



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Factores que afectan el clima laboral de los colaboradores de la empresa high nutrition company
S.A.S.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

DARWIN ESTIVENSON MARTINEZ MUÑOZ	CODIGO: 100205826
GLORIA CONSUELO FARIAS GUZMAN	CODIGO: 100157756
JOHN NEIDI DIAZ CORPUS	CODIGO: 100100105
LUZ YESENIA MOLINA SALAMANCA	CODIGO: 100170528
SANDRA MILENA RUBIANO LOPEZ	CODIGO: 100221356

ASESOR:

SERGIO ROBLES GUEVARA. MGS.

BOGOTÁ, JUNIO DE 2022

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	3
Planteamiento del problema.....	4
Pregunta de investigación.....	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos.....	5
Justificación.....	5
Capítulo 2. Marco de referencia.....	7
Marco conceptual.....	7
Marco teórico.....	8
Marco Empírico.....	9
Capítulo 3. Metodología.....	12
Tipo y diseño de investigación.....	12
Participantes.....	13
Encuesta.....	13
Información.....	14
Consideraciones éticas.....	15
Capítulo 4. Resultados.....	16
Discusión.....	18
Conclusiones.....	19
Limitaciones.....	20
Recomendaciones.....	21
Referencias bibliográficas.....	21
Anexos.....	25

Tabla 1. Dimensiones del clima organizacional según categorías e incisos del instrumento.14

Lista de figuras

iv

Figura 1. Categoría comunicación..	16
Figura 2. Categoría relaciones interpersonales y de trabajo..	16
Figura 3. Categoría liderazgo..	17
Figura 4. Categoría funcionamiento..	17
Figura 5. Categoría participación..	17
Figura 6. Clima organizacional de la empresa High Nutrition Company.....	18

Resumen.

Esta investigación tiene como finalidad determinar los factores que afectan el clima laboral de los colaboradores de la empresa High Nutrition Company S.A.S; se trabajó con una muestra de 10 colaboradores del área administrativa de dicha empresa, quienes voluntariamente contestaron un cuestionario correspondiente. Investigaciones anteriores definen el clima laboral como la relación entre personas que integran un grupo de trabajo. El instrumento que se utilizó evalúa las siguientes categorías: intercambio de personalidades y de trabajo, comunicación, liderazgo, participación, funcionamiento, motivación, trabajo en equipo, solución de conflictos y estímulo al desarrollo organizacional; las cuales hacen parte de tres dimensiones: estilo de dirección, estructura organizacional y comportamiento organizacional. Finalmente, se puede concluir que cada una de las categorías analizadas desempeña un rol fundamental en el mantenimiento del buen clima organizacional, pues los resultados obtenidos en esta investigación demuestran que la compañía High Nutrition Company S.A.S tiene un clima organizacional agradable.

Palabras clave: Clima organizacional, organización, comunicación, relaciones interpersonales.

Capítulo 1.

Introducción.

A mayor motivación, habrá mayor satisfacción, caracterizadas por actitudes de ánimo, interés, colaboración mutua, menor margen de error y mayor eficacia. Cuando sucede lo contrario, y la motivación baja, el clima laboral se ve perjudicado, al punto de observar en los colaboradores estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, desanimo. Puede llegar al extremo que se presente casos de agresividad y conflictos, donde los colaboradores se enfrenten públicamente a la organización. En resumen, el clima laboral tiene una gran influencia en el comportamiento de las personas dentro de una organización. (Chiavenato, 2009).

En la actualidad las organizaciones deben avanzar e innovar, enfrentando retos como la globalización de los diferentes mercados y también el desafío que traen las nuevas tecnologías, estos a su vez provocan cambios en el comportamiento de los colaboradores. El capital humano se encuentra en constante evolución y es quien permite que una organización sea importante (reconocida), visto de esta manera se sugiere velar por el bienestar de los empleados, brindando comodidad en sus espacios de trabajo, proporcionando canales de comunicación adecuados, procurando el trabajo en equipo pero también resaltando las capacidades individuales de cada colaborador. Las organizaciones en Colombia se encuentran en un ambiente cambiante y concluyen que la forma tradicional cómo se maneja el recurso humano no es ideal, debe prevalecer el buen clima laboral (Álvarez Peña & Flórez Duarte, s.f)

Existen empresas que no se interesan por ofrecer a sus colaboradores un clima laboral agradable, lo cual generan cifras negativas para la organización. Cabe resaltar que también encontraremos empresas que brindan adecuadas condiciones laborales tanto para el colaborador como para su familia, esto genera un sentimiento de pertenencia entre los colaboradores y la empresa, pues el colaborador siente que su trabajo es valorado, por lo tanto se motiva y se compromete para lograr los objetivos de la empresa.

Del mismo modo, las relaciones interpersonales que surgen al interior de una organización, juegan un papel fundamental en el desarrollo de la misma. De esta manera la comunicación desempeña un rol fundamental en la construcción de estas relaciones, pues tal como lo menciona Robbins & Judge (2013), sin la transmisión de mensajes con

significado no puede existir un grupo o una organización, a su vez, se debe garantizar tanto la transferencia como la comprensión del mensaje. Esta conexión debe ser fuerte, ya que si estos lazos se rompen pueden ocasionar graves problemas para ambos.

El estilo de liderazgo es importante para que el colaborador se sienta con la confianza de aportar ideas de crecimiento para un bien común. Este se puede definir como la capacidad de influir y dirigir un grupo para lograr uno o varios objetivos (Robbins & Judge, 2013). Del mismo modo, la remuneración e incentivos económicos es base fundamental para que el clima laboral no se vea afectado y el colaborador se sienta con motivación de querer hacer las cosas mejor para cumplir con los objetivos de la compañía (Aamodt, 2010).

