



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  
Clima Organizacional Y La Relación Con La Rotación De Personal Al Interior De La  
Compañía Proadites En El Municipio De Tocancipá Cundinamarca

PRESENTA:

ADRIANA ROCIO TORRES RAQUIRA. CÓDIGO 100211561  
CLAUDIA PATRICIA ECHAVARRÍA VÁSQUEZ CÓDIGO 100152859  
ERIKA VANESSA MARTINEZ VIRACACHA CÓDIGO 100078232  
JEIMY ANDREA ARAQUE CORTES CÓDIGO 1002322287  
STEPHANIEE ORDOÑEZ AMAYA CÓDIGO 100107547

SUPERVISOR:

KAMILA BIBIANA GARCÍA GARZÓN. MGS.

BOGOTÁ, MARZO-JUNIO 2022

**Tabla de Contenidos**

RESUMEN.	4
Capítulo 1.	5
Introducción.	5
Planteamiento del problema	8
Pregunta de investigación.	9
Objetivo general.	9
Objetivos específicos.	10
Capítulo 2.	11
Marco de referencia.	11
<i>Marco conceptual.</i>	11
Marco Empírico.	17
Estrategia del análisis de datos.	20
Nota: <i>Elaboración propia</i>	25
Nota: <i>Elaboración propia</i>	25
Discusión.	28
Limitaciones.	31
Recomendaciones.	31



3

### **Lista de tablas**

Tabla 1. El título debe ser breve y descriptivo.

3

## RESUMEN.

En la actualidad, fenómenos como el clima laboral y la rotación de personal se han convertido en aspectos de gran importancia para las empresas, ya que la rotación genera elevados costos en la elección y búsqueda de un nuevo candidato. El objetivo principal de esta investigación es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la rotación de personal al interior de la empresa PROADITES del municipio de Tocancipá Cundinamarca. Este proyecto se realiza bajo un enfoque cuantitativo, con un tipo de diseño experimental y un alcance correlacional. Se seleccionó una muestra probabilística de forma aleatoria de 15 trabajadores del área de producción de la compañía. Los resultados alcanzados se lograron mediante encuesta y batería de Escala de Satisfacción, elaborada por Warr, Cook y Wall 1979, los cuales arrojaron un alto nivel de insatisfacción en los empleados con más del 50% en factores como insatisfacción por falta de oportunidades de crecimiento, las condiciones físicas de los trabajadores y su estabilidad laboral, entre otras causas que también afectan el clima organizacional, lo cual tiene repercusiones en la rotación de personal; así se pudo constatar una relación existente entre dos variables. Se concluye que el clima laboral y la rotación de personal si están directamente relacionados y que no hay un único motivo para que se de este fenómeno de rotación.

**PALABRAS CLAVES:** Clima Organizacional, Rotación de Personal, Cuantitativo, Experimental, Correlacional

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

El proyecto de investigación pretende establecer las relaciones que existen entre el clima organizacional y la Rotación de personal que se presenta al interior de la empresa Proadites, esto debido a la problemática que se genera a nivel de tiempos, tanto en procesos de selección y cubrimiento de los puestos que quedan vacantes, en la inducción y capacitación a los nuevos trabajadores, su adaptación al puesto de trabajo y los gastos de recursos económicos a los que se ve expuesta la compañía con el retiro frecuente de personal; sin dejar de lado los costos de producción e ineficiencia por la falta de personal en planta. Para esto inicialmente indagaremos cual es la percepción de los trabajadores con respecto al estado actual del clima laboral dentro de la compañía, paso seguido y por medio de la aplicación de una encuesta a los trabajadores, se pretende determinar qué factores o variables de clima organizacional afectan o impulsan de manera directa los niveles de rotación en la compañía, finalmente se entregarán unas conclusiones y recomendaciones, al igual que un plan de acción para que la empresa pueda implementarlo en pro de su beneficio y lograr una disminución en los índices de rotación y mejoramiento del clima en la empresa.

#### **Descripción del contexto general del tema.**

En la actualidad, el clima organizacional se constituye como un fenómeno relevante para todas las organizaciones, y puede estar estrechamente relacionado con la rotación de personal, donde factores como la satisfacción y el bienestar de los colaboradores juegan un papel importante para su continuidad al interior de la empresa. Un clima laboral propicio, contribuye a la generación de

estabilidad en los empleados, lo que conlleva a un aumento en la productividad de la organización (Jiménez y Jiménez, 2016).

La rotación de personal estaría basada en factores como la tensión laboral, la cual puede llevar al trabajador a abandonar su empleo, reducir el compromiso organizacional o sentido de pertenencia (Álvarez, 2020, p.15). Por otro lado, en investigación de (Portillo, Morales e Ibarvo (2016), se hizo una medición de cómo se relaciona el porcentaje de rotación de personal con el clima laboral en operarios de una maquiladora en Chihuahua, ciudad de México, donde los aspectos a medir de clima organizacional fueron: condiciones de trabajo, comunicación, administración de recursos, motivación, estructura, cambio e innovación, liderazgo y satisfacción, entre otros, de igual forma, la escala de medición de satisfacción arrojó valores del 1,0 al 4,0 no satisfactorio y valores del 4,01 a 5,0 para satisfactorio; dando como resultado que operarios con edades entre 31 a 40 años, tenían una mejor percepción del clima en la empresa, alcanzando un 4,0 y 5,0. La percepción del clima laboral se relacionaba con el tiempo de antigüedad del operario, mientras más tiempo en la empresa es mejor la adaptación del empleados, haciendo que se sienten más satisfechos, sin embargo, esto no quiere decir necesariamente que el clima laboral sea bueno. clima laboral sea bueno.

En estudio realizado por Seminario (2017) sobre el clima organizacional y rotación de personal con una muestra de 111 vendedoras, en una empresa de Retail, en Lima Metropolitana, donde se indaga sobre las causas que conllevan al aumento en las tasas de rotación, alcanzando un alto índice anual de más del 50%; y como el clima organizacional incide en esta situación de renuncias; acaeciendo que la rotación promedio era alrededor de 77 personas solo en la región metropolitana, se encontró que un (53, 47.7%) respondieron positivo y el (29,26.1%) negativo, ante respuesta de la influencia del clima

laboral; al igual se apreció un (17.26%) que señalaron percibir otras condiciones que también pueden repercutir en la rotación de personal principalmente el compromiso afectivo. (Seminario, 2017, Pp. 38-46).

En relación con lo anterior, estudio realizado en una empresa de transportes en Bolivia, identificó que la mayor causa de la rotación de empleados era los conflictos con jefes inmediatos, motivo por el cual un 60% de los empleados no se siente seguro de su empleo (HERNÁNDEZ, ET AL. 2017).

Trelles (2019), en otro estudio que realiza para examinar la problemática de la rotación laboral y su relación con el clima en las organizaciones, con personal del área operativa en un Call Center del Distrito del Agustino, 2018, identifica un alto índice de rotación de los empleados con un porcentaje que se concentró con un 79.95%, quienes expresaron una perspectiva negativa del clima organizacional al interior de la organización. Lo anterior indicó una relación directa del clima laboral con la rotación del personal del área de operaciones de este Call Center. (Trelles, 2019, P. 9).

Por otra parte, en una investigación echa en México, en un reporte de LinkedIn, (2018), informan que los motivos más relevantes que tienen los empleados para cambiar de trabajo son: pocas o nulas oportunidades de crecimiento (62,5%); Bajo salario y falta de prestaciones (42,9%) y la falta de liderazgo (25%) (LinkedIn Talent Solutions, 2018).

Se decide enfocar esta investigación en la compañía Procesos y Aditivos Especiales S.A.S. (PROADITES), la cual fue fundada en el 2001 con el objetivo de atender diversas necesidades para el sector. Dicho estudio permitirá analizar la problemática que se presenta del clima laboral en relación con la rotación de personal en la empresa; se accederá a una información sobre la situación actual de

rotación de personal, donde a través de una encuesta de clima laboral se obtendrán los resultados que a su vez indican cómo se siente cada colaborador y que afectación tiene su comportamiento que conlleva a la empresa a la rotación de personal.

