de satisfacción que los trabajadores de la empresa de transportes Morichal de Villavicencio tienen sobre las dimensiones del clima organizacional establecidas.
- Proponer acciones de mejoramiento basados en los resultados obtenidos para que se fortalezca el clima organizacional de la empresa de transportes Morichal de Villavicencio

Justificación.

Lograr identificar de que manera los trabajadores perciben el clima laboral de sus organizaciones una vez aplicadas las diversas estrategias tecnológicas adoptadas por las empresas a nivel nacional a causa de la pandemia COVID-19, en este caso la empresa Transportes Morichal S.A., en la ciudad de Villavicencio, permite a la compañía la toma de decisiones en cara al bienestar y calidad de vida de los colaboradores, esta investigación argumenta análisis a nivel empresarial, económico, social y académico.

En el contexto empresarial, este estudio es relevante porque permitirá que se obtenga información confiable y actualizada sobre el clima organizacional para que se puedan tomar decisiones oportunas, optimizar los recursos, reducir los riesgos de pérdida de capacidad operativa por asuntos de desmotivación, baja productividad, ausentismo, entre otras implicaciones. De igual forma, esta gestión permitirá que los trabajadores sientan que son importantes para la compañía, y se genere bienestar y calidad de vida en los colaboradores.

Adicional a esto genera impactos económicos y sociales positivos a través de la generación de empleo en tres Departamentos (Meta, Cundinamarca y Casanare) además del fortalecimiento del servicio público de pasajeros terrestre por carretera a nivel intermunicipal y especial generando recursos económicos para el país.

Finalmente, esta investigación tiene argumentos desde lo académico debido a la oportunidad que representa que la teoría interiorizada en el periodo de formación trascienda a la práctica, y permita comprender la relevancia que tiene el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores para el desarrollo organizacional.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

En toda organización existe un término llamado “Clima Organizacional”, que genera un gran impacto si no se le da el manejo adecuado, no obstante, se requiere conocer cuál es la percepción de este para llevar a cabo un tratamiento especial, en el presente apartado se pretende aclarar el termino de percepción y clima organizacional a fin de poder brindar claridad en la descripción de este.

“La Gestalt definió la percepción como una tendencia al orden mental. Inicialmente, la percepción determina la entrada de información; y, en segundo lugar, garantiza que la información retomada del ambiente permita la formación de abstracciones (juicios, categorías, conceptos, etc)” (Oviedo, 2004). Puedan que existan diversas percepciones del clima organizacional dentro de una empresa, esto puede ser a causa de los niveles jerárquicos existentes.

Existen algunas definiciones de clima organizacional y de distintas variables que hace que este escenario requiera de un análisis mucho más profundo, a continuación, se detallan algunos:

Según (Perez, 2016) al hablar de clima organizacional se hace una referencia directa al ambiente laboral. Este a su vez se estructura a partir de las interacciones que ocurren al interior de una organización. A pesar de no ser algo tangible inmediatamente, sí se percibe en las formas en como las personas se comunican, articulan y dividen u organizan sus responsabilidades en la cotidianidad de la organización. Básicamente, se evidencia en la repercusión positiva o negativa que hay sobre todas esas prácticas. A su vez el clima organizacional está compuesto por las condiciones ergonómicas del puesto de trabajo, las actitudes de los compañeros de trabajo, los métodos de administración de los directivos, los salarios y la satisfacción de cada persona por el trabajo que realiza. La afectividad en estos casos ocupa un lugar importante.

Frente a la Toma de decisiones, se debe agregar que el concepto que se presenta tiene múltiples dimensiones y guarda una referencia directa con la cultura organizacional (Cequea, 2011). Bajo este campo, la toma de decisiones es importante en tanto permite asumir un curso de acción entre diferentes panoramas que están dispuestos. Esta es relevante en cuanto hay estilos que pueden ser más o menos democráticos y reconocer o no, el papel y opinión de cada uno de los diferentes miembros de cada grupo. Incluso, estos aspectos son indispensables a la hora de confrontar y resolver o al menos, tratar un problema, guiándose por una alternativa que se elige sobre otras posibles acciones. Vale anotar que hay dos tipos de toma de decisión: los que se basan en cálculos de tipo racional y los que obedecen a evaluaciones que son mucho más intuitivos (Cabrera, 2017).

En cuanto al bienestar y calidad de vida hay varias aproximaciones. En general ellas reflexionan sobre la necesidad de todo ser humano de desarrollar una actividad laboral lo cual tiene una relación directa con el funcionamiento de las organizaciones y las posibilidades de vivir y garantizar ciertas condiciones de vida en las personas. Esto porque se sabe que a través del trabajo se consigue el sustento económico y la posibilidad de suplir las necesidades básicas y hasta los gustos que todos los seres humanos tienen.

Bajo ese contexto (Alves, 2013) plantean que la calidad de vida en el trabajo se basa en la relación emocional y afectiva que las personas desarrollan con respecto a las actividades y trabajo que llevan a cabo día tras día como resultado de las funciones que les son asignadas. En términos generales, lo que se menciona hace referencia a la satisfacción que alcanza un trabajador por las tareas que lleva a cabo. Lo interesante de este punto es el llamado a lograr incentivar la creatividad, el emprendimiento y el trabajo en equipo para que colectivamente se avancen en los logros de la organización y por esta vía, se construyan la posibilidad de afianzar beneficios que redunden no sólo en lo individual, sino también en lo social y familiar. Respecto al contexto organizacional estas ideas cobran cada vez más relevancia en tanto hay estudios y trabajos que demuestran que incidir sobre ellas permitirá mejorar el desarrollo empresarial y mejorar

los rendimientos y productividad. Para esto se inciden en aspectos que también permitan el desarrollo personal, lo que implica tiempo para el descanso, el ocio y el esparcimiento, así como para el trabajo dedicado y de entrega absoluta. Finalmente se debe decir que nada de esto es posible si no hay un acercamiento contundente entre el colaborador y la empresa. Las condiciones de trabajo más influyentes en el bienestar y calidad de vida laboral son las necesidades económicas, condiciones tecnológicas y ergonómicas, sin omitir las condiciones básicas relacionadas con el ambiente físico y social, carga laboral, horarios, salud y la seguridad.