Sin lugar a dudas en el mundo actual de las organizaciones, se ha potencializado el bienestar del colaborador y esto conlleva a pensar en diferentes formas de hacerlo realidad en un ambiente de trabajo, donde existen individuos diferentes los unos de los otros. Existen estudios realizados sobre la felicidad de las organizaciones y la del colaborador, los cuales argumenta que este factor es importante para un tener un buen clima organizacional, la estabilidad y por su puesto la productividad. Un estudio de Harvard Business Review demostró que hay empresas que tienen ventas en un 37% más altas y su creatividad es tres veces mayor, es decir, ellas venden el 37% más si hay equipos comerciales o de ventas, esto es 37% más que el infeliz. Curiosamente, implicará menos dinero, dado que la gente feliz es más comprometida con su empresa (Fuentes Barbosa, 2016; El Economista, 2018 citado por Arroyo, 2020)

El efecto que genera la felicidad en el colaborador es el aumento de creatividad, con ella el 78% de los empleados se enfocan en su labor, dicha felicidad propicia más motivación, el 50% incremento la confianza en 40%. (Fuentes Barbosa, 2016; El Economista, 2018 citado por Arroyo, 2020).

La satisfacción laboral puede no ser para siempre, ya que las personas, igual que los puestos de trabajo, evolucionan; la base para que sea sostenible y verdadera es reinventar cada día el puesto de trabajo. Aquí las expectativas son clave, unas altas perspectivas acerca de las circunstancias favorables de la vida quedan asociadas a una gran satisfacción vital. En cambio, las que son irreales o exageradas implican infelicidad (Expansión, 2017 citado por Arroyo, 2020).

Joblers (2018) citado por Arroyo (2020) afirma que para que los colaboradores sean felices se necesitan: primero, que la organización plante una visión de lo que será la compañía en un tiempo y la función de cada colaborador en ella; segundo, valorar el trabajo de sus colaboradores y tercero propiciar buenas relaciones entre todos los colaboradores sin importar el nivel que se ocupe dentro de la jerarquía organizacional. En la misma línea, Tapia (2019) citado por Arroyo (2020) argumenta que la rotación constante de personal en una organización al parecer también influye en el clima laboral, cuando este fenómeno se presenta es porque indudablemente hay algo que no se está manejando de la mejor manera.

Planteamiento del problema

En la actualidad el término de clima laboral a toma gran relevancia en el contexto organizacional, pues los colaboradores necesitan que sus empleadores les proporcionen unas condiciones laborales adecuadas mínimas para poder realizar su labor. Las condiciones laborales, cumplen una función vital en el desarrollo y cumplimiento de las tareas de los colaboradores y en la percepción de satisfacción, debido a que de una u otra forma pueden influir sobre la motivación y consecuentemente afectar el rendimiento de los empleados. Las personas esperan que dentro de las organizaciones las traten como seres humanos y no como objetos, por tal razón, el factor salarial ha sido desplazado a un segundo plano, dando mayor interés a factores como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, lugar de trabajo, salario emocional, etc. Cuando el colaborador percibe que su trabajo no es valorado o reconocido se reducirá su rendimiento y en algunos casos optará por dejar su lugar de trabajo y fomentara ambientes conflictivos y poco agradables para sus demás compañeros, lo que a mediano plazo llevará la organización al declive. Mientras que las organizaciones que evalúan periódicamente el clima laboral y se preocupan por la satisfacción de sus colaboradores, logran garantizar el buen desempeño y alta productividad de la compañía, pues tienen la posibilidad de identificar y modificar los factores que generan inconformidad entre sus colaboradores (Rosero & Martínez, 2018 citado por Castro & Mena, 2019).

Según lo expuesto anteriormente, para este proyecto se hace necesario realizar una investigación con la finalidad de determinar los factores que afectan el clima laboral

de los colaboradores de la empresa High Nutrition Company S.A.S., y con base a los resultados obtenidos, los directivos de la empresa puedan implementar las medidas necesarias para mejorar el clima laboral de sus colaboradores.

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son los factores que afectan el clima laboral de los colaboradores de la empresa High Nutrition Company S.A.S?

Objetivo general.

Determinar los factores que afectan el clima laboral de los colaboradores de la empresa High Nutrition Company S.A.S

Objetivos específicos.

Analizar la importancia de la comunicación entre los colaboradores de la empresa High Nutrition Company S.A.S.

Describir la relación del liderazgo en el desempeño de las funciones de los colaboradores de la compañía.

Identificar la importancia de las relaciones interpersonales y de trabajo en un grupo de colaboradores de la empresa High Nutrition Company S.A.S.

Justificación.

Debido a los grandes avances tecnológicos de la información y la comunicación y los cambios en el comportamiento de las personas debido a factores internos y externos, se ha evidenciado la necesidad de implementar mejoras al interior de las organizaciones, en aras de que sus colaboradores sean más productivos y mantenga el posicionamiento de la organización en el mercado.

Clima laboral toma gran importancia en el contexto organizacional, por esta razón es importante examinar detenidamente, cómo las personas se comunican y cooperan entre sí al interior de una organización para alcanzar un objetivo, convirtiéndose así en una situación determinante para el futuro y desarrollo de las organizaciones.