Según el área encargada, se examinarán los posibles factores del clima organizacional que estarían teniendo una incidencia en la rotación del personal como: la satisfacción del trabajador con respecto a su lugar de trabajo, estructura organizacional, trabajo en equipo, el liderazgo, relaciones sociales, apoyo y autonomía y el crecimiento en la organización.

#### **Planteamiento del problema**

En los años recientes años se ha venido presentando a nivel global una mayor importancia a la calidad de vida de los empleados dentro de las empresas, ya los trabajadores no son vistos simplemente como máquinas de producción o simples obreros como en tiempos antiguos, sino que se reconocen como los seres humanos que son con necesidades y vidas propias, esto ha tomado mayor relevancia dado a la relación directa que existe entre la satisfacción laboral del trabajador y su productividad y estabilidad laboral (Chiavenato, 2011).

El término "Rotación de Recursos humanos" según (Chiavenato, 2011) se utiliza para definir la inestabilidad del personal en una empresa y su ambiente de trabajo, lo que indica que la rotación de empleados en una empresa y el ambiente de esta se define por la cantidad de personas que entran en la organización y las que salen de allí. En Colombia de acuerdo con lo mencionado por (Gualavisi, M., & Oliveri, M. L. 2016) presentó en el año 2014 uno de los mayores porcentajes de rotación en los países de América latina con más del 30% de trabajadores con menos de un año de antigüedad en sus puestos de trabajo. Siendo que en las empresas uno de los problemas que más daño le hacen a la economía es la



inestabilidad de sus empleados, lo que genera secuelas negativas para las empresas y que empeoran con el tiempo, por distintos factores como lo pueden ser la insatisfacción laboral, baja remuneración, desmotivación, selección incorrecta, mal ambiente laboral etc.

En la compañía PROADITES se hace necesario investigar cuáles factores del clima laboral de la organización se ven relacionados con la rotación de sus empleados, esto dado a que en el último año los niveles de rotación de personal en la compañía han alcanzado un porcentaje del 74.66% lo cual representa un impacto a nivel organizacional debido a los costos y tiempos invertidos en los procesos de selección, inducción y adaptación del empleado al nuevo cargo, y adicional a esto un alto impacto en la productividad de la compañía. En este sentido es importante identificar qué variables del entorno o clima organizacional no son del todo agradables para los trabajadores, y de esta manera identificar por qué algunas personas desean marcharse de la empresa, con el fin de generar estrategias de mejora que mitiguen la deserción laboral, a fin de lograr que sus colaboradores no ocasionen bajas en la organización y velar por que el ambiente laboral donde ellos se desempeñan sea el adecuado para que se sientan satisfechos y no busquen salir de la empresa; para de esta forma lograr contribuir a la disminución de la rotación.

**Pregunta de investigación.**

¿Qué relación existe entre Clima laboral y la rotación de empleados al interior de la empresa Proadites del municipio de Tocancipá Cundinamarca?

**Objetivo general.**

Determinar la relación existente entre el clima laboral y la rotación de personal al interior de la empresa PROADITES en el municipio de Tocancipá Cundinamarca.

**Objetivos específicos.**

1. Indagar acerca de la percepción de los empleados con respecto al clima organizacional al interior de la empresa Proadites.
2. Distinguir los factores que incentivan la rotación, por medio de la aplicación de una encuesta de clima organizacional.
3. Diseñar un plan de acción donde se intente arraigar y afianzar el sentido de pertenencia de los empleados de la compañía Proadites, a fin de revertir esta tendencia.

**Justificación.**

La investigación se ejecutó con el fin de identificar aquellos factores que son determinantes entre el clima laboral y la rotación de la empresa PROADITES, teniendo presente que la rotación laboral baja la productividad y aumenta el valor económico para la elección, ingreso y capacitación de un nuevo candidato, generando una problemática grave para la empresa.

En muchas ocasiones a simple vista no se logran detectar falencias y características negativas que sumergen a una empresa en un desastre económico por el simple hecho de NO tener presente el clima laboral es una parte determinante en el éxito de una empresa.

Dado lo anterior se hace necesario crear un plan de mejora que permita optimizar el clima organizacional de los trabajadores con ambientes cordiales y un sentido de pertenencia para ejercer sus actividades diarias, logrando así mayor productividad y menos rotación, siendo este un punto esencial en el crecimiento de la empresa PROADITES que busca posicionarse como la mejor a nivel nacional, así mismo es importante resaltar que esta investigación busca promover nuevos enfoques para la psicología organizacional y así lograr un mayor impacto en futuras investigaciones que promuevan el análisis del

comportamiento de las personas como base de la rotación del personal de una empresa, ya que esta va de la mano con la satisfacción laboral y a su vez con la motivación ayudando a tener un panorama más amplio y así aterrizar mejor la investigación.

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

#### ***Marco conceptual.***

Este segmento destaca brevemente varios aspectos que están relacionados con el tema tratado en este proyecto, como son: satisfacción laboral, comunicación organizacional, motivación laboral, trabajo en equipo y liderazgo; para luego adentrarse a los principales conceptos de dicha investigación como lo son: Clima y Rotación laboral a fin de abordar algunas consideraciones de distintos autores, con la premura de tener mayor claridad en la comprensión de los resultados.

**Satisfacción Laboral:** De acuerdo con Sironi (2019) y Eliyana Ma'arif (2019), la satisfacción en el ámbito laboral es definida como el nivel de satisfacción que un trabajador siente de acuerdo con su desempeño de su cargo, al igual que la impresión de logro que obtiene al realizarlo, (p.146). Igualmente, se indica que la satisfacción laboral fluctúa a partir de un sentimiento positivo experimentado por el sujeto al realizar su trabajo, hasta hacer un juicio conmensurable acerca de sus funciones al interior de la organización, lo cual influye en una continuidad o ausentismo de este (Salessi y Omar, 2017).

**Comunicación Organizacional:** es aquel canal y forma caracterizado por el intercambio de ideas o diálogo con un superior, compañeros y subordinados; se centra en la construcción de relaciones e interacción, que surgen al interior de las empresas, organismos e instituciones, que incluye tanto la comunicación interna entre colaboradores, como la externa que va dirigida al público (Sánchez & García,

2017, pág. 164). Se resalta que la manera de transmisión del mensaje debe ser respetuosa, clara, entendible, asertiva y efectiva, para así lograr una comunicación exitosa, pues esto determina el cambio conductual del empleado, afianza las relaciones interpersonales y la estabilidad laboral, al igual que contribuye a un óptimo clima organizacional (Rivera et al. 2018).

**Motivación Laboral:** son los diferentes estímulos que mueven a las personas de una empresa a efectuar una determinada acción o tarea y persistir en ella, dirigir su conducta con un propósito específico para obtener logro y afiliación. En efecto, la motivación laboral, se encuentra orientada a la consecución de un beneficio para el colaborador a nivel interno y externo. Para lograr esto, es relevante que el jefe trate de conocer e identificar las necesidades del empleado, a fin de mejorar las relaciones, calidad y bienestar de vida laboral, lo que podría reflejarse en un mejor desempeño y más confianza en la organización (Alvarado, 2017).

**Liderazgo:** se define como un conjunto de cualidades que posee el individuo para orientar a un equipo de trabajo y resolver problemas, con la finalidad de alcanzar el éxito de la empresa (TRELLES, 2019). Un verdadero líder es efectivo a la hora tomar decisiones, de proyectar, propiciar y transmitir una visión clara para el alcance de intereses y metas; debe tener don de mando y un liderazgo cooperativo y consultativo, que fomente la participación y sentido de pertenencia de todos los empleados que hacen parte fundamental de la organización, con el firme propósito de obtener un indicador positivo de la satisfacción, con responsabilidad, traducido en una estabilidad y solidez de los empleados y accionistas dentro de la organización (CAPA, BENITEZ, & CAPA, 2018, Pp. 274-275).