Marco Teórico

Según Elton Mayo la parte más importante de todas las organizaciones es aquella que se ocupa de las relaciones humanas. A partir de este punto se sentó una alternativa a lo que se conocía como la teoría clásica de la administración. Específicamente al hablar de estos asuntos se dice que desde la escuela de las relaciones humanas se propone humanizar y democratizar mucho más las relaciones que se llevan a cabo en las administraciones. Este es un cambio que pasa por la necesidad de abrir procesos para generar una liberación de conceptos rígidos e inamovibles que han caracterizado el desarrollo organizacional.

De forma complementaria, se conoce que los estudios de Elton Mayo (como se citó en Bermeo Carrasco, R.O. 2018) contribuyeron al desarrollo de la teoría de las relaciones humanas, que tiene como objetivo argumentar la relevancia de los recursos humanos para la empresa y comprender que los colaboradores trabajan tanto por la necesidad de dinero, como también para satisfacer las necesidades a nivel psicológico y social.

Específicamente se conoce la investigación entre 1927 a 1939 realizada en Wester Electric Company en Hawthorne (Illinos) en donde analizó los efectos psicológicos que generaban las condiciones físicas del trabajo con la producción. De esta forma inició el estudio sobre las relaciones humanas, teniendo en cuenta factores como clima, iluminación, temperatura, bienestar y su incidencia en el cumplimiento de los

objetivos establecidos, información clave para que los directivos se interesaran por fortalecer la interacción con los trabajadores.

Al respecto Elton Mayo describe que las relaciones humanas es una expresión que permite establecer las interacciones entre las personas con cargos administrativos y los subordinados. Si la administración de los colaboradores promueve el aumento y efectividad del trabajo, es porque existen buenas relaciones humanas. Por el contrario, cuando estas relaciones se encuentran deterioradas, las relaciones humanas son deficientes (Bermeo, 2016).

Lo anterior lo llevó a concluir que “sin la cooperación y solidaridad del grupo, de las oportunidades de ser considerados en proyectos, de ser escuchados, y considerados iguales por superiores era difícil y en ocasión casi imposible llegar a los objetivos fijados en la organización” (Sandoval, 2017, p.21). Los conocimientos generados por Elton Mayo sobre las relaciones humanas posibilitaron trascender hacia el clima organizacional, y la relación de este con los diferentes factores de la empresa como la productividad y satisfacción de los trabajadores (Sandoval, 2016).

Al respecto, Arango, Escudero y Delfin (2017) afirman que la concepción del ser humano en el contexto empresarial realizada por Elton Mayo, es que los trabajadores son más importantes que las máquinas y métodos de trabajo, por lo que los directivos deben preocuparse por las condiciones psicológicas y sociales de los trabajadores, y concebirlo como el activo más importante que incide en la capacidad operativa de la organización.

En consecuencia, para Elton Mayo, las organizaciones tienen la responsabilidad de humanizar y democratizar la administración, respondiendo a las necesidades de las personas de relacionarse, ser reconocida y tener una comunicación adecuada (Bermeo, 2018).

(Ramos, 2017) Explica que esta apertura y nuevo engranaje comprensivo se produce en un contexto en donde hay un impulso de cambios desde concepciones intelectuales propuestas en el campo como el de la psicología y la sociología. Por supuesto llega cargado de una gran amalgama de conceptos y presuposiciones que

terminan redundando en propuestas de mejora que han ido adquiriendo validez científica en cuanto exponen y demuestran su capacidad de mostrar resultados positivos al ser adoptadas y ejecutadas.

A la luz de los autores (Ramos, 2017) se desarrolla un análisis de las propuestas de Mayo y Lewin para quienes se demuestra que hay una relación directa entre la integración social y los procesos productivos. Especialmente cuando se habla del condicionamiento del comportamiento humano a las normas y estándares sociales. De este modo asuntos como las recompensas y las sanciones son un punto clave para determinar estímulos y castigos que colectivamente se retroalimentan en los contextos laborales.

Frente al tema de investigación seleccionado, lo planteado es interesante en cuanto permite determinar cómo el clima organizacional y la atención sobre las diferentes dimensiones que lo componen generan un impacto directo sobre las condiciones bajo las que laboran los colaboradores de la empresa. Específicamente, hay cambios en cuanto se consideran las transformaciones que se pueden dar en torno a evitar conflictos, promover las relaciones humanas, estimular la cooperación y fortalecer los procesos comunicativos. La propuesta humanista en sí misma, constituye una propuesta desde donde se hace un llamado a mejorar la dinámica grupal y colectiva para que por esta vía se mejoren los rendimientos organizacionales.

La propuesta desde este enfoque es ver toda organización como un sistema social, donde la productividad aumenta en la medida que se mejoran las relaciones entre cada uno de los grupos. Como todo sistema, al estar integrado por seres humanos importa en tanto se reconocen las diferentes variables e influencia que generan aspectos como la motivación, la resolución pacífica de conflictos y el establecimiento activo de canales de comunicación más integrales. Incluso, desde la postura de esta teoría hay una gran apertura hacia permitir la consolidación de liderazgos basados en acciones que permiten mejorar el clima de las organizaciones y su desempeño a la misma vez. En últimas el

sostenimiento y rendimiento positivos de estas últimas puede redundar en mejores condiciones de vida de cada uno de sus integrantes (Ramos, 2017).

Además, lo mencionado permite comprender que es bueno permitir que la eficiencia material aumente, pero sin desconocer o demeritar la capacidad de trabajar colectivamente y de alcanzar objetivos que permitan un mayor desarrollo organizacional. Al fin y al cabo, si el trabajo ocupa una buena parte de la vida de las personas, influir sobre él también debería reconocer la posibilidad y necesidad de promover la felicidad desde los entornos laborales.

Marco Empírico.