Al reconocer la importancia y la influencia del clima laboral en el interior de las organizaciones, la compañía High Nutrition Company S.A.S, empresa importadora de

medicamentos farmacéuticos, ubicada en la ciudad de Bogotá, ha permitido a este equipo de trabajo realizar una investigación cuantitativa, con la finalidad de determinar los factores que afectan el clima laboral dentro de la compañía, mediante la aplicación a sus colaboradores de un instrumento llamado "Evaluación del clima organizacional en salud-Segredo"(ECOS-S). Cabe resaltar, que es pertinente realizar esta investigación, dado que en la actualidad aún existen empresas que desconocen el concepto de clima laboral y sus implicaciones dentro de la organización, debido al afán por aumentar sus ingresos se deja de lado el reconocimiento al ser humano y su importancia dentro de las actividades laborales.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

¿Qué es una organización? Desde tiempos remotos el ser humano ha sentido la necesidad de vivir en grupos y establecer relaciones sociales con sus semejantes, de esta manera fuimos capaces de garantizar nuestra supervivencia y satisfacer necesidades básicas, situación que permitió desarrollar el pensamiento abstracto y el lenguaje. Observamos entonces que desde el inicio nuestra existencia estuvo condicionada por el principio de organización. (Gullo & Nardulli, 2015).

En palabras de Álvarez una organización “está constituida por un conjunto de personas que aúnan sus esfuerzos y utilizan un conjunto de medios con la intención de alcanzar unos objetivos que denominamos objetivos de la organización” (2010, p.14). En la misma línea y de acuerdo con Jorge Etkin citado por Gallardo y Maldonado, podemos definir a las organizaciones como: “Construcciones sociales con modo de funcionamiento formalizado y reconocido por sus miembros, cuyas tareas están orientadas al logro de ciertos propósitos, influenciados por el medio ambiente en que se desarrolla” (2016, p.18)

Clima organizacional: Para Murillo, Zapata y Martínez representa “las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura” (2007, p.399), donde este se puede convertir en un aliado o un obstáculo para el buen desempeño de los colaboradores dentro de la empresa, pues, puede influir en el comportamiento de los mismos. En la misma línea podemos citar a García, Vesga & Gómez quienes mencionan que el clima laboral es un: “conjunto de características que constituyen el ambiente de trabajo que rodea a los individuos que trabajan en una organización. Sin embargo, aquello a lo que este constructo se refiere va más allá del solo contexto, pues la concepción de un determinado clima organizacional involucra también al individuo que lo percibe, ya que este se constituye de una experiencia del sujeto inmerso en un determinado ambiente” (2020, p.14)

En palabras de Bordas “el clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de

forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros, y por tanto, al desempeño de la organización”(2016, p.26)

Comunicación: Se entiende como el proceso por el cual se transmite información, sentimientos, pensamientos, y cualquier otra cosa que pueda ser compartida (Guzmán, 2012).

Relaciones interpersonales y de trabajo: Son las normas que guían el comportamiento de los individuos, para regular sus problemas, pudiendo ser agradables o desagradables. (Murillo, 2004, citado por Moreno, 2018).

Solución de conflictos: Conocer de antemano los problemas de los colaboradores permite dar una pronta y eficaz solución a los mismos, generando en el colaborador la sensación de apoyo por parte de la organización. (Rojas, Martínez y Niebles, 2020).

Trabajo en equipo: según Terán et al (2017) citado por García et al (2020) el trabajo en equipo consiste en la suma de los esfuerzos individuales que dan como resultado un desempeño mayor y eficiente.

Liderazgo: Según Barrow (1977), citado por Alves, (2000), define al liderazgo como un “proceso comportamental que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos objetivos determinados”. En otras palabras, el liderazgo es como una habilidad para convencer a otros, buscando el entusiasmo necesario para que actúen en función de un objetivo común. No obstante este tipo de definiciones podrían ser insuficientes, en especial si consideramos que en el actualidad existen un sin fin de elementos que se ven fuertemente relacionados con el liderazgo.

Marco teórico.

Esta investigación se basará en la teoría o modelo de las relaciones humanas (TRH) por Mayo y Lewin, dos grandes teóricos dedicados a investigar las relaciones humanas dentro de las organizaciones. Esta teoría intenta exponer a la organización como una familia en donde el éxito económico se basa en la autorrealización y satisfacción de sus colaboradores.

Según Arango (2011) citado por Reyes (2015), la base de lo que hoy se señala como la TRH se gestó a partir de la investigación realizada en la planta Hawthorne de la

Western Electric Company, el objetivo era identificar si existía una correlación entre la iluminación de los puestos de trabajo y la eficiencia de los operarios; sin embargo, a medida que el experimento se fue desarrollando y con la llegada de Elton Mayo, se realizaron grandes descubrimientos que cambiarían la forma de entender a los trabajadores, tanto social como psicológicamente.

A partir de estos hallazgos, orienta sus objetivos a estudiar las interacciones que se presentan entre el colaborador y la organización, y las interacciones sociales entre colaborador y supervisores (Muldoon, 2012 citado por Reyes, 2015). La TRH le abrió las puertas al entendimiento de las variables psicológicas y sociales dentro de la organización capitalista y contribuyó al desarrollo de diferentes investigaciones enfocadas en el papel del trabajador en la organización (Aktouf ,1998 citado por Reyes, 2015).

Es importante resaltar que el hombre con su trabajo y participación en la organización contribuye al éxito de la empresa, es por esto que se debe resaltar su papel fundamental (Méndez, 2001 citado por Reyes, 2015). La pregunta final es si ese papel se afianza desde la perspectiva de la productividad y para ello debemos seguir buscando métodos y herramientas que logren que las personas estén motivadas y satisfechas o si por el contrario, se puede construir una administración renovada que atenúe su naturaleza instrumental en beneficio de la persona y la ubique como el verdadero eje central de la organización (Crespo, 2005).

Marco Empírico.