**Trabajo en equipo:** Se presenta cuando hay participación entre todos los colaboradores de una empresa cuyo propósito es el de sincronizar las diferentes actividades de forma conjunta, tras un

objetivo en común, a fin de lograr el éxito de algún proyecto que se emprenda; dicha unión se evidencia cuando cada integrante tiene la oportunidad de aportar su talento y energía con sus opiniones y habilidades, interactuando y fluyendo dentro de una dinámica colectiva que impulsa a la organización a la consecución de las metas con el más alto nivel de productividad (Paravic y Lagos, 2021). Dentro del trabajo en equipo se tienen valores como compromiso, empatía, responsabilidad y confianza, para lograr una alianza, compartir conocimientos y adquirir riesgos calculados; incentivando un espíritu de apoyo para alcanzar la excelencia (Herkes and Churruca, et al 2019).

Ahora bien, se procede a destacar los conceptos principales de las variables en las que se enfoca la presente investigación.

**Clima Organizacional:** este constructo se define como la percepción que experimenta un empleado con respecto a reglas, estímulos y participación de este en la empresa donde labora. De ahí, que el clima organizacional se utiliza como la herramienta que mide dicha percepción del empleado, en torno con el ambiente laboral en el cual se está desarrollando (Kalhor, et al. 2018).

Por su parte, Pacheco y Rodríguez (2019), consideran que el clima organizacional se concibe como aquella mezcla donde se conjugan varios factores que están interrelacionados, los cuales afectan la interpretación de los trabajadores, frente a los roles o labores desempeñados por los mismos en la organización. Para Rivera et (2018), el clima laboral se compone de aquellas valoraciones que los empleados de una empresa tienen acerca de las actitudes e interacción de éstos con los demás integrantes de una compañía y se concibe como aquellas condiciones internas de la empresa, donde todos participan, las cuales tienen un gran impacto en su forma de comportarse, que se puede explicar en representación de los valores y características y de la organización. Del mismo modo, otras causas

existentes que interviene en el clima laboral, a nivel personal son: los valores, la apreciación y la motivación; y, desde el contexto estructural están: la remuneración, la tecnología, el liderazgo y las metas corporativas que evidencian cual podría ser el futuro organizacional. Comprender cómo estas variables están relacionadas, ayuda a explicar la percepción de las personas sobre el clima organizacional al interior de las empresas (García, et al. 2020).

En relación con lo anterior, un adecuado clima organizacional, contribuye de manera significativa a la estabilidad del personal, lo que se refleja en la rentabilidad de la organización (Jiménez, et al. 2016). Pues, un trato justo hacia el trabajador por parte de los directivos y el respeto mutuo traerá consigo un efecto positivo del clima laboral, repercutiendo en la Rotación de Personal, porque probablemente se reduzcan las renunciaciones y despidos y se alcancen nuevos retos y compromisos para alcanzar las metas propuestas. (Kalhor, et al. 2018). En este sentido, el clima en las organizaciones ha ido teniendo mucha importancia, ya que propicia la identificación del empleado con su empresa, al mismo tiempo que mejora la percepción de la misma. (Seminario, 2017).

**Rotación De Personal:** es el cambio presentado al interior de una organización, por medio del personal que toma la decisión de finalizar su contrato en dicha empresa (TRELLES, 2019). Este término también se define como fluctuación de personal y se asocia con la desvinculación laboral que un empleado determina de forma unilateral, poniendo a la empresa en una situación de desajuste de su recurso humano y produciendo una vacante que no estaba planeada; representando un contratiempo que impacta la productividad de la organización. (Álvarez, 2020). La pérdida del capital humano implica la renovación de esfuerzos y la generación de largos periodos de capacitación, al igual que se genera un desperdicio de insumos y recursos tecnológicos (Rivera, et al. 2018).

Se dice que la rotación es Interna y Externa. La primera, se da cuando hay un movimiento de un empleado de un área laboral a otra dentro de la misma organización para cubrir un puesto; y Externa que es cuando el movimiento es producido hacia otra organización a través de la renuncia del empleado; Dicha renuncia se da por variadas razones, como: la falta de motivación, insatisfacción, problemas familiares, de salud, remuneración, cambio a otra empresa, entre otras (AMEDIRH Talento, 2017). Así mismo, la rotación es de dos clases: voluntaria, donde el colaborador se retira por su cuenta y la involuntaria cuando es despedido, sea por un desempeño inadecuado, reestructuración o medidas disciplinarias (Rivera, et al. 2018).

### **Marco teórico**

En esta investigación adopta la teoría de los factores de Frederic Herzberg debido a ha realizado un aporte en el área de psicología organizacional, las cuales se han realizado para el manejo hacia la motivación e identidad del empleado en la organización.

### **Teoría y modelo de Herzberg**

La cual menciona que al aumentar la satisfacción mejora la productividad y cuando aumenta el rendimiento a su vez va aumentando la satisfacción” (Madero Gómez, 2020). parrafo,6)

De acuerdo con el planteamiento, Herzberg realizó una teoría motivacional con dos planteamientos, o dos factores los cuales son:

Factores de Higiene: menciona que son causas externas como lo son el salario bajo, la falta de incentivos, la seguridad del empleado. De acuerdo con Herzberg menciona que estos factores externos de higiene no sirven para motivar al trabajador ya que no influyen en su desarrollo personal, estos

factores influyen en la insatisfacción o desmotivación dando como resultado mayor insatisfacción o menor insatisfacción laboral.

Factores de motivación: Son intrínsecos, es decir, aquellos que tiene ver con la persona como el reconocimiento de trabajo de su empleado en el resultado final, entrega de una mayor responsabilidad en su cargo, realización personal, la satisfacción a su objetivo en la empresa, Promoción del trabajo realizado (ascenso), los factores intrínsecos dan mayor motivación al trabajador ya que incluye los estados emocionales, dando un resultado de mayor desarrollo y crecimiento de sí mismos, como también generando un mayor resultado en la empresa.

Teniendo en cuenta el modelo y teoría mencionada, este estudio se basa en determinar por medio de la encuesta el nivel de satisfacción de los empleados en factores internos y que suelen ser motivantes para el trabajador como lo son el salario, la satisfacción en el trabajo por medio de los incentivos que son los que refuerzan el sentimientos de triunfo del empleado, las oportunidades de crecimiento que experimentan los empleados y el reconocimiento, ya que estos definen oportunidades de promoción del empleado. Por otro lado, también es de gran importancia evidenciar la autonomía que posee el trabajador para tomar sus propias decisiones ya que esto define la libertad que tienen los empleados al realizar sus actividades todo esto basados en la experiencia adquirida por los empleados de la organización.

En relación con lo anterior, se podrá evidenciar las oportunidades que da la compañía para satisfacer las necesidades de los trabajadores, por lo tanto, si los empleados se sienten satisfechos en su trabajo habrá crecimiento personal y laboral, comprobando así la teoría biológica intrínseca de Herzberg dando como resultado mayor rendimiento de producción y estabilidad en la empresa.



### **Marco Empírico.**

A continuación, se relacionan las síntesis de los temas y hallazgos más importantes encontrados en investigaciones anteriores:

En primer lugar podemos mencionar el caso de (Coronado, 2016), que quiso identificar la relación entre satisfacción organizacional y rotación de personal de los empleados de la panadería y pastelería La Baguette, en el distrito Callao, aplicando una encuesta para definir la relación entre la satisfacción laboral y la rotación del personal encontrando que el nivel de satisfacción se encuentra entre regular y alto con un 48.6% cada uno, y el nivel de rotación que se podría dar en la empresa es regular con un 60.0%.

En segundo lugar, está la investigación realizada por (Barrantes, 2017), que utilizó la técnica de encuesta para determinar la influencia del clima laboral en la rotación de la empresa CINEPLEX S.A, utilizando el tipo de investigación aplicada basada en teorías que ya existen. Los resultados buscaban disminuir el nivel de rotación de con el fin de disminuir valores por capacitación, reclutamiento y selección.

En tercer lugar, es el trabajo adelantado por (Campos, 2017), donde a través de una encuesta aplicada a 159 trabajadores que dejaron de laborar en la Planta 4 - empresa agroindustrial Virú S.A, reveló que los factores que están presentes en la rotación del personal son: remuneración, oportunidades laborales y las condiciones físicas del ambiente de trabajo. Por esto se pudo observar en la investigación, que la gran mayoría de los trabajadores que dejaron de trabajar consideran que el salario es una variable importante que se tiene en cuenta en la decisión de abandonar el puesto, ya que no va acorde a las actividades que se realizan dentro de la empresa.