Los trabajos que a continuación se presentan indagan sobre la percepción de los trabajadores acerca del clima organizacional en empresas dedicadas al transporte. Después de analizadas múltiples fuentes, estos trabajos son interesante y útiles en cuanto representan diferentes problemáticas y asuntos positivos que perciben los colaboradores con relación al clima en la empresa.

Tabla 1. Marco empírico

Investigación	Resultado
Dávila y Núñez (2017) realizaron una investigación con el objetivo de establecer una propuesta de mejora para el clima organizacional en la compañía de transporte chiclayana. La metodología aplicada fue cuantitativa y se aplicó la encuesta diseñada por Litwin y Stringer	Permiten conocer que existen dificultades en la relación entre colaboradores, falta de comunicación y confianza desde los directivos hacia los subordinados, y los desafíos presentes no son lo suficientemente desafiantes para que genere motivación, compromiso y mayores habilidades en los colaboradores (Dávila y Núñez, 2015). A partir de la anterior información es relevante tener en cuenta evaluar aspectos como relaciones, comunicación, confianza y desafíos laborales como parte del clima organizacional.
De forma complementaria, se cita el estudio de Pretel (2019) que tuvo como objetivo general describir el clima organizacional de la empresa de Transportes	El autor pudo identificar que los colaboradores perciben que las oportunidades de autorrealización son aceptables, mientras que el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y condiciones laborales se encuentran en un factor favorable (Pretel, 2019).

<p>Turismo Vásquez asociados S.R.L. La metodología aplicada fue cualitativa, y la técnica de recolección de información fue la encuesta, específicamente la “SPC – CL”, de la Ps conformada por 50 ítems agrupados en cinco dimensiones.</p>	<p>Pretel (2019) identifica la necesidad de que se implementen acciones efectivas para mejorar las anteriores dimensiones hacia un nivel muy favorable, que incida en la percepción positiva del trabajo, y esto a su vez conlleva a mayor motivación y productividad. Los aportes de Pretel (2019) permiten reflexionar sobre la necesidad de evaluar las cinco dimensiones en mención como parte del diagnóstico del clima organizacional.</p>
<p>Estudios es el de Cossio (2018) en el que se estableció el objetivo de conocer la relación entre el clima organización y el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa de Transportes Expreso Internacional Palomino SAC 2018. La metodología de la investigación fue cualitativa, y se aplicó la observación como herramienta de indagación.</p>	<p>Cossio (2018) identificó que los trabajadores perciben que el clima organizacional se encuentra debilitado en aspectos como condiciones laborales en un 49.5%, características del trabajo en un 84.7%, relaciones interpersonales en un 75.5% y políticas de personal en un 62.2%. Los anteriores resultados inciden en que los colaboradores se sientan menos motivados y estos afectan el desempeño laboral. Se identifica entonces la relevancia de evaluar en los estudios el clima organizacional con relación al desempeño laboral.</p>
<p>Por otro lado, en la investigación de Cabrera y García (2017) se estableció el objetivo de comparar el clima organizacional en las empresas de transporte urbano Cotum S.A. y Madariaga S.A. La metodología implementada fue cuantitativa, y se fundamentó en la aplicación de la encuesta propuesta en el modelo de las dimensiones de clima organizacional establecido por Likert.</p>	<p>Los resultados que presentaron Cabrera y García (2017) es que los trabajadores de la empresa Cotum S.A. tienen una mejor percepción del clima de organización en comparación con Madariaga S.A., específicamente identificados en asuntos de remuneración, comunicación, relaciones y ascensos que conllevan al incremento del compromiso, productividad y reducir la deserción.</p> <p>En cuanto a las relaciones laborales Cabrera y García (2017) resaltan que en la empresa Madariaga S.A. la relación es compleja porque los directivos no brindan un trato adecuado y respetuoso a los colaboradores que dirigen.</p>

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

La investigación es cuantitativa debido a que se caracteriza por medir fenómenos, se apoya en la estadística, trabaja sobre planteamientos acotados, y permite aprobar una hipótesis o teoría. En cuanto al proceso, este es deductivo, secuencial, probatorio y analizar la realidad desde la objetividad. Como parte de los beneficios de su aplicación en comparación con otros tipos de estudios, se resalta la oportunidad de generalización de resultados, lograr mayor control sobre el fenómeno, precisión, poder replicar y predecir (Hernández Sampieri & Fernández Collado, s.f.),

Así mismo, para (Alan Neill, 2017) la investigación cuantitativa tiene como objetivo obtener conocimientos sobre una realidad estudiada de forma imparcial, esto es posible gracias a una recolección y análisis de datos que son medibles, por eso, es indispensable el uso de herramientas estadísticas. “Es concluyente en su propósito ya que trata de cuantificar el problema y entender qué tan generalizado está mediante la búsqueda de resultados proyectables a una población mayor” (Alan Neill, 2017).

De forma complementaria, se establece que se aplicará la investigación no experimental descriptiva que se caracteriza porque el investigador no tiene control sobre la variable independiente que en este caso es la “percepción del clima organizacional en los trabajadores de la empresa de transportes Morichal de Villavicencio en el año 2021”. Así mismo, los investigadores tampoco hacen parte del grupo de estudio, su responsabilidad es observar la variable y medirla (Alan Neill, 2017).

Participantes.

La empresa de Transportes Morichal S.A. de Villavicencio cuenta con 50 trabajadores en general, de los cuales 17 funcionarios pertenecen al área administrativa y 33 funcionarios restantes pertenecen al área operativa (Conductores). El promedio de la edad se encuentra entre 25 a los 55 años, y son ciudadanos residentes en la ciudad de Villavicencio. El nivel de formación de las personas del área administrativa son

tecnólogos o profesionales, mientras que los operativos en su mayoría tienen un nivel de bachillerato. En cuanto al género, 36 trabajadores son hombres y 14 son mujeres.

Se establece una muestra aleatoria simple que permite que todos los trabajadores tengan la misma probabilidad de participar en la investigación, de forma que la compañía obtenga información inclusiva sobre el clima organizacional que es percibido.