El clima laboral está determinado en función a las percepciones de los miembros de la organización, desde aquí, el clima laboral induce determinados comportamientos en los individuos (Hinojosa T & López Maldonado, 2010, p. 9)

En contraste, una investigación realizada por Daza, Beltrán & Silva (2021) titulada: Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana, tuvo por objetivo describir el clima organizacional en cuatro empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana, en dicho estudio se evidencio que los factores más importantes para los colaboradores son el salario, buen trato, posibilidades de superación y trabajo en equipo. Concluyendo de tal manera que

para que exista un clima organizacional favorable se debe priorizar la asignación salarial de los empleados, la infraestructura de la empresa y aspectos intangibles, como las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y las estrategias de resolución de conflictos.

En la misma línea, el trabajo desarrollado por Rojas, Martínez & Niebles (2020) titulado: Factores del clima laboral predominantes en organizaciones de salud privada del Municipio Montería (Colombia), en el cual se propuso identificar los factores del clima laboral predominantes en organizaciones de salud privada del Departamento de Córdoba Colombia, a partir del análisis de ocho dimensiones del clima organizacional: estructuración de la tarea, responsabilidad, recompensa y reconocimientos, desafíos profesionales, relaciones, manejo del conflicto, identidad y liderazgo, se concluye que de la gestión adecuada de la dimensión “estructura de la tarea” depende en gran medida que exista un clima laboral óptimo. Pues se establecen objetivos claros y roles para cada colaborador dentro de la organización. Es de resaltar, que para que haya un buen clima organizacional debe haber una percepción positiva de todas las dimensiones por parte de los colaboradores.

Según Paredes, Ibarra & Moreno (2021) en su investigación llamada: Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. Se determinó el grado de asociación entre habilidades directivas y clima organizacional de las PyMes de Villa Juárez, Sonora. Llegando a la conclusión que las variables negociación y liderazgo son significativas para el clima organizacional, es decir, ayudan a fomentar un buen clima laboral al interior de la organización.

Ahora bien, en un estudio realizado por González, Paredes Medardo, Núñez, Paredes Verónica & Paredes Isaac (2018), titulado: La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas, se planteó indagar la forma como incide el liderazgo transformacional en el clima organizacional una empresa de Ambato en el Ecuador, determinando que dentro de la organización existía un clima laboral deficiente, derivado a partir de la pobre comunicación entre colaboradores y dirigentes, afectando directamente las relaciones interpersonales, siendo un factor que afecta de manera directa la motivación, disminuye la productividad y genera desconfianza entre las autoridades y los colaboradores. Del mismo modo un estudio realizado por Chirinos, Meriño &

Martínez (2018) titulado: El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. El cual tuvo como objetivo analizar el clima organizacional e identificar su influencia en el desarrollo del emprendimiento y en el éxito del mismo, concluyo que la falta de un clima laboral agradable afecta la estabilidad emocional de los empleados y por tanto su comportamiento individual, de otro modo, si el personal se siente motivado, seguro y cómodo en el desarrollo de sus actividades, logra ser eficiente y eficaz en su desempeño lo cual conduce al logro de los objetivos de la empresa.

Para finalizar, en el trabajo de tipo cualitativo realizado por Moreno (2018) titulado: Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba, el cual tuvo por objetivo analizar la importancia de las relaciones interpersonales como parte esencial en la vida social repercutiendo directamente en el desarrollo del ser humano, se concluyó que de las dimensiones estudiadas (relaciones interpersonales, cultura organizacional, comunicación, disponibilidad de recurso físico y de conocimiento, autonomía y toma de decisiones, motivación y apoyo), la comunicación es la dimensión que más se correlaciona con las otras dimensiones, permitiendo concluir que incide de manera directa en el clima organizacional, debido que al mantener buenas relaciones interpersonales favorece e incrementa el nivel productivo en toda institución.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Se realizó un estudio tipo cuantitativo, transeccional-descriptivo, el cual “tiene como finalidad indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una variable en una población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.155). Esta investigación fue dirigida a los colaboradores en cargos administrativos-operativos de la empresa HIGH NUTRITION COMPANY S.A.S, del sector farmacéutico ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia. La población de referencia la componen 27 trabajadores, entre cargos operativos y administrativos. Se tomó como muestra a 10 trabajadores de los cuales 9 fueron mujeres con cargos administrativos y 1 hombre con cargo operativo.

Para esa investigación el tipo de muestreo utilizado fue el no probabilístico, según Hernández, Fernández & Baptista “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (2014, p.176). Este tipo de muestreos se emplean principalmente cuando no es posible llevar a cabo otros de tipo aleatorio, lo cual es muy habitual a causa del elevado coste de los procedimientos de control. En nuestro caso el muestreo por conveniencia fue el ideal teniendo en cuenta las recomendaciones de la Gerencia de Operaciones de la empresa estudiada, pues nos permitieron aplicar el cuestionario solamente a los colaboradores del área administrativa de la empresa.

Para llevar a cabo este proceso se contó con el apoyo y autorización del Gerente de Operaciones de la empresa HIGH NUTRITION COMPANY S.A.S, el señor Eduardo Guardo. Después, se compartió con los participantes el permiso correspondiente donde se les brindo toda la información referente a la investigación y se aclararon las dudas que pudieran tener.

La información fue recolectada mediante un cuestionario, tipo escala Likert, diseñado por Alina Segredo. El cual fue digitalizado en la aplicación Formularios de Google, para posteriormente ser compartido con los participantes por medio de un link, enviado por medio de la aplicación WhatsApp. Finalmente, Segredo (2017) propone: que

una vez aplicado el instrumento fuera calificado con una clave creada para este fin, donde para las respuestas nunca (N): 0, a veces (AV): 1 punto y siempre (S): 2 puntos.

Participantes.