Finalmente cabe mencionar el trabajo realizado por (Gómez y Bonilla, 2017) que se llamó “ Causales de la rotación de personal en el cargo de cajero caso Jumbo Bogotá - Hayuelos” su objetivo fue gestionar estrategias para minimizar del índice de rotación en la sección entendiendo el nivel de responsabilidad que exige la misma, ya que es la encargada de manejar el dinero de la compañía. La conclusión más importante es la inadecuada selección de personal, otro factor clave es que la motivación que brindada la compañía no son suficientes ni adecuados.

Estas investigaciones permiten visualizar las existencias de diferentes variables que influyen con la rotación en una empresa, estos hechos proporcionan una orientación a corto y largo plazo para que los directivos de la organización PROADITES alcancen una mayor satisfacción laboral y que la conducta del colaborador este auto regulada con un buen clima organizacional y la disminución de la rotación.

**Metodología:**

**Tipo y diseño de investigación:**

La presente investigación se realiza bajo un enfoque cuantitativo y se desarrollará teniendo en cuenta un diseño de investigación experimental, y de alcance correlacional, esto debido a que se busca definir la causa o las causas que se enlazan con los factores de clima laboral y rotación respectivamente, al interior de la organización PROADITES del municipio de Tocancipá, para de esta manera poder generar un plan de acción sobre los hallazgos.

**Participantes:**

La población que se tuvo en cuenta para la presente investigación está compuesta por trabajadores de la compañía PROADITES, se seleccionó una muestra de tipo probabilístico aleatorio simple, ya que todos los integrantes del área de producción tuvieron la misma probabilidad de ser

seleccionado como parte de la muestra. En total se seleccionaron 15 trabajadores de la compañía los cuales integran el área de producción de la organización, esto dado que esta es el área en la cual se presenta un mayor índice de rotación. La muestra seleccionada está constituida de la siguiente manera:

Hombres: 11, residentes en el municipio de Tocancipá entre los 20 a 58 años, la mayoría de ellos solteros y de estratos socioeconómicos 1 y 2

Mujeres: 4 residentes en el municipio de Tocancipá entre los 30 a 46 años, madres cabeza de familia y de estratos 1 y 2.

**Instrumentos de recolección de datos:**

Se utilizará la una escala llamada La Escala General de Satisfacción Laboral, desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Esta escala mide los niveles de satisfacción de los empleados en los factores intrínsecos de motivación en la organización. Esta es una escala de fácil aplicación e interpretación por parte de cualquier persona sin importar su nivel de formación, está constituida por 15 preguntas cerradas con opciones de respuesta en escala Likert.

- Muy insatisfecho
- Insatisfecho
- Moderadamente insatisfecho
- Ni satisfecho ni insatisfecho
- Moderadamente satisfecho
- Satisfecho
- Muy Satisfecho

La confiabilidad de la escala es alto debido a que tiende a medir variables específicas que se relacionan directamente con los factores más determinantes en cuanto al clima laboral de manera directa, además de esto es una encuesta corta y de fácil interpretación lo cual garantiza la obtención de resultados más viables.

Esta encuesta será aplicada en las instalaciones de la compañía PROADITIES, donde se solicita al departamento de gestión humana se dé la instrucción a los participantes para responder de manera libre y anónima las preguntas que allí se formulen.

#### **Estrategia del análisis de datos.**

Se utilizará un diseño propio en el programa de Microsoft office Excel, para realizar el análisis de los datos y obtener la tabulación de los resultados de la encuesta. Así mismo se procede a explicar los datos obtenidos.

#### **Consideraciones éticas.**

**Ley 1090 de 2006:** se reglamenta la normatividad que rige el ejercicio de la psicología desde su enfoque ético profesional dictado por el código deontológico y bioético que se encarga de regular el servicio del profesional de la rama de psicología promoviendo el bienestar del usuario, así mismo protege el profesional estableciendo sus derechos y deberes como psicólogos basados en características como responsabilidad, confidencialidad, estándares morales y legales.

De acuerdo con lo anterior, se aplica lo señalado en la Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 del 2003 Capítulo VII en el cual se reglamenta las consideraciones éticas en estudios científicos en la rama de la psicología y los derechos de quienes participan en las investigaciones, se considera:

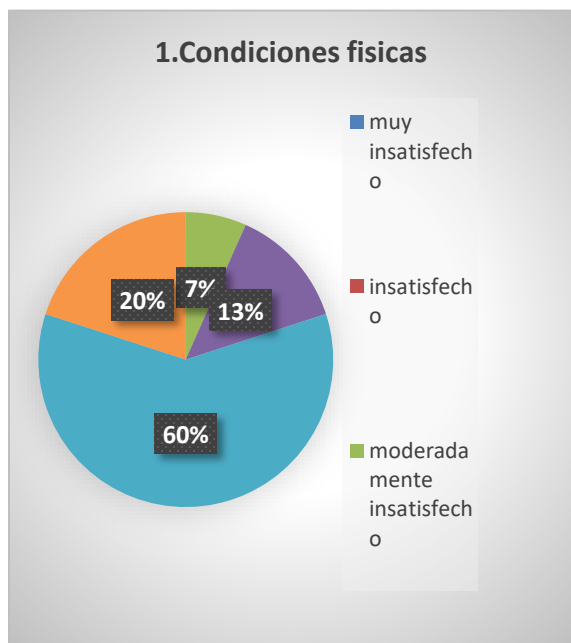
**ARTÍCULO 50:** Al realizar investigaciones estas deben estar basadas en principios éticos como el respeto y la dignidad y proteger tanto el bienestar como los derechos de los participantes.

**Capítulo 4.**

**Resultados.**

**Figura 1**

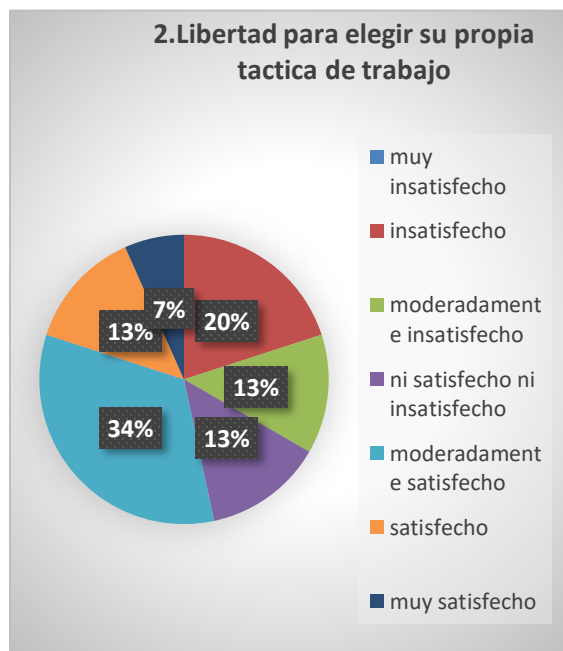
**Pregunta 1**



**Nota:** *Elaboración propia*

**Figura 2**

**Pregunta 2**



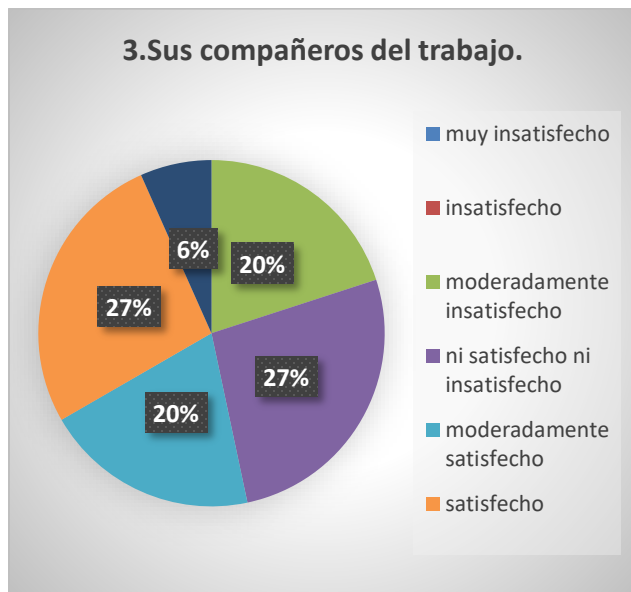
**Nota:** *Elaboración propia*

- A la pregunta 1 los encuestados coinciden en que se encuentran moderadamente satisfechos con las condiciones físicas en su trabajo con un 60%. A la pregunta 2 los

encuestados refieren sentirse moderadamente satisfechos con la libertad de elegir su propia metodología de trabajo con un 34% del total encuestado.