La muestra seleccionada será de 36 trabajadores, lo cual permitirá tener un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 10%. El anterior cálculo se realizó en una calculadora de muestra online: <https://www.netquest.com/es/gracias-calculadora-muestra>

Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento de recolección de información aplicado será la encuesta debido a que según (Anguita, 2013) es una técnica que permite obtener información de un amplio número de personas, de forma rápida y eficaz, para posteriormente poder tabular, describir y analizar. En este caso específico, se aplicará el cuestionario elaborado por Great Place to Work que se fundamenta en evaluar las dimensiones de clima, fundamentadas en la percepción del liderazgo, relaciones interpersonales, participación, reconocimiento y comunicación. Este instrumento fue adaptado en Google Forms y se podrá participar por medio del siguiente enlace:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSex7PHtEK223VNPiZO7D43IDu_WZ83EWvgWZDFj9vXpEVal9g/viewform?usp=sf_link.

Estrategia del análisis de datos.

A partir de la información recolectada a través del cuestionario, se realizará una tabulación de los datos en Excel, que permita obtener gráficas por cada una de las dimensiones evaluadas para posteriormente ser descritas y analizadas.

Consideraciones éticas.

La realización de esta investigación se realizará teniendo en cuenta las orientaciones de la Ley 1090 de 2006 en donde se resalta que al momento de trabajar con

personas es necesario buscar su bienestar a través del respeto por su dignidad y los derechos humanos (República., 2006)

Adicional a esto, para dar cumplimiento a lo establecido en la resolución 8430 de 1993 se implementará el uso del consentimiento informado que permitirá que las personas conozcan el objetivo de la encuesta, el tratamiento de la información, los beneficios y riesgos para que pueda tomar una decisión de participación de manera libre y sin coacción (Salud, 1993).

Capítulo 4.

Resultados.

A continuación se podrá analizar los resultados conseguidos por medio del cuestionario elaborado por Great Place to Work, donde se podrá identificar los 25 criterios evaluados y las cinco categorías de respuesta, esto dando respuesta a los objetivos plasmados en la presente investigación, de esta manera iniciamos determinando el nivel de satisfacción y percepción que los trabajadores de la empresa de transportes Morichal de Villavicencio tienen sobre el clima organizacional de la empresa, el cuestionario se valoriza como se establece a continuación:

Definitivamente Si = 5, Probablemente Si = 4, Indeciso Afirmación = 3,

Probablemente No = 2 y Definitivamente No = 1

Tabla 2. Resultados encuesta clima organizacional – Transportes Morichal S.A.

	Criterio	5	4	3	2	1	Total, participantes
1	Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma.	29	7	0	0	0	36
2	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente	25	9	1	0	1	36
3	La toma decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio	17	13	1	3	2	36
4	Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo.	21	14	1	0	0	36
5	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores	25	8	2	1	0	36
6	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo	25	7	4	0	0	36

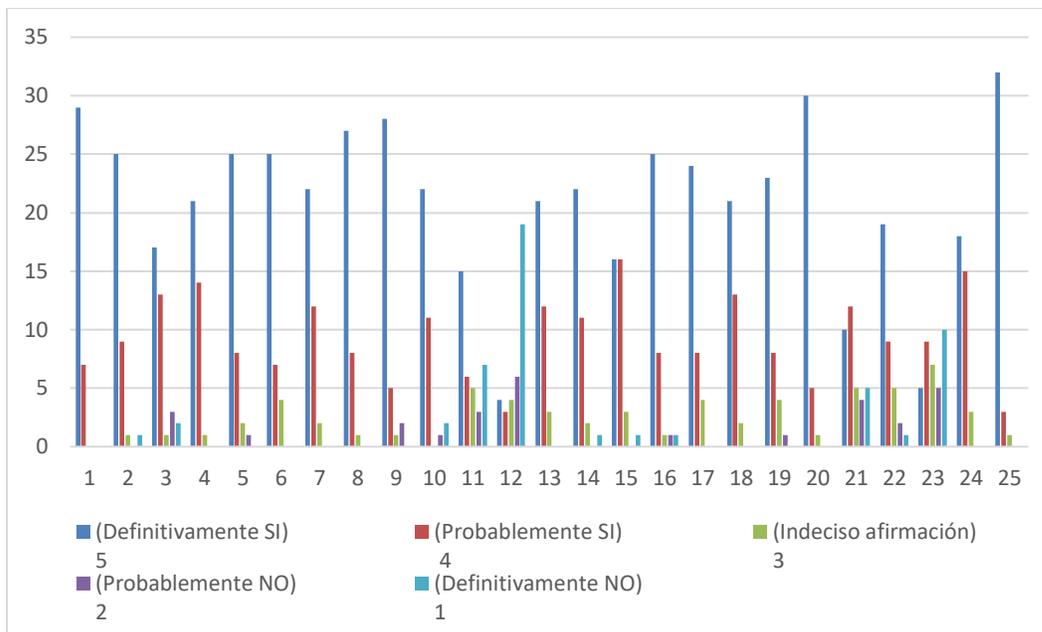
Criterio		5	4	3	2	1	Total, participantes
7	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	22	12	2	0	0	36
8	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo	27	8	1	0	0	36
9	Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo	28	5	1	2	0	36
10	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo	22	11	0	1	2	36
11	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo	15	6	5	3	7	36
12	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.	4	3	4	6	19	36
13	Existe colaboración entre los empleados de la empresa	21	12	3	0	0	36
14	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.	22	11	2	0	1	36
15	Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa.	16	16	3	0	1	36
16	Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas	25	8	1	1	1	36
17	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas	24	8	4	0	0	36
18	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este	21	13	2	0	0	36
19	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este	23	8	4	1	0	36
20	Le fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar.	30	5	1	0	0	36
21	Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.	10	12	5	4	5	36
22	En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo	19	9	5	2	1	36
23	La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión	5	9	7	5	10	36
24	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje.	18	15	3	0	0	36
25	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa	32	3	1	0	0	36

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, se evidencia que 36 colaboradores de la empresa Transportes Morichal S.A participaron en la encuesta de 25 criterios evaluados y cinco opciones de respuestas, que se fundamenta en evaluar las dimensiones de clima, fundamentadas en la percepción del

liderazgo, relaciones interpersonales, participación, reconocimiento y comunicación.