Para esta investigación se tendrá en cuenta a los colaboradores de la empresa importadora de medicamentos farmacéuticos High Nutrition Company S.A.S. Se tomará 10 colaboradores quienes ocupan diferentes cargos dentro de la compañía, así: Auxiliar Administrativa, Analista Diseño, Mensajero, Analista de Procesos, Coordinadora Comercio Exterior, Analista Contable, Analista Contable, inspectora de Calidad, Analista Administrativa. Para la selección de los participantes nos remitimos a un sistema aleatorio, de allí se eligieron 9 mujeres y 1 hombre. El rango de edad es de 18 años de edad a 40 años de edad. Las características que predominan en los participantes son la productividad, el compromiso con la empresa y la estabilidad dentro de la compañía.

Encuesta.

Para esta investigación se utilizara el instrumento diseñado y elaborado por Alina María Segredo Pérez, llamado: "Instrumento "Evaluación del clima organizacional en salud-Segredo"(ECOS-S)" y fue publicado en la Revista Cubana de Salud Pública. 2017; 43(1), el cual fue probado y validado por su autora. Este instrumento consta de tres dimensiones, divididas a su vez en categorías, como lo ilustra la tabla 1. Del mismo modo, el cuestionario tiene un total de 50 incisos con opciones de respuesta Nunca (N), A veces (AV) y Siempre (S).

Tabla 1. Dimensiones del clima organizacional según categorías e incisos del instrumento.

Dimensión	Categoría	Incisos
Conducta	Motivación	10, 15, 29, 35, 45
	Comunicación	2, 17, 22, 37, 48
	Relaciones interpersonales y de trabajo	3, 18, 23, 38, 46
Estructura organizacional	Funcionamiento	6, 11, 25, 30, 43
	Condiciones de trabajo	1, 16, 21, 36, 47
	Estímulo al desarrollo organizacional	5, 20, 31, 40, 50
Estilo de dirección	Liderazgo	7, 12, 26, 32, 41
	Participación	4, 19, 24, 39, 49
	Solución de conflictos	9, 14, 28, 34, 44
	Trabajo en equipo	8, 13, 27, 33, 42

Fuente: Segredo, A (2017). *Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. Revista Cubana de Salud Pública.* 2017;43(1):

Información.

Para el análisis de los datos recolectados utilizaremos el programa Microsoft Excel, utilizando distribución de frecuencias y tablas, se ingresará la información recolectada mediante el cuestionario, tipo escala Likert, aplicado a los colaboradores de la empresa High Nutrition Company S.A.S. Una vez ingresados los datos y discriminada la información por dimensiones y categorías, se procederá a identificar la frecuencia para cada categoría y dimensión, para ello se utilizaremos las siguientes funciones:

CONTAR.SI (nos permite contar el número de celdas que cumplen un criterio); SUMA (suma los valores de las celdas seleccionadas); PROMEDIO (permite calcular la media aritmética de los argumentos); PORCENTAJE. Estas funciones nos permitieron contabilizar el número de colaboradores que contestaron Nunca, A veces y Siempre, para posteriormente calcular el porcentaje y poder realizar la respectiva gráfica.

Consideraciones éticas.

Tendremos como referente la ley 1090 de 2006, la cual reglamenta “el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones presenta el marco normativo base para el ejercicio de la psicología”, y la Resolución 8430 del 2003, “Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud”.

Existen unos principios éticos que deben guiar la toma de decisiones del profesional en Colombia, límites y condiciones bajo las cuales se maneja el secreto profesional (artículos 23 al 32), regulación de las relaciones profesionales con usuarios, empresas, pares, organismos de control y sociedad en general (capítulos III, IV y V), requerimientos para la utilización de material psicotécnico e investigaciones psicológicas (capítulos VI y VII), procesos disciplinarios ante el incumplimiento de las normas acá señaladas (capítulos IX al XII).

Al momento de realizar las encuestas, se realizaron de manera imparcial y equitativa; del mismo modo se les informo sobre la investigación a desarrollar, los instrumentos y procedimientos a realizar, y se les indico que la participación era voluntaria, y quienes decidieran participar deberían de firmar un consentimiento, dicho formato establece la privacidad y reserva de la información suministrada, la cual será utilizada solo con fines académicos; y la opción que tiene de retirarse en cualquier momento de la misma si así lo desea.

Capítulo 4.

Resultados.

A continuación se presenta el análisis de los datos obtenidos después de haber aplicado el instrumento de recolección de datos a 10 colaboradores de la empresa High Nutrition Company S.A.S.

Figura 1.

Categoría Comunicación



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 4 observamos que el 66% de la población encuestada dice que siempre existe una buena comunicación, de igual manera el 34% de los encuestados dice que a veces existe buena comunicación al interior de la empresa

Figura 2.

Categoría Relaciones Interpersonales y de trabajo.

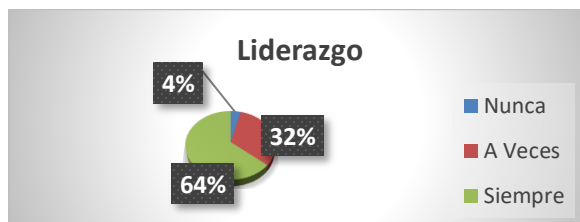


Fuente: Elaboración Propia

En la figura 5 observamos que el 74% de la población encuestada dice que siempre existen buenas relaciones interpersonales y de trabajo, de igual manera el 26% de los encuestados dice que a veces las relaciones interpersonales y de trabajo son buenas.

Figura 3.

Categoría Liderazgo

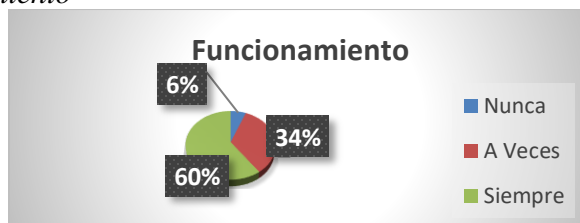


Fuente: Elaboración Propia

En la figura 9 observamos que el 64% de la población encuestada dice que siempre existe un buen liderazgo al interior de la empresa, de igual manera el 32% de los encuestados dice que a veces existe un buen liderazgo, el 4% dice que nunca existe un buen liderazgo en la empresa.