**Figura 3**

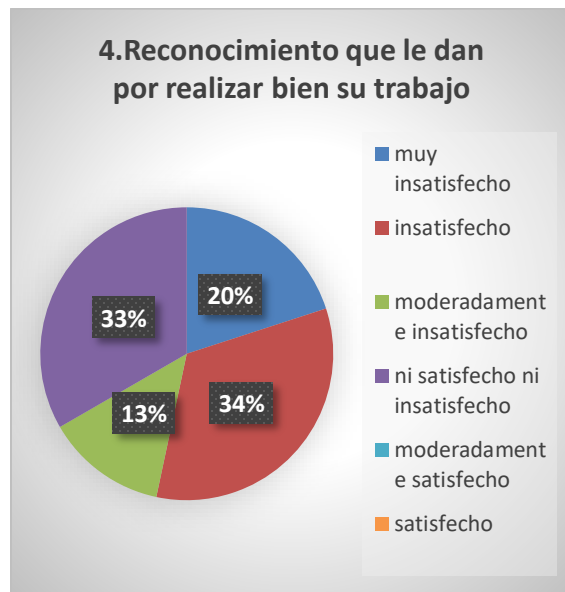
**Pregunta 3**



**Nota:** *Elaboración propia*

**Figura**

**Pregunta 4**

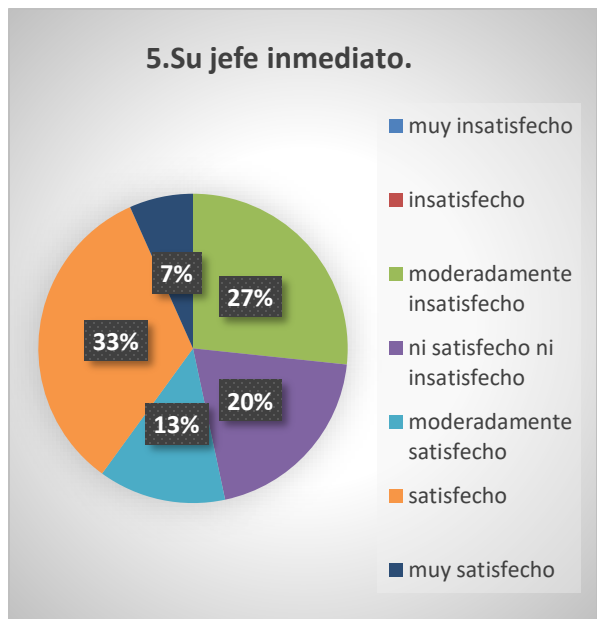


**Nota:** *Elaboración propia*

- A la pregunta 3 los encuestados indican que no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos en un 27% y satisfechos en un porcentaje igual en cuanto a sus compañeros de trabajo. A la pregunta 4 el 34 % de los encuestados refieren sentirse insatisfechos en cuanto a el reconocimiento que obtienen por realizar bien su trabajo.

**Figura 5**

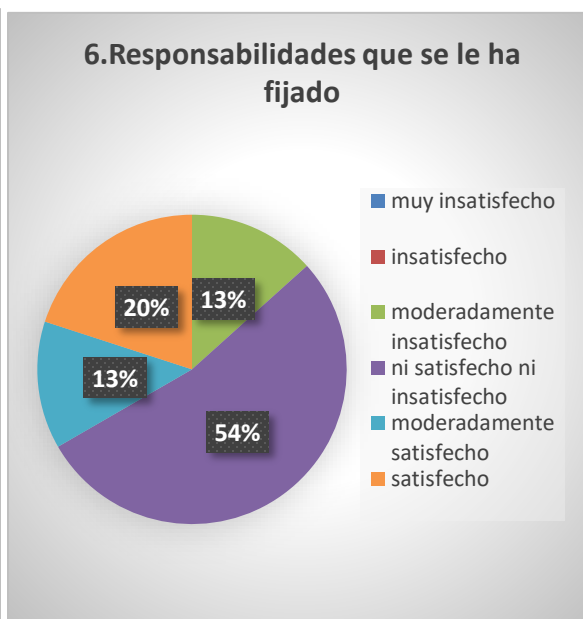
**Pregunta 5**



**Nota:** *Elaboración propia*

**Figura 6**

**Pregunta 6**

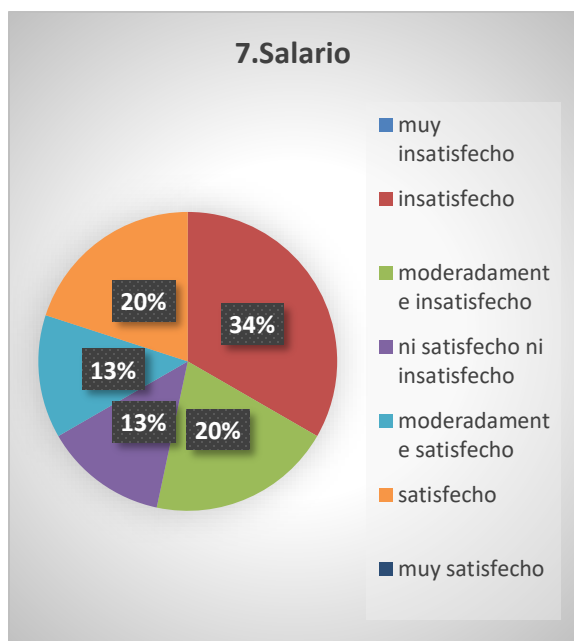


**Nota:** *Elaboración propia*

- A la pregunta 5 el 33% de los encuestados refieren sentirse satisfechos con su jefe inmediato. A la pregunta 6 el 54% de los encuestados indican no sentirse ni satisfechos ni insatisfechos con las responsabilidades que se les han dado.

**Figura 7**

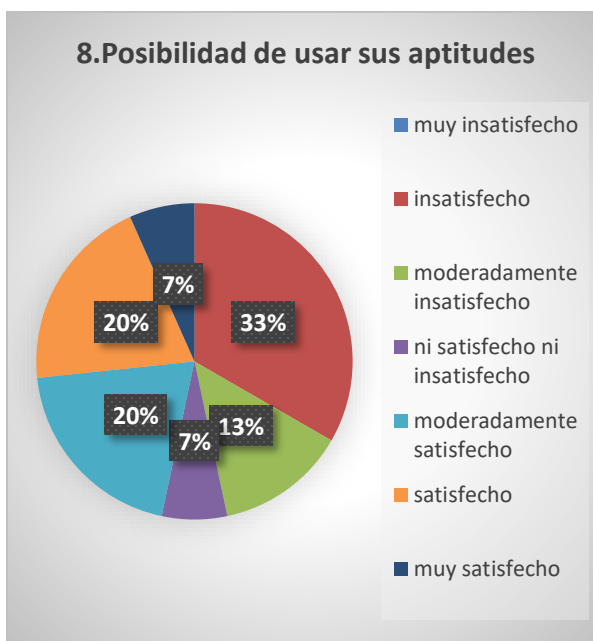
**Pregunta 7**



**Nota:** *Elaboración propia*

**Figura 8**

**Pregunta 8**



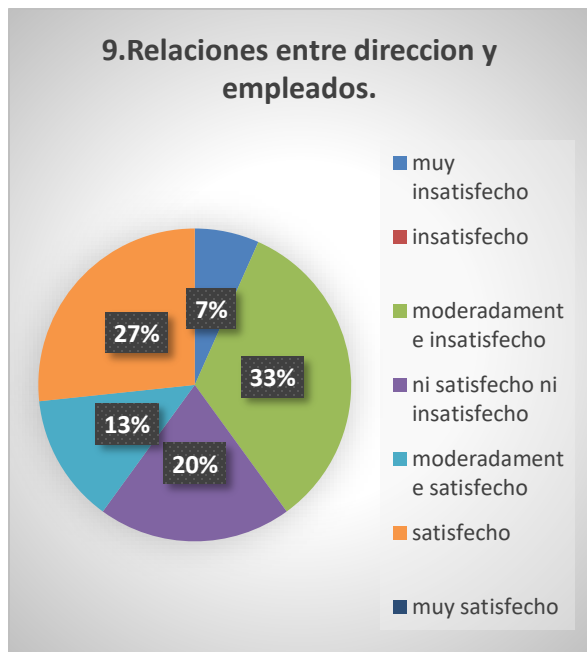
**Nota:** *Elaboración propia*

- A la pregunta 7 los encuestados coinciden en que se encuentran insatisfechos en un 34% con su salario. A la pregunta 8 los encuestados refieren sentirse insatisfechos en un 33% en cuanto a las posibilidades de usar sus aptitudes.