Dando como resultado variación en la percepción del clima organizacional.



Figuras 1. Diagrama

En la anterior figura (Diagrama de barras) se puede observar los resultados de la encuesta, a continuación, se analizará cada criterio evaluado.

Tabla 3. Análisis por criterio

	Criterio	Análisis
1	Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma.	Se identificó que del 100% de la población encuestada, el 81% manifiesta que definitivamente si fueron informados los objetivos y políticas de la empresa, el 19% restante consideran que probablemente Si fueron informados los objetivos y políticas de la empresa.
2	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente	Se evidencia que el 69% de los encuestados consideran que definitivamente Si, es suficiente la información que reciben periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa, el 25% manifiestan que probablemente Si, mientras que un 3% mantiene una postura de Indeciso, el 3% restante manifiesta que definitivamente no es suficiente la información recibida.

Criterio		Análisis
3	La toma decisiones o las ordenes implantadas son justas según su criterio	El 47% de la población encuestada manifiesta que definitivamente Si, la toma de decisiones o las ordenes implantadas son justas, mientras que un 36% considera que probablemente si son justas, un 3% se mantiene indeciso, un 8% considera que probablemente no son justas y el 6% restante definitivamente no consideran justas las decisiones impartidas.
4	Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo.	Se identifica que el 58% de los encuestados consideran que de manera definitiva si son delegadas claramente las responsabilidades al interior del grupo de trabajo, un 39% consideran de probablemente si, mientras un 3% de la población se mantiene indecisos frente a este criterio.
5	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores	El 69% de los encuestados manifiestan que definitivamente si encuentran apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores, en cambio un 22% consideran que probablemente si encuentran confianza, mientras que el 6% de la población restante se encuentran indecisos frente a este criterio y tan solo un 3% probablemente no encuentran apoyo y confianza en sus superiores.
6	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo	El 70% de la población encuestada manifiesta que definitivamente Si reciben retroalimentación constante sobre su desempeño, un 19% manifiesta que probablemente si y tan solo un 11% de la población se consideran indecisos frente a este criterio.
7	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo	Se evidencia que el 61% de los encuestados consideran que definitivamente si, les brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo, mientras que el 33% manifiestan que probablemente si, tan solo un 6% están indecisos.
8	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo	Se identificó que el 75% de la población encuestada consideran definitivamente que tienen buena relación con sus compañeros de trabajo, el 22% consideran una probabilidad, mientras que el 3% registran indecisión en el presente criterio.
9	Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo	El 78% de los encuestados consideran que definitivamente los problemas laborales los solucionan con sus compañeros de trabajo mientras que el 14% de ellos consideran que probablemente, el 3% de la población se encuentran indecisos, mientras que el 5% consideran que probablemente no se solucionan los problemas con sus compañeros de trabajo.
10	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo	El 61% de los encuestados manifiestan que definitivamente si existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo, el 31 % consideran que probablemente si exista confianza, el 5% lo ven como definitivamente no mientras que el 3% restante lo manifiestan como probablemente no
11	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo	El 42% de los encuestados manifiestan que definitivamente si participan en las decisiones que se toman y afectan su trabajo, mientras que el 19% consideran que definitivamente no, el 17% probablemente sí y un 14% se encuentran indecisos, el 8% restante manifiestan que probablemente no participan en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo.

Criterio		Análisis
12	Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe.	De la población encuestada el 53% definitivamente no toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe inmediato, un 17% dicen que probablemente no, mientras que un 11% se encuentran indecisos y otro 11% manifiestan que definitivamente si, tan solo un 8% manifiestan que probablemente si toman decisiones sin consultar con su jefe inmediato.
13	Existe colaboración entre los empleados de la empresa	EL 59% de los encuestados manifiestan que definitivamente si existe colaboración entre los empleados de la empresa, el 33% lo determinan como probablemente sí y el 8% restante se encuentran indecisos
14	Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente.	Se identifica que el 61% de la población definitivamente si consideran que el tiempo para realizar su trabajo es suficiente, un 31% lo determinan como probablemente sí, un 5 % de la población se encuentra indecisa mientras que el 3% restante manifiestan que definitivamente no es tiempo suficiente.
15	Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa.	EL 45% de la población encuestada considera que definitivamente si reciben información sobre los acontecimientos de la empresa, un 44% manifiestan que es probablemente si reciben la información, un 8% se encuentran indecisos y tan solo el 3% de la población restante definitivamente no consideran que reciban la información sobre los acontecimientos de la empresa.
16	Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas	El 69% de los encuestados consideran que definitivamente si cuentan con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas, un 22% lo consideran probablemente Si, mientras que el un 3% se encuentra indeciso, un 3% consideran que probablemente no y un 3% restante manifiestan que definitivamente no cuentan con los medios de comunicación.
17	Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas	Se identifica que el 67% de la población encuestada definitivamente se pueden comunicar abiertamente con sus jefes y demás áreas, mientras que el 22% considera que es probable, el 11% restante se consideran indecisos frente al criterio 17.
18	Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este	Definitivamente el 83% de la población encuestada considera que siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este, mientras que el 13% consideran que probablemente tienen esta claridad y tan solo un 4% de la población se consideran indecisos.
19	La información de interés es comunicada oportunamente	El 64% de la población encuestada considera que definitivamente si se comunica oportunamente la información de interés, mientras que el 22% manifiesta que, si es probable, el 11% de la población se encuentra indeciso, mientras que el 3% restante manifiesta que definitivamente no se comunica oportunamente la información de interés.
20	Le fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar.	El 83% de la población encuestada consideran que definitivamente si se les he suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar, un 14% consideran que probablemente sí y tan solo un 3% se encuentran indecisos