Figura 4.

Categoría Funcionamiento

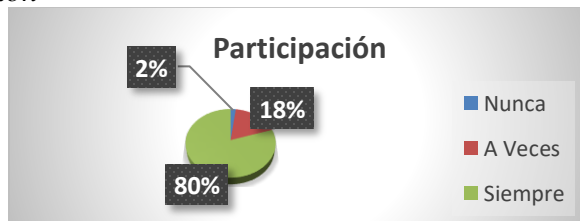


Fuente: Elaboración Propia

En la figura 6 observamos que el 60% de la población encuestada dice que siempre existe un buen funcionamiento de la empresa, de igual manera el 34% de los encuestados dice que a veces el funcionamiento de la empresa es bueno, el 6% dice que nunca el funcionamiento de la empresa es bueno.

Figura 5.

Categoría Participación



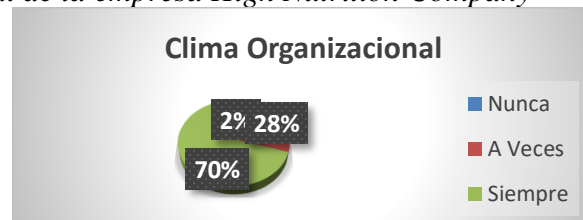
Fuente: Elaboración Propia

En la figura 10 observamos que el 80% de la población encuestada dice que siempre se les permite tener participación al interior de la empresa, de igual manera el

18% de los encuestados dice que a veces se les permite tener participación en la empresa, el 2% dice que nunca se les permite participar en la toma de decisiones de la empresa.

Figura 6.

Clima Organizacional de la empresa High Nutrition Company



Fuente: Elaboración Propia

En la figura 16 observamos que el 70% de la población encuestada dice que siempre existe un buen clima laboral en la empresa, de igual manera el 28% de los encuestados dice que a veces existe un buen clima laboral, el 2% dice que el clima laboral nunca es bueno.

Discusión.

La investigación realizada determina que de acuerdo a a la propuesta de por Mayo y Lewin, la cual parte de la premisa de que el éxito de la empresa depende de la satisfacción y la autorrealización, evidenciamos como las relaciones interpersonales tiene un rol determinante en la conformación de una organización y por consiguiente en el funcionamiento de la misma, pues básicamente de ella derivan factores como la comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, etc. la suma de estos factores genera un clima organizacional adecuado, forjando un sentimiento de pertenencia y satisfacción para con la empresa.

Frente a lo relacionado con la fluidez de la comunicación al interior de la organización, evidenciamos que el 66% de los encuestados manifiestan que existe buena comunicación dentro de la empresa, el 34% de los encuestados dice que a veces existe buena comunicación al interior de la empresa, y nunca existe mala comunicación al interior de la empresa. Seguidamente, y teniendo en cuenta aspectos como: valores éticos, el saludo, cordialidad, armonía e interés por el mantenimiento de buenas relaciones interpersonales entre jefes y colaboradores; el 74% de la población encuestada dice que

siempre existen buenas relaciones interpersonales y de trabajo, el 26% de los encuestados dice que a veces las relaciones interpersonales y de trabajo son buenas, nunca se presenta malas relaciones interpersonales y de trabajo; teniendo en cuenta lo mencionado por Daza, Beltrán & Silva (2021), quienes recomiendan que para que exista un buen clima laboral se debe priorizar en fomentar buenas relaciones interpersonales, comunicación, liderazgo y estrategias de resolución de conflictos, observamos entonces que la comunicación es vital al interior de la empresa, pues permite transmitir información (Guzmán, 2012); lo que conlleva a que existan reglas y normas claras que regulen el comportamiento de los individuos (Murillo, 2004, citado por Moreno, 2018) y fomenten buenas relaciones interpersonales y de trabajo.

En contraste, existe preocupación por parte de los directivos de la empresa porque sus colaboradores estén siempre actualizados y tengan el conocimiento necesario para desarrollar las tareas asignadas, de igual manera, tiene en cuenta las propuestas planteadas por el colectivo para el cumplimiento de los objetivos. Observamos entonces que el 64% de la población encuestada dice que existe un buen liderazgo al interior de la empresa, de igual manera el 32% menciona que a veces existe un buen liderazgo y el 4% dice que nunca existe un buen liderazgo en la empresa, lo anterior se relaciona con lo expuesto por Paredes, Ibarra & Moreno (2021) quienes mencionan que la variable liderazgo es fundamental para que exista un buen clima organizacional, pues es como una habilidad para convencer a otros, buscando el entusiasmo necesario para que actúen en función de un objetivo común. Sin embargo, se debe procurar por explicar correctamente a los colaboradores el trabajo a realizar y si surge un problema o inconveniente dejar claro a quien pueden recurrir para solucionarlo.

Finalmente, Moreno (2018) resalta que la comunicación es la variable que más se relaciona con las otras, pues tiene influye directamente sobre las demás; así lo demostró González, et al. (2018) quienes a partir de su investigación concluyeron que a partir de una mala y pobre comunicación entre colaboradores y dirigentes, se derivaban relaciones interpersonales desagradables y disminuía la motivación.

Conclusiones.

La investigación realizada determina que frente a los objetivos trazados inicialmente, los cuales eran poder investigar cómo se encontraba el clima laboral de los colaboradores de la empresa High Nutrition Company S.A.S, en cuanto a las variables de comunicación, relaciones laborales, liderazgo entre otros; se pudo evidenciar que el puntaje más alto y positivo fue el de la participación del trabajador en la compañía, con un 80% , el cual se cataloga con un clima organizacional adecuado, lo que permite concluir que los directivos de la compañía tienen en cuenta las observaciones y recomendaciones dadas por sus colaboradores.