**Figura 9**

**Pregunta 9**



**Nota:** *Elaboración propia*

**Figura 10**

**Pregunta 10**

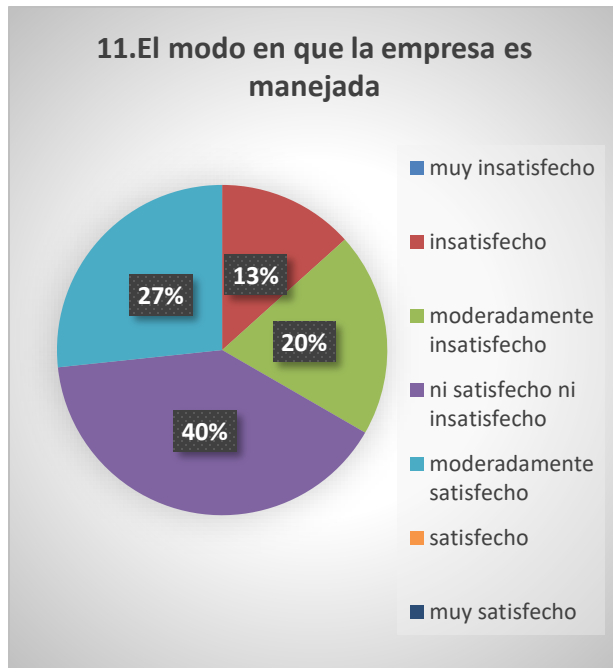


**Nota:** *Elaboración propia*

- A la pregunta 9 el 33% de los encuestados refieren sentirse moderadamente insatisfechos con las relaciones entre la dirección y los empleados en la empresa. A la pregunta 10 los encuestados refieren sentirse moderadamente insatisfechos en un 60% en sus posibilidades para ascender.

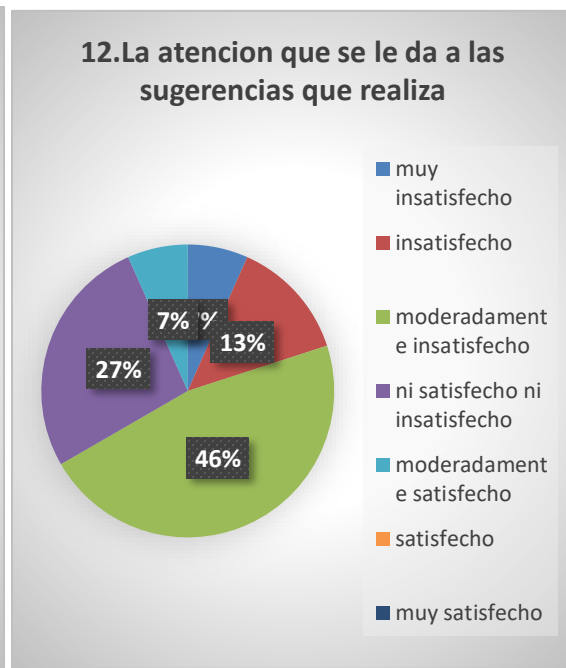
**Figura 11**

**Pregunta 11**



**Figura 12**

**Pregunta 12**



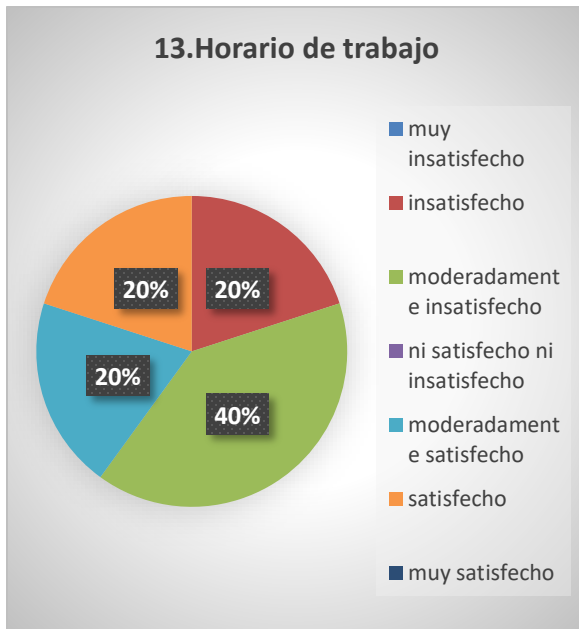
**Nota:** *Elaboración propia*

**Nota:** *Elaboración propia*

- A la pregunta 11 los encuestados coinciden en que no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos en un 40% con el modo en que la empresa es manejada. A la pregunta 12 los encuestados refieren sentirse moderadamente insatisfechos en un 46% en la atención que se les da a las sugerencias que realiza.

**Figura 13**

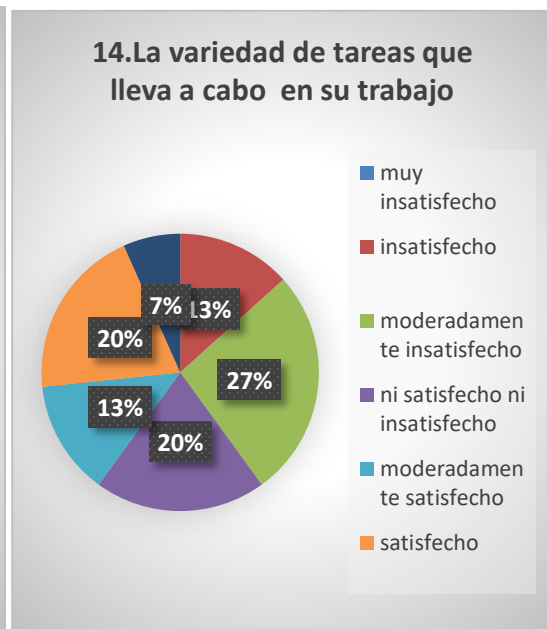
**Pregunta 13**



**Nota:** *Elaboración propia*

**Figura 14**

**Pregunta 14**



**Nota:** *Elaboración propia*

- A la pregunta 13 el 40% de los encuestados coinciden en estar moderadamente insatisfechos con su horario de trabajo. A la pregunta 14 los encuestados refieren sentirse moderadamente insatisfechos con la variedad de tareas que lleva a cabo en su trabajo.

**Figura 15**

**Pregunta 15**



**Nota:** *Elaboración propia*

- A la pregunta 15 el 53% de los encuestados refieren sentirse ni satisfechos ni insatisfechos con su estabilidad en el empleo.

**Discusión.**

Para realizar la investigación de clima organizacional de la empresa Proadites se hizo enfoque en la teoría de Herzberg que habla de dos factores como son la motivación que da como resultado la satisfacción y factores de insatisfacción que son los elementos de higiene, estos son los elementos dentro de una empresa que son inadecuados y por ende producen insatisfacción. Los resultados evidencian la insatisfacción de los empleados tanto en factores de higiene como en factores de

motivación, lo cual a su vez confirman la teoría expuesta por Herzberg en la cual menciona que estos factores son determinantes en la satisfacción y permanencia del empleado dentro de la organización.