Criterio		Análisis
21	Recibe recompensa por el cumplimiento de metas.	EL 33% de los encuestados manifiestan que probablemente sí, se reciben recompensas por el cumplimiento de metas, un 28% definitivamente lo consideran, hay un 14% que se encuentran indecisos frente a este criterio al igual que un 14% consideran que definitivamente no reciben recompensa, el 11% restante dicen que probablemente no reciben recompensas por el cumplimiento de metas.
22	En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo	El 53% considera que definitivamente si existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo, el 25% considera que es probable que sí, un 14% de la población se encuentra indeciso frente a este criterio, el 5% considera que probablemente no se cuenta con estos espacios y tan solo un 3% manifiesta que definitivamente no se cuenta con estos espacios.
23	La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión	El 28% de los encuestados confirman que definitivamente No, se realizan actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión, el 25% manifiestan que probablemente sí, el 19% de la población se encuentra indecisos frente a este criterio, y un 14% de población manifiestan que definitivamente sí, este mismo porcentaje de población detalla que probablemente No se realizan actividades de diversión.
24	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje.	Definitivamente Si, el 50% de la población encuestada consideran que el trabajo que realizan satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje, un 42% consideran que probablemente sí y tan solo un 8% se encuentran indecisos.
25	Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa	El 89% de la población encuestada definitivamente si se sienten orgullosos de pertenecer a la empresa, un 8 % registran que probablemente sí, mientras que el 3% restante se registran indecisos en sentirse orgullosos de pertenecer a la empresa

De los resultados obtenidos se puede comprobar que una gran parte de los trabajadores definitivamente consideran que la organización cuenta con las siguientes fortalezas: Buena confianza y comunicación entre la jerarquización de la empresa, crecimiento personal, sentido de pertenencia, confianza y buena resolución de conflictos internos. Estas son algunas de las percepciones precisas que los colaboradores tienen y que fortalecen diariamente en un ámbito laboral satisfactorio. Como en todo proceso evaluativo existen oportunidades de mejora en este caso va relacionado con las actividades de incentivos y de recreación

Algunos de los factores más distinguidos positivamente en los resultados de la encuesta, está en que el 89% de los trabajadores están orgullosos de pertenecer a la empresa, seguido del tema referente a la divulgación de funciones, autoridades y

responsabilidades, donde el 83% manifiesta que en el momento de su vinculación fue divulgadas sus funciones y responsabilidades y el mismo porcentaje de la población declara que tienen claridad de cómo va a realizar un trabajo en el momento de su inicio, lo que permite que los trabajadores aumenten su compromiso y su desempeño suplan las necesidades de crecimiento profesional, el tener claro su rol dentro de la organización aumenta el sentido de pertenencia. Otro aspecto para rescatar fue que los objetivos y políticas de la empresa fueron informados al momento de su ingreso, donde el 81% de la población manifiesta su conformismo frente a este criterio, al tener unos objetivos estratégicos claros y los roles de cada trabajador definido la empresa asegura la estabilidad laboral de los trabajadores.

Seguido a ello encontramos que el 78% de la población encuestada manifiestan que directamente con sus compañeros de trabajo solucionan los problemas laborales identificados, de esta manera se relaciona con lo que manifiesta el 75% de la población en relación con las buenas relaciones laborales con sus compañeros. Frente a la retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo, el 70% lo manifiesta positivamente.

De igual manera se evidenciaron aspectos donde se requiere oportunidad de mejora, tales como las actividades recreativas donde un 28% de la población manifiesta que definitivamente no se realizan, y un 11% de la población consideran que probablemente no se recibe recompensa por el cumplimiento de metas. Aunque estos resultados no generan alteración en el desarrollo de las actividades laborales, si genera una mala percepción del clima en la empresa sobre todo en lo referente a recompensas. De acuerdo a los resultados obtenidos, se logra identificar que la empresa Transporte Morichal, tiene en cuenta los criterios que favorecen un adecuado nivel de satisfacción para su población trabajadora.

Los resultados obtenidos en el presente proyecto no se asimilan con estudios expuestos en el marco empírico, por ejemplo, la investigación realizada por Dávila y Núñez (2017), donde los resultados permitieron conocer que existían dificultades en la

relación entre colaboradores, falta de comunicación y confianza desde los directivos hacia los subordinados, en la empresa Transportes Morichal se evidencia un adecuado nivel de satisfacción dentro de los colaboradores en referencia a la confianza y la comunicación de todo el personal de la empresa independiente de su nivel en la estructura jerárquica de la empresa, otra investigación a tener en cuenta para contrastar los resultados fue la investigación de Cossio (2018) donde identificó que los trabajadores perciben que el clima organizacional se encuentra debilitado en aspectos como condiciones laborales en un 49.5%, características del trabajo en un 84.7%, relaciones interpersonales en un 75.5% y políticas de personal en un 62.2%. Los anteriores resultados inciden en que los colaboradores se sientan menos motivados, en la empresa Transportes Morichal pese a que hay criterios con oportunidad de mejora tales como las recompensas estas no se han visto reflejado o afectado en el desempeño de sus colaboradores puesto que los roles y objetivos de la empresa y de cada cargo están definidos.

Discusión.

En la empresa Transportes Morichal, nos interesamos aplicar la teoría de Elton Mayo, que busca hacer sentir importante a los empleados, además su teoría nos habla sobre que está comprobado que mínimas progresos en la vida laboral de los empleados, tiene un efecto positivo en su rendimiento laboral.

Dentro de las más relevantes que podemos emplear de las teorías de Elton Mayo podemos enumerar:

- Los trabajadores responden según sus emociones y sentimientos.
- Las personas se estandarizan, según su relación con su actividad laboral.
- El reconocimiento, la seguridad y el sentido de pertenencia son claves en la determinación de un trabajador, así como de su productividad.
- Si existen cambios radicales en la estructura social de la compañía, se articulan constantemente en su organización social.

- La colaboración de un grupo de trabajo no se da automáticamente, es algo que se debe planificar y desarrollar. (Mayo, 2021)

Conclusiones.

