



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 –  
ANÁLISIS DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN PERSONAL A  
NIVEL OPERATIVO DE GUADALAJARA BUGA EN LA EMPRESA REDCONOCER

PRESENTA:

ALEJANDRO HERRERA MELO (100087031)  
ANGELICA MARÍA NAVAS SANÍN (100124178)  
LAURA VANNESSA RODRÍGUEZ FLORIÁN (171021169)  
LODIS YICETH CABRERA MORELO (100236014)

SUPERVISOR:

Ps. Mg. MARCELA RODRIGUEZ CAMARGO.

BOGOTÁ, SEPTIEMBRE A DICIEMBRE 2022.

## Tabla de Contenidos

ii

Resumen.....	1
Capítulo 1.....	1
Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
Justificación.....	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	5
Marco conceptual.....	5
Marco teórico.....	6
Marco Empírico.....	8
Capítulo 3. Metodología.....	10
Tipo y diseño de investigación.....	10
Participantes.....	11
Instrumento de recolección de datos.....	11
Estrategia del análisis de datos.....	11
Consideraciones éticas.....	12
Capítulo 4. Resultados.....	12
Discusión.....	15
Conclusiones.....	18
Limitaciones.....	18
Recomendaciones.....	19
Referencias bibliográficas.....	20
Producto Multimedia.....	26
Anexos.....	1

**Lista de figuras**

Figura 1 <i>Medición de indicadores</i> .....	13
Figura 2 <i>El jefe tiene en cuenta las sugerencias de los empleados</i> .....	13
Figura 3 <i>Satisfacción al finalizar la jornada laboral</i> .....	14
Figura 4 <i>Actividades recreativas</i> .....	14
Figura 5 <i>Necesidad de capacitación</i> .....	15

**Lista de anexos**

Anexo 1. <i>Consentimiento Informado</i> .....	iv
Anexo 2. <i>Instrumento</i> .....	3
Anexo 3. <i>Matriz de referencias</i> .....	1
Anexo 4. <i>Fichas bibliográficas</i> .....	1
Anexo 5. <i>Consentimiento diligenciado</i> .....	12
Anexo 6. <i>Formularios realizados</i> .....	26
Anexo 7. <i>Resultados del formulario</i> .....	40

## **Resumen.**

La importancia del clima organizacional está en las afectaciones de salud y bienestar que puede tener el mismo en los colaboradores y el impacto en la productividad de la empresa. Es por esto que el objetivo de la presente investigación es analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer, mediante un enfoque cuantitativo y su diseño es de tipo exploratorio; se encuestaron 14 colaboradores y se utilizó un instrumento de recolección de información: a. perfil sociodemográfico (14 ítems), b. Clima Organizacional (12 ítems), c. Productividad (11 ítems). Como resultados se halló el 57.2% de los encuestados no tienen una cultura de gestión de medición de su labor a través de indicadores y el 71.4% indica que casi siempre finaliza la jornada laboral con sensación de satisfacción por la actividad desarrollada. Al analizar las variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo de la empresa Redconocer, se pudo encontrar que están estrechamente relacionadas y que los colaboradores al percibir unas condiciones adecuadas para la ejecución de sus tareas pueden realizarlas a satisfacción, impactando positivamente tanto a los trabajadores mismos como a la empresa en el cumplimiento de sus objetivos empresariales.

**Palabras clave:** Clima Organizacional, Productividad, Comunicación Laboral, Satisfacción Laboral.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

La humanidad desde su inicio ha tenido la necesidad de vivir en sociedad para evolucionar, sobrevivir, crear, tener identidad, determinar conductas, desarrollarse individual y por ende grupalmente entre otras motivaciones, esto se debe a que biológicamente el ser humano está diseñado para comunicarse e interactuar con sus pares, caracterizándose por su esencia social y precisando de otros para cumplir objetivos o metas específicas independientemente de sus creencias, preferencias, experiencias, deseos o aspiraciones. Por otro lado, es importante destacar que el grupo donde se desenvuelve el individuo influye aportando elementos necesarios para su desarrollo personal, es por esto por lo que el ser humano necesita interactuar en los diferentes entornos en los que tiene participación como lo son el social, cultural, familiar, laboral etc. El ambiente sobre el que se profundizará en esta investigación es el laboral o clima organizacional de la empresa Redconocer en Buga Valle del Cauca con él mismo.

La percepción que los colaboradores tienen de la empresa se denomina clima organizacional, esto relacionado con la motivación que tienen dentro de la misma (Lamenta et al, 2018). La relevancia de este radica en que puede afectar la salud y el bienestar de los colaboradores y a su vez impactar la productividad de la empresa puesto que toda organización “tiene como finalidad la consecución de objetivos tales como el crecimiento, posicionamiento en el mercado, e incremento de ventas entre otras” (Cortés-Rodríguez, et al, 2019).

La presente investigación toma como base que para el año 2021 entre los meses de enero y noviembre un estudio realizado por Burnout Index “encontró que en Colombia 1 de cada 2 profesionales tenía la intención de cambiar de empleo en los próximos 6 meses”, es por eso por lo que se encuentra la necesidad de abordar esta investigación donde se busca identificar como el clima organizacional impacta en la productividad de los empleados de la empresa Redconocer, ubicada en la ciudad de Guadalajara de Buga, Colombia.