Dentro de los principales Hallazgos se puede determinar en un alto porcentaje el grado de insatisfacción del empleado con su posibilidad para ascender en un 60% y en un 58% con la estabilidad que pueden tener dentro de la empresa siendo estos aspectos desmotivantes para el trabajador, de la misma manera en la que se puede evidenciar en la investigación realizada por (Gomez y Bonilla, 2017) en la cual se determina que mas de la mitad del personal coincide en que hace falta estímulos por parte de la empresa para que los trabajadores se sientan más motivados.

Por otro lado, el 35% de los trabajadores de la compañía Proadites refieren sentirse insatisfechos con su salario lo cual es un factor de gran relevancia para la mayoría de los empleados de todas las organizaciones de la misma manera que (Campos, 2017), en su proyecto aplicado en la empresa agroindustrial Virú quien señala que la mayoría de los empleados retirados refieren como motivo principal la baja remuneración en comparación con las tareas asignadas.

Por esto la importancia de mejorar la motivación, lo cual requiere de inversiones y cambios en el área organizacional.

Conclusiones.

La empresa objeto del presente estudio sabrá de qué forma el clima organizacional predomina al interior de ésta, en virtud de que se encontró que existe una relación entre el clima organizacional

con la rotación de personal con una incidencia significativa en la satisfacción como parte del clima organizacional.

Este proyecto, además de explicar la relevancia del clima laboral y la manera como este se relaciona con la rotación de personal, comprende los niveles de satisfacción e insatisfacción de algunos empleados con respecto a varios aspectos que afectan de forma directa el bienestar laboral y la estabilidad del personal de Proadites.

Mediante los datos obtenidos, un 53% de los encuestados afirmaron no estar satisfechos ni insatisfechos con su estabilidad laboral, lo que indica que es más la actitud de conformidad con su puesto de trabajo y actividad realizada, que el sentimiento real de satisfacción o agrado por los mismos. De igual modo, estos resultados arrojaron un porcentaje superior en la manera como los empleados perciben las condiciones físicas de la empresa, con un 60%, indicando que el espacio y las condiciones físicas tienen un importante papel en la forma como se sienten al interior de la empresa. Por otro lado, se refleja alto grado de insatisfacción en relación con las posibilidades de ascenso con un porcentaje del 60%.

Otros factores significativos, aunque con un menor porcentaje, pero que al igual deben ser tenidos en cuenta en la mejora del clima dentro de la organización, fueron la libertad de elección de método propio de trabajo (34%), la atención prestada por los jefes a sugerencias o propuestas (46%); las relaciones interpersonales (27%); El reconocimiento por trabajo bien hecho (34%); aceptación de su superior (33%).

Dada la presente investigación, se concluye que variables como clima organizacional y rotación de personal si están directamente relacionados y que no existe una única causa para que tenga lugar

este fenómeno de rotación. Que dicha investigación otorga herramientas y brinda un amplio panorama acerca de lo que debe tenerse en cuenta al momento de realizar proyectos del clima laboral, y que la satisfacción como parte fundamental es un indicador significativo del clima organizacional que debe tenerse presente en cualquier empresa, ya que de este depende el desempeño y permanencia de los empleados de Proadites.

#### **Limitaciones.**

En toda investigación se encuentran algún tipo de limitaciones, en esta investigación encontramos las siguientes

- Los colaboradores no contestaban algunas preguntas por temor a comprometerse, lo cual ocasiona no tener una información del todo confiable.
- El tiempo tan reducido que tenían los colaboradores para contestar el instrumento.
- No se reflejan investigaciones previas que especifiquen los factores de la empresa en otros periodos de tiempo que permitan realizar estudios comparativos y oportunidades de mejora desde el área de recursos humanos.
- Otro limitante es la cantidad de temas que pueden verse en la encuesta, por el cansancio que puede dar en los colaboradores.
- El enfoque del clima organizacional en los colaboradores únicamente de Proadites, los cuales pueden ampliarse a otras empresas, esto por la falta de tiempo para la realización de la investigación.

#### **Recomendaciones.**

Por medio de los resultados obtenidos, Proadites podrá adoptar algunas medidas correctivas para bajar el índice de rotación e insatisfacción de los trabajadores y de esta manera optimizar el clima organizacional y evitar la renuncia de su personal. Entre estas están, promover programas de

aprendizaje gestionando un programa de preparación, proporcionando los medios necesarios y el ambiente que apoye las iniciativas de desarrollo y de crecimiento de todos los colaboradores.

Así mismo se recomienda dar autonomía a los empleados, brindándoles la confianza en el buen y honesto uso de su tiempo, para así alcanzar las metas propuestas, con el fin de que se cree un fuerte sentido de pertenencia y así estos se sientan más empoderados, con una mejor motivación y por ende iniciativa.

En relación con todo lo anterior, se encontró de acuerdo con los resultados señalados, que se hace necesario trabajar sobre la búsqueda y el logro de un adecuado clima organizacional, ya que se pudo comprobar que esta variable fomenta la satisfacción y la motivación laboral en los trabajadores de la compañía Proadites, para poder dar lugar a la construcción de un convenio afectivo y positivo entre la empresa y sus colaboradores.

### **Referencias**

Alvarado, A. E. (2017). *Motivación laboral como factor de disminución de rotación de personal en las organizaciones*. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, Bogotá. Cundinamarca: FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS. Recuperado el 07 de abril de 2022, de <https://www.google.com/url?sa=www.redalyc.org%2Fpdf>

Álvarez Orozco, D. G. (Coord.) (2020). *Rotación de personal ¿qué es y cómo combatirla?* México, Plaza y Valdés, S.A. de C.V. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/poligran/174180?page=15>.



AMEDIRH Talento. (2017). *AMEDIRH Talento*. Recuperado el 3 de mayo de 2022, de [www.amedirh.com](http://www.amedirh.com):

<https://www.amedirh.com.mx/amedirh-talento/atraccion-de-talento-articulos/la-rotacion-de-personal-todo-lo-que-debes-saber-sobre-ella/>

Barrantes González, F. L. (2017). *Clima organizacional y su influencia en la rotación de personal en la empresa Cineplex S.A.*, distrito de Comas, Lima. Trabajo de Grado. Universidad Cesar Vallejo.

Facultad de Ciencias Empresariales. Programa de Administración. Lima,

Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3066>

Campos Suarez, J. S. (2017). *Factores que intervienen en la Rotación de Personal en la Planta 4 - Empresa Agroindustrial Virú S.A.*, Virú. Trabajo de Grado. Universidad Cesar Vallejo. Facultad de Ciencias

Empresariales. Programa de Administración. Trujillo, Perú.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/23930>

CAPA, B. L., BENITEZ, N. R., & CAPA, B. X. (12 de Febrero de 2018). *El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones*. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(02), 273-

283.[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200285&lng=es&tlng=es)

[36202018000200285&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200285&lng=es&tlng=es).

Coronado Quispe, J. L. (2016). *Satisfacción laboral y rotación de personal de los colaboradores de la panadería y pastelería la baguette*, distrito del Callao. Trabajo de Grado. Universidad Cesar Vallejo.

Facultad de Ciencias Empresariales. Programa de Administración. Lima,

Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4966>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>

Eliyana, A., y Ma'arif, S., (2019) *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*, <https://doi.org/10.1016/j.iede.2019.05.001>, European Research on Management and Business Economics, 25(3), 144-150 (2019)

García Rubiano, M. Vesga Rodríguez, J. J. y Gómez Rada, C. A. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Universidad Católica de Colombia. <https://elibro.net/es/reader/poligran/197110?page=41>.