Se logró evaluar el clima organizacional de la empresa de transportes Morichal de Villavicencio, evidenciando que lo expuesto a lo largo de esta investigación, podemos llegar a la conclusión que el clima organizacional es el conjunto de características que identifican a una organización de otra y que esta influye en las conductas, creencias y valores de sus trabajadores y debido a lo anterior las organizaciones están enfocadas en la satisfacción laboral con el fin de que el trabajador este motivado y trabaje buscando el cumplimiento del objetivo, además, que el talento sea desarrollado y no se pierda el sentido de la empresa.

Se de termino mediante lo que hemos indagado, investigado y medido sobre cuál es la percepción del clima organizacional de la empresa transportes Morichal S.A.; por tanto, podemos concluir que en su mayoría lo trabajadores tienen una buena percepción de la empresa y consideran que son respetados y que se practica el principio de la igualdad. La comunicación entre jefes y empleados es fluida, clara y oportuna, además, consideran que hay apoyo en las actividades delegadas; por el contrario, muestran insatisfacción por el bajo índice de recompensas dadas a los trabajadores y la poca realización de actividades recreativas y deportivas organizadas por la empresa, sin embargo, se sienten orgullosos de la empresa y sienten que satisface sus necesidades económicas y de aprendizaje.

Por último y basados en los resultados, se recomienda que, en la búsqueda del mejoramiento continuo de la empresa, siga fortaleciendo el respeto, el dialogo y el apoyo el desarrollo de actividades que propician el crecimiento y desarrollo personal y que repercuten en el crecimiento y buen clima organizacional. Por tanto, es necesario aumentar el enfoque en actividades recreativas y deportivas que aportan a la motivación, a control del estrés y estrecha lasos entre jerarquías.

Referencias bibliográficas

- Alan Neill, D. y. (2017). Proceso y fundamentos de la investigación científica. Editorial UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Alves, D. C. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo Invenio, vol. 16, núm. 30, 2013. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina. , 145 - 163.
- Anguita, J. y. (2013). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Aten Primaria, Vol. 31 (8), 527-538. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Arango, R., Escudero, J., & Delfin, L. (2017). Origen del clima organizacional. Obtenido de <https://www.uv.mx/iesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>
- Arias Gallegos, W. L. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Bermeo Carrasco, R.O. (2018). Estrategia organizacional sustentada en la teoría de Elton Mayo y la teoría de Abraham Maslow para mejorar las relaciones humanas entre directivos – administrativos y docentes de la i.e n° 15415 Bellavista de Cachiaco, Pacaipampa, Piura, 2014. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Recuperado de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6223/BC-327%20BERMEO%20CARRASCO.pdf?sequence=1>
- Cabrera, G. y. (2017). Análisis comparativo del clima organizacional entre las empresas de transporte urbano COTUM S.A y MADARIAGA S.A de la ciudad de Arequipa en el año 2016 – 2017. Universidad Católica de San Pablo. Escuela de Administración de Negocios. Obtenido de Análisis comparativo del clima

- organizacional entre las empresas de transporte urbano COTUM S.A y MADARIAGA S.A de la ciudad de Arequipa en el año 2016 – 2017. Universidad Católica de San Pablo. Escuela de Administración de Negocios:
http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15541/1/CABRERA_FARF%C3%81N_GRA_ANA.pdf
- Cequea, M. R. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores.
- Cossio Hernández, F.M. (2018). Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores en la empresa de Transportes Expreso Internacional Palomino SAC 2018. (Tesis de maestría). Universidad Peruana de las Américas. Recuperado de:
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/466/DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20Y%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20EN%20LA%20EMPRESA%20DE%20TRANSPORTES%20EXPRESO%20INTERNACIONAL%20PALOMINO%20SAC%202018.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. y. (s.f.). Metodología de la investigación. Sexta edición. Mc Graw Hill. Obtenido de
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jimenez. (2014). Condiciones que fomentan el ausentismo laboral en el personal de enfermería y su impacto financiero en una institución de salud de alta complejidad en la ciudad de Bogotá entre los años 2011 y 2012. Recuperado el 24 de 5 de 2021, de <http://hdl.handle.net/10554/12062>.
- López. (23 de 5 de 2021). valoraanalitik.com. Obtenido de valoraanalitik.com:
<https://www.valoraanalitik.com/2021/02/27/siete-de-cada-10-colombianos-quieren-cambiar-de-actividad-laboral/>
- Martinez, B. O. (2013). Condiciones de Trabajo que Impactan la Vida Laboral.
<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf> .

- Melo, P. (2017). unirioja.es. Obtenido de El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Revista Lasallista de Investigación, Vol. 15 (1), 90-101:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6700989>
- Montes, S. (2019). larepublica.co. Obtenido de Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>
- Nuñez, D. y. (2017). Clima organizacional en los colaboradores de una empresa de transporte chiclayana, basado en el modelo de Litwin y Stringer. Obtenido de Universidad Católica de Santo Toribio. Chiclayo, Perú.:
<https://core.ac.uk/download/pdf/157721822.pdf>
- Oviedo. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. Revista de estudios sociales, 89 - 96.
- Parada. (2012). Diagnóstico y propuesta de alternativas de mejoramiento en la empresa Distrimarcas TAT Ltda. (Tesis de grado). Obtenido de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/2805/ParadaDiana2012.pdf?sequence=1>
- Perez, M. (2016). La Conducta Organizacional ¿Es necesario instaurar el código de conducta organizacional?. . Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG, Vol. 10 , 21-26.
- Pretel. (2019). Clima organizacional de la empresa de transportes turismo vásquez asociados s.r.l., basado en el modelo cl-spc, 2017. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Facultad de Ciencias Empresariales. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1844/1/TL_PretelAlcantaraVictor.pdf
- Ramos, G. y. (2017). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. Scientia Et Technica, XIII(34),309-314. Obtenido de redalyc.org.

- República., C. d. (2006). Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. Obtenido de <https://www.colpsic.org.co/wp-content/uploads/2021/03/Ley-1090-de-2006- anotaciones-jurisprudencia.pdf>
- Salud, M. d. (1993). Resolución 8430 de 1993. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Sandoval Messa, J.A. (2017). Medición del clima organizacional y propuesta de mejoramiento de la IPS privada clínica de rehabilitación del valle s.a. localizada en Tuluá – Valle. (Tesis de grado). Universidad del Valle. Recuperado de: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/12651/0522062.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos.