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

En la actualidad las organizaciones se enfrentan a mercados dinámicos, en donde es importante que las personas sientan agrado por su trabajo o perciban que tienen un rol

importante, el clima organizacional en las Pymes en Colombia es una herramienta estratégica que aún no se ha logrado explorar y explotar en su totalidad (Cárdenas, 2020).

Igualmente se encontró relación “estadística significativa entre los constructos clima organizacional y productividad laboral; es decir, que, si el nivel percibido del clima organizacional es alto, la actitud de la satisfacción laboral también se manifiesta en estas proporciones en cada una de sus dimensiones” (Coronell-Cuadrado et al ,2019).

### **Planteamiento del problema**

Con la presente investigación se busca analizar desde la percepción del clima organizacional de todos los trabajadores de la empresa Redconocer, cual es la afectación en la productividad de esta. Cada vez que se quiere asociar una empresa con la palabra éxito, es indispensable pensar en la calidad de vida de sus trabajadores, dado que para alcanzar los objetivos es necesario que el personal cuente con una motivación constante y con ello esté dispuesto a promover un buen clima organizacional. Teniendo en cuenta que las personas pasan la mayor parte del día en actividades relacionadas con el trabajo, el empleador debe propender por brindar las herramientas necesarias que contribuyan con un equilibrio no solo monetario sino también físico y emocional. (Parsa - Bitá,2016).

### **Pregunta de investigación.**

¿Cuál es el impacto del clima organizacional en relación con la productividad de los colaboradores de Redconocer en la ciudad de Guadalajara de Buga?

### **Objetivo general.**

Analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.

### **Objetivos específicos.**

- Categorizar los componentes de estudio y modelos organizacionales aplicados que potencialicen el estado actual de la organización.
- Contrastar los fundamentos conceptuales, las características de clima organizacional y productividad y su relación con el cambio organizacional.

- Identificar estrategias específicas viables para la gestión de procesos para el desarrollo integral de los trabajadores.

### **Justificación.**

Esta investigación tiene como el fin de proponer un plan de bienestar que aporte al mejoramiento del clima laboral de la organización y al crecimiento de sus empleados, “sentirse apreciado por la organización y sus integrantes, motiva a todo ser humano a dar más por el bien colectivo y el desarrollo productivo” (Barling y Griffiths, 2002). Una investigación realizada donde participaron 14.600 empleados colombianos reveló lo siguiente:

El 80% de las personas se han visto afectadas negativamente este último año, con muchas dificultades financieras (29 %), un empeoramiento de su salud mental (28 %), falta de motivación profesional (25 %), y una sensación de desconexión de su propia vida (23 %)” (Villanueva, 2021, párr. 5).

De igual manera, para el año 2021 entre los meses de enero y noviembre un estudio realizado por Burnout Index “encontró que en Colombia 1 de cada 2 profesionales tenía la intención de cambiar de empleo en los próximos 6 meses”, es por eso por lo que se encuentra la necesidad de abordar esta investigación donde se busca identificar como el clima organizacional impacta en la productividad de los empleados de la empresa Redconocer, ubicada en la ciudad de Guadalajara de Buga, Colombia.

Entendiendo el constructo de clima organizacional de la siguiente manera:

Se fundamenta en la teoría de campo de Lewin de 1935, ya que, según esta, el contexto juega un papel fundamental para la comprensión del comportamiento de los individuos, y a su vez las características perceptuales de estos acerca del contexto influyen en su desempeño, lo que implica la interacción de la persona con su entorno en la determinación de su conducta (García et al., 2020, p. 17).

Lo anterior, con el fin de proponer un plan de bienestar que aporte al mejoramiento del clima laboral de la organización y al crecimiento de sus empleados, “sentirse apreciado por la organización y sus integrantes, motiva a todo ser humano a dar más por el bien colectivo y el desarrollo productivo” (Barling y Griffiths, 2002).



## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

#### **Marco conceptual.**

A continuación, se realizará un ejercicio de identificación de elementos conceptuales que se asocian con las variables y temáticas identificadas en el diseño del proyecto investigativo, dentro de la revisión documental conceptual se identifica una serie de expresiones de impacto que permiten una mejor comprensión de la importancia de estas dentro el enfoque del abordaje investigativo y a su vez se pueden relacionar con los demás elementos de los marcos teórico y empírico.

#### **Recompensa.**

Es el conjunto de prácticas y políticas que reconocen y valoran a los colaboradores de acuerdo con los esfuerzos y contribuciones que hacen para lograr los objetivos de propuestos por la organización, estas recompensas tienen una influencia positiva en la atracción, motivación y retención de los empleados (Müller, 2020).

#### **Beneficios.**

Son aquellas prestaciones que otorgan las empresas de forma voluntaria, adicional a las que establece la ley y que se centran en mejorar la calidad de vida de los colaboradores, estos beneficios apuntan a mantener la motivación, el compromiso