La comunicación obtuvo un porcentaje de 66%, las relaciones interpersonales un porcentaje de 74%, el liderazgo con un porcentaje de 64% y el funcionamiento de la compañía un porcentaje de 60% siendo esta la variable con menor puntuación.

En conclusión, se pudo evidenciar que es una compañía con un clima organizacional adecuado, con un porcentaje de aprobación del 70%, y los colaboradores se sienten a gusto trabajando allí, creando en el trabajador un ambiente de pertenencia y calidez que hace que el funcionario trabaje con más gusto y motivado para hacer crecer la compañía, porque sabe, que si la compañía crece el colaborador también lo hará.

Por otro lado, esta compañía tiene un enfoque humanista, pues se evidencia que se preocupa por el bienestar de sus colaboradores y los motiva a crecer, esto genera confianza, interés, trabajo en equipo, solución de conflictos por parte de la compañía como de los colaboradores.

El sentido de pertenencia hace que las personas trabajen sin sentirse obligadas sino por el contrario que trabajen con gusto, esto hace que todas las cosas alrededor funcionen mucho mejor y los horarios de trabajo no se hagan tan extensos y el clima laboral sea mucho más sano para los colaboradores como para las directivas de la compañía; haciendo entre todos un bien común.

Limitaciones.

Dentro de la investigación realizada a la empresa High Nutrition Company S.A.S, laboratorio farmacéutico, se identifican las siguientes limitaciones:

1. No se tiene acceso a toda la población que está estipulada en la nómina teniendo en cuenta que una parte de trabajadores son los gerentes y sus familias.

2. Por parte de la Gerencia de Operaciones se autoriza a una pequeña muestra de la población seleccionada por ellos para este ejercicio.
3. El tiempo que se estipulo para la realización de la encuesta por parte del grupo de trabajo, no fue cumplido satisfactoriamente, hubo que enviar un mensaje de recordatorio.
4. La veracidad de los datos teniendo en cuenta que nunca se estará al 100% seguro de si los trabajadores que contestan la encuesta están siendo sinceros o subjetivos.
5. La implementación de las recomendaciones teniendo en cuenta que no se está 100% seguro que las tengan en cuenta.

Recomendaciones.

Realizar un estudio de tipo cualitativo para conocer la percepción que tienen los colaboradores acerca del clima organizacional al interior de la compañía.

Utilizar una batería diferente para determinar el clima organizacional de la compañía, por ejemplo, test de Litwin y Stringer o el cuestionario de Clima Laboral (CLA).

Para las futuras investigaciones se recomienda utilizar una muestra mucho más representativa, con la finalidad de obtener resultados más exactos.

Dar prioridad y trabajar de inmediato en las variables de reconocimiento, motivación y comunicación, con el propósito de mantener un clima organizacional agradable.

Exhortar a los funcionarios de talento humano para que realicen actividades que conlleven a mantener o mejorar el clima organizacional de la compañía.

Referencias bibliográficas

- Aamodt, M. (2010). Psicología industrial/organizacional: un enfoque aplicado 6a. ed. Cengage Learning Editores.
- Álvarez, C. (2010). Organización del trabajo: modelos. Madrid, Spain: Bubok Publishing S.L. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/poligran/55632?page=14>
- Álvarez, J., & Flórez, L. (s.f). Clima Organizacional en empresas colombianas. Universidad de la Sabana.

- <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1851/131371.pdf?sequence=1>
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional.
<http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arroyo, R. (2020). Ciencias empresariales Management 5.0: felicidad organizacional y el auge de la empresa social. Ecoe Ediciones.
<https://elibro.net/es/lc/poligranspecoe/titulos/130212>
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral.. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/48843?page=22>
- Castro, M. & Mena, E. (2019). Clima Laboral en la Corporación Ecología Y Desarrollo Integral “ECODES”. Trabajo de Grado. Universidad Jorge Tadeo Lozano. Santa Marta.
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/7628/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Crespo, J. (2005). Administracion y Organizaciones, su desarrollo evolutivo y las propuestas para el nuevo siglo.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. 2ª ed. Mcgraw-Hill/Interamericana Editores. México.
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. Revista EAN, 43-61. doi:DOI:
<https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. Revista Facultad de Ciencias Economicas: Investigacion y Reflexion, 29(1), 65–76.
<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Gallardo, D. & Maldonado, V. (2016). Proyectos organizacionales.. Editorial Maipue.
<https://elibro.net/es/ereader/poligran/77336?page=18>
- García, M., Vesga, J., & Gómez, C. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica.. Universidad Católica de Colombia.
<https://elibro.net/es/ereader/poligran/197110?page=11>

- González, J., Paredes, M., Nuñez, R., Paredes-Nuñez, V & Paredes-Nuñez, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95), 241–252. Recuperado de <https://login.loginbiblio.poligran.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=132828218&site=ehost-live>
- Gullo, J. & Nardulli, J. P. (2015). *Gestión organizacional..* Editorial Maipue. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/77323?page=10>
- Guzmán, V. (2012). *Comunicación organizacional*. Tlalnepantla, Estado de México.: Red tercer milenio. <https://cutt.ly/IGPd9mO>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª ed. Mc Graw Hill.
- Hinojosa T, C., & López Maldonado, J. A. (2010). Clima Organizacional y satisfacción laboral. Obtenido de <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-COOT%2710/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>
- Moreno, S. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, (9), 1, enero – junio 2018, 13-33. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
- Murillo Vargas, G. Zapata Domínguez, Á. & Martínez Crespo, J. (2007). *Teorías clásicas de la organización..* Ecoe Ediciones. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/126510?page=399>
- Paredes, D., Ibarra, L., & Moreno, Z (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investigación administrativa*, 50(127), 12705. Epub 02 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.35426/iav50n127.05>
- Reyes, J. (2015). La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo? Páginas 29-39.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. 15a ed. Pearson Education. México.
- Rojas, C., Martínez, P., & Niebles, W. (2020) Factores del clima laboral predominantes en organizaciones de salud privada del Municipio Montería (Colombia). *Revista*

ESPACIOS. ISSN, 798, 1015. Recuperado de

<http://www.revistaespacios.com/a20v41n32/a20v41n32p03.pdf>

Segredo, A. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud.