Anexo 1. Encuesta aplicada

Encuesta clima organizacional - Transportes Morichal S.A.
Por favor registre los siguientes datos, posteriormente diligencie la sección 2 de la presente encuesta.
Obligatorio

1. Edad *

2. Sexo *

Marque solo un óvalo:

Mujer
 Hombre
 Prefiero no decirlo

3. Formación Académica *

Marque solo un óvalo:

Ninguna
 Primaria
 Bachiller
 Profesional
 Otro

Respetado participante, lea y presente las siguientes indicaciones para el diligenciamiento de la encuesta.
Instrucciones: Para cada afirmación, marque con una (X) la casilla correspondiente al número que mejor identifica su posición.
Teniendo en cuenta las siguientes puntuaciones:

Definitivamente No:	1
Prácticamente No:	2
Indeciso afirmación:	3
Prácticamente Sí:	4
Definitivamente Sí:	5

Encuesta

4. Al ingresar a la empresa le fueron informados los objetivos y políticas de la misma. *

Marque solo un óvalo:

1
 2
 3
 4
 5

5. La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente. *

Marque solo un óvalo:

1
 2
 3
 4
 5

6. La toma de decisiones o las órdenes implantadas son justas según su criterio. *

Marque solo un óvalo:

1
 2
 3
 4
 5

7. Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo. *

Marque solo un óvalo:

1
 2
 3
 4
 5

8. Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores. *

Marque solo un óvalo:

1
 2
 3
 4
 5

9. Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo. *

Marque solo un óvalo:

1
 2
 3
 4
 5

10. Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo. *

Marque solo un óvalo:

1
 2
 3
 4
 5

11. Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo. *

Marque solo un óvalo:

1
 2
 3
 4
 5

12. Los problemas laborales los soluciona con sus compañeros de trabajo. *

Marque solo un óvalo:

1
 2
 3
 4
 5

13. Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo. *

Marque solo un óvalo:

1
 2
 3
 4
 5

14. Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo. *

Marque solo un óvalo:

1
 2
 3
 4
 5

15. Toma decisiones en su trabajo sin consultar con su jefe. *

Marque solo un óvalo:

1
 2
 3
 4
 5

16. Existe colaboración entre los empleados de la empresa. *

Marque solo un óvalo:

1
 2
 3
 4
 5

17. Para realizar su trabajo el tiempo es suficiente. *
- Marca solo un óvalo.
- 1
 2
 3
 4
 5
18. Recibe información sobre los acontecimientos de la empresa. *
- Marca solo un óvalo.
- 1
 2
 3
 4
 5
19. Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras áreas. *
- Marca solo un óvalo.
- 1
 2
 3
 4
 5
20. Puede comunicarse abiertamente con sus jefes y demás áreas. *
- Marca solo un óvalo.
- 1
 2
 3
 4
 5
21. Siempre que se inicia un trabajo se tiene claridad de cómo va a realizarse este. *
- Marca solo un óvalo.
- 1
 2
 3
 4
 5
22. La información de interés es comunicada oportunamente. *
- Marca solo un óvalo.
- 1
 2
 3
 4
 5
23. Le fue suministrada al ingresar a la empresa sobre las obligaciones y labores a desempeñar. *
- Marca solo un óvalo.
- 1
 2
 3
 4
 5
24. Recibe recompensa por el cumplimiento de metas. *
- Marca solo un óvalo.
- 1
 2
 3
 4
 5
25. En la empresa existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con el grupo de trabajo. *
- Marca solo un óvalo.
- 1
 2
 3
 4
 5
26. La empresa realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión. *
- Marca solo un óvalo.
- 1
 2
 3
 4
 5
27. El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje. *
- Marca solo un óvalo.
- 1
 2
 3
 4
 5
28. Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa. *
- Marca solo un óvalo.
- 1
 2
 3
 4
 5

Fuente. (Prada, 2012)

Anexo 2. Consentimiento Informado

	PROCESO MISIONAL	CONSENTIMIENTO	TE RE FORMATO
		INFORMADO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 de 3

	PROCESO MISIONAL	CONSENTIMIENTO	TE RE FORMATO
		INFORMADO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 de 3

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20-05-2021

Yo Abilio Mora Rodríguez identificado con C.C. 100232141, manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Guacacambiano, denominada "Medición clima organizacional empresa Transportes Morichal S.A.", y asumo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad, se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todos las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que me estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 
 NOMBRE: Abilio Mora Rodríguez
 C.C.: 79489602



Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20-05-2021

Yo Alba Anderson Lozano A. identificado con C.C. 100232141, manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Guacacambiano, denominada "Medición clima organizacional empresa Transportes Morichal S.A.", y asumo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad, se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todos las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que me estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 
 NOMBRE: Alba Anderson A.
 C.C.: 100232141



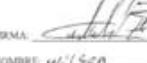
	PROCESO MISIONAL	CONSENTIMIENTO	TE RE FORMATO
		INFORMADO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 de 3

	PROCESO MISIONAL	CONSENTIMIENTO	TE RE FORMATO
		INFORMADO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 de 3

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20-05-2021

Yo Wilson Beltrán Rueda identificado con C.C. 12492824, manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Guacacambiano, denominada "Medición clima organizacional empresa Transportes Morichal S.A.", y asumo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad, se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todos las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

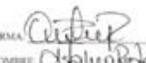
FIRMA: 
 NOMBRE: Wilson
 C.C.: 7818223



Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 20/05/2021

Yo Stephania Restrepo Forde identifico con C.C. 4022487, manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Guacacambiano, denominada "Medición clima organizacional empresa Transportes Morichal S.A.", y asumo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad, se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todos las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 
 NOMBRE: Stephania Restrepo
 C.C.: 4022487



Anexo 3. Producto Multimedia: [MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL EMPRESA TRANSPORTES MORICHAL S A DE LA CIUDAD DE VILLAVICENCIO](#)