Gómez-Camelo, J. N. & Bonilla-Medina, K. J. (2017). *Causales de la rotación de personal en el cargo de cajero caso Jumbo Bogotá - Hayuelos*. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Programa de Economía. Bogotá, Colombia. <http://hdl.handle.net/10983/14474>

Gualavisi, M., & Oliveri, M. L. (2016). *Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América Latina*. Nota técnica del BID, (1072). Recuperado de: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59459562/Antiguedad-en-el-empleo-y-rotacion-laboral-en-America-Latina20190530-22879-lx9an3-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1649104084&Signature=gDGoFyLhuqm0kN7pTEJ2qH~CCrEYZ>

Herkes J, Churruca K, Ellis LA, Pomare C, Braithwaite J. How people fit in at work: systematic review of the association between person-organisation and person-group fit with staff outcomes in

- healthcare. BMJ [Internet]. 2019 [citado 04 abr 2022]; 9(5): e026266. Disponible en:  
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026266> [ Links ]
- Jiménez-Bonilla, D., & Jiménez-Bonilla, E. (2016). *Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), 26-34.  
:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/57747.pdf
- Kalhor, R., Khosravizadeh, O., Moosavi, S., Heidari, M., & Habibi, H. (2018). Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine*, 23, 1–5. <https://doi.org/10.1177%2F2515690X18790726>
- Madero Gómez, S. M. (2020, 11 septiembre). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores*. SciELO - Scientific Electronic Library Online.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194)
- Marin, S. H., & Placencia, M. M. (Dic de 2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Médico (Lima)*, 17(04), 42-52. de:http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08
- Pacheco, S. L., D. A. C. Rodríguez, *Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional*, 17(1), 145-161 (2019) <https://www.scielo.cl/scielo.php?script=scinlinks&pid=S0718-0764202000010014100015&lng=es>

Paravic, K. T., & Lagos, G. M. (2021). TRABAJO EN EQUIPO Y CALIDAD DE LA ATENCIÓN EN SALUD.

*CIENCIA y ENFERMERIA*, 1- 6. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v19n1/v19n1\\_a02.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v19n1/v19n1_a02.pdf)

Portillo, M., Morales, A. e Ibarvo, V. (2016). "clima laboral y su relación con la rotación del personal operativo de una empresa maquiladora en la ciudad de Chihuahua". 21° Encuentro Nacional sobre desarrollo Regional en México. Mérida, Yucatán. <http://ru.iiec.unam.mx/3429/1/195-Portillo-Morales-Ibarvo.pdf>

Rivera-Porras, D., Hernández-Lalinde, J., Forgiony, J. O., Bonilla-Cruz, N. J., & Rozo- Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista espacios*, 39(16), 2-17. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>

Salessi, Solana, y Omar, Alicia, y "*Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales.*" *Revista Colombiana de Psicología*, vol. 26, no. 2, 2017, pp.329-345. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80454275010>

Sánchez, T. M., & García, V. M. (22 de junio de 2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio.* (U. T. Pereira, Ed.) *Scientia et Technica* Año XXII, 22(02), 161-166. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Seminario, V. S. (09 de Mayo de 2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana. Tesis, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima.* Recuperado el 19 de Abril de 2022, Recuperado de: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622010>

Sironi, E. (2019), *Job satisfaction as a determinant of employees' optimal well-being in an instrumental variable approach*, Recuperado de: <https://doi.org/10.1007/s11135-019-00835-3>, *Quality & Quantity*, 53(4), 1721-1742 (2019)

Trelles, T. E. (2019). CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA DE OPERACIONES EN UN CALL CENTER DEL DISTRITO DE EL AGUSTINO, 2018. Tesis, Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado el 19 de Abril de 2022, de <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>


#### Anexos

- Ficha reporte
- Consentimiento informado por parte de la empresa
- Instrumento de recolección de datos -Escala General De Satisfacción Laboral
- Links matriz y consentimientos informados

**FICHA REPORTE PRODUCTO MULTIMEDIA PRÁCTICAS  
SUSTENTACIÓN**

Nombre del módulo y grupo	ESP/BLOQUE TRANSVERSAL - VIRTUAL-PRACTICA 2- INVESTIGACIÓN APLICADA (GRUPO B04)
Autores	<p><b>Nombres y apellidos estudiantes:</b></p> <p>Adriana Rocío Torres Ráquira. Código 1521981104</p> <p>Claudia Patricia Echavarría Vásquez Código 1321899010</p> <p>Erika Vanessa Martínez Viracacha Código 100078232</p> <p>Jeimy Andrea Araque Cortes Código 1921981079</p> <p>Stephaniee Ordoñez Amaya Código 1069758848</p>
	Asesor: KAMILA BIBIANA GARCÍA GARZÓN.
Objetivo del proyecto	Realizar un Informe de Proyecto del módulo Práctica II – en Investigación Organizacional
Título del material	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN DE PERSONAL AL INTERIOR DE LA EMPRESA PROADITES EN EL MUNICIPIO DE TOCANCIPÁ CUNDINAMARCA
Objetivo del material	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la rotación de personal al interior de la empresa PROADITES en el municipio de Tocancipá Cundinamarca.
Tipo de producto (podcast, video o cartilla)	VIDEO
Enlace producto multimedia	<a href="https://youtu.be/8rwbjy2H-EQ">https://youtu.be/8rwbjy2H-EQ</a>

**Consentimiento informado por parte de la empresa:**

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO  
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**Título del estudio:** Clima organizacional y su relación con la rotación de personal al interior de la empresa proadites en el municipio de tocancipá cundinamarca

**Investigadores:** Adriana Rocío Torres Raquira. cód 1521981104  
 Claudia Patricia Echavarría Vásquez cód 1321899010  
 Erika Vanessa Martínez Viracacha cód 100078232  
 Jeimy Andrea Araque Cortes cód 1921981079  
 Stephanie Ordoñez Amaya cód 1069758848

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le solicita autorización para este estudio por ser el Gerente General de la empresa **Proadites s.a.s**. El objetivo general de el Plan de Mejora es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la rotación de personal al interior de la empresa **Proadites** en el municipio de Tocancipá Cundinamarca.

**Posibles beneficios**

La información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

**Posibles riesgos**

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

		<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>MISIONAL</b>	
			<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
			<b>VERSION</b>	<b>01</b>
			<b>PAGINA</b>	<b>2 DE 2</b>

**Declaración de Consentimiento Informado**

Tocancipa, 19 de abril de 2022

Yo José Restrepo Chebair identificado con C.C. 79150382 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 Politécnico Gran Colombiano, en la empresa PROADITES denominada:

“Clima organizacional y su relación con la rotación de personal al interior de la empresa Proadites en el municipio de Tocancipá”, y autorizo 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 confidencialidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas 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.



FIRMA: *José Restrepo Chebair*

NOMBRE: José Restrepo Chebair

C.C.: 79.150.382



**Instrumento de recolección de datos -Escala General De Satisfacción Laboral:**

**ESCALA GENERAL DE SATISFACCION LABORAL**

**Cargo:** \_\_\_\_\_

**Tiempo de duracion en la empresa:** \_\_\_\_\_

**Instrucción:** acontinuacion encontrata una serie de aspectos presentes en el ambito laboral, entre los cuales debe seleccionar con una **X** la opcion que mas se ajuste a su parecer.

	Muy isatis.	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisf. Ni insatisf.	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisf.
1-Condiciones físicas de su trabajo							
2-Libertad para elegir su propio método de trabajo							
3-Sus compañeros de trabajo							
4-Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho							
5-Su superior inmediato							
6-Responsabilidad que se le ha asignado							
7-Su salario							
8-La posibilidad de utilizar sus capacidades							
9-Relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa							
10-Sus posibilidades de promocionar							
11-El modo en que la empresa es gestionada							
12-La atención que se presta a las sugerencias que hace							
13-Su horario de trabajo							
14-La variedad de tareas que realiza en tu trabajo							
15-Su estabilidad en el empleo							

FUENTE: [https://cso.go.cr/legislacion/notas\\_tecnicas\\_preventivas\\_insht/NTP%20394%20-%20Satisfaccion%20laboral%20escala%20general%20de%20satisfaccion.pdf](https://cso.go.cr/legislacion/notas_tecnicas_preventivas_insht/NTP%20394%20-%20Satisfaccion%20laboral%20escala%20general%20de%20satisfaccion.pdf)

**Encuestas y consentimientos informados:**



42

<https://drive.google.com/file/d/1BauEXBhGFI4t6etm2P9PWAQWU4iEhn-b/view?usp=sharing>

**Matriz Resumen de Investigación y referencias:**

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Wedu-  
dufZSkj7b9OxZuZHMRxXM\\_WT6VK/edit?usp=sharing&ouid=109987074626879528525&rtpof=true&  
d=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1Wedu-<br/>dufZSkj7b9OxZuZHMRxXM_WT6VK/edit?usp=sharing&ouid=109987074626879528525&rtpof=true&<br/>d=true)