Revista Cubana de Salud Pública, 43(1), 57-67.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100006&lng=es&tlng=es.

Anexos.**FICHA REPORTE DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE GRADO**

Nombre del módulo y grupo	
Autores	Nombres y apellidos estudiantes: Luz Yesenia Molina Salamanca John Neidi Díaz Corpus Sandra Milena Rubiano López Gloria Consuelo Farías Guzmán Darwin Estivenson Martínez Muñoz
	Asesor: Sergio Andrés Robles Guevara
Objetivo del proyecto	Determinar los factores que afectan el clima laboral de los colaboradores de la empresa High Nutrition Company S.A.S
Título del material	Factores Que Afectan El Clima Laboral De La Empresa High Nutrition Company S.A.S
Objetivo del material	Socializar los principales hallazgos del trabajo de grado.
Enlace YouTube	https://youtu.be/MBt8RHkzs98

Anexo 2. Instrumento.

<p>Revista Cubana de Salud Pública. 2017;43(1):</p> <hr style="border: 1px solid blue;"/> <p><u>Cuadro</u></p> <p>El propósito de este instrumento (cuestionario) es encontrar áreas de oportunidades que permitan mejorar el clima de trabajo en esta organización. La información que usted nos proporcione será de mucha utilidad en la búsqueda de la mejora continua de la institución.</p> <p>I. Datos del encuestado:</p>
--



Revista Cubana de Salud Pública. 2017;43(1):

miembros del equipo.			
14. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			
15. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
16. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.			
17. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.			
18. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.			
19. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.			
20. En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
21. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.			
22. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.			
23. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.			
24. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.			
25. Las acciones de control se realizan de forma planificada.			
26. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
27. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
28. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
29. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
30. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
31. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.			
32. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.			
33. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.			
34. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.			
35. Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.			
36. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.			
37. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.			
38. La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.			
39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.			
40. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.			
41. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.			
42. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.			
43. Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma			

Revista Cubana de Salud Pública. 2017;43(1):

regular.			
44. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.			
45. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.			
46. En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.			
47. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.			
48. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
49. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.			
50. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.			

Anexo 3. Consentimiento Informado Participantes

 POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO	 MINISTERIO DE SALUD ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		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: Académico

Investigadores

Luz Yesenia Molina Salamanca	Código: 1611024583
John Neidi Diaz Corpus	Código: 1722410119
Sandra Milena Rubiano Lopez	Código: 1911981080
Gloria Consuelo Farias Guzman	Código: 1621023582
Darwin Estivenson Martinez Muñoz	Código: 822410125

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa HIGH NUTRITION COMPANY S.A.S, El objetivo general de el Plan de Mejora es Determinar los factores que afectan el clima laboral y así presentar un plan de acción en caso que halla lugar.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, 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.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.


	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 16 de mayo de 2022

Yo Leidy Tatiana Pando Pando identificado con C.C. 401172337 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, denominada "PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL", 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 privacidad; 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. 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: Leidy Pando
 NOMBRE: Leidy Tatiana Pando
 C.C.: 401172337


	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 16 de mayo de 2022

Yo Geracdin Alexandra Costino Berrio identificado con C.C. 1002340305 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, denominada "PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL", 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 privacidad; 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. 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: Geracdin Costino
 NOMBRE: Geracdin Costino B.
 C.C.: 1002340305


	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 16 de mayo de 2022

Yo Ledy Nerya Bachiher identificado con C.C. 104136692 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, denominada "PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL", 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 privacidad; 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. 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: Ledy Nerya B
 NOMBRE: Ledy Nerya
 C.C.: 104136692


	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 16 de mayo de 2022

Yo Leidy Gabriela Angeli Barcha identificado con C.C. 1041281716 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, denominada "PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL", 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 privacidad; 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. 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: Ledy Barcha
 NOMBRE: Ledy Gabriela Barcha
 C.C.: 1041281716


	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 16 de mayo de 2022

Yo Ledy Viviana Galindo Pinos identificado con C.C. 1002425662 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, denominada "PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL", 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 privacidad; 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. 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: Ledy Galindo
 NOMBRE: Ledy Viviana Galindo
 C.C.: 1002425662


	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 16 de mayo de 2022

Yo Enla Jimena Clavijo Lopez identificado con C.C. 100004022 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, denominada "PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL", 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 privacidad; 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. 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: Enla Clavijo
 NOMBRE: Enla Jimena Clavijo Lopez
 C.C.: 100004022

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado


Fecha: 16 de mayo de 2022

Yo Alexa Cecilia Pico Restrepo identificado con C.C. 1032419801 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, denominada "PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL", 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 privacidad; 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. 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: Alexa Cecilia Pico Restrepo

NOMBRE: Alexa Cecilia Pico Restrepo

C.C.: 1032419801

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 16 de mayo de 2022

Yo Edison Suarez identificado con C.C. 800521426 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, denominada "PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL", 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 privacidad; 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. 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: Edison Suarez

NOMBRE: Edison Suarez

C.C.: 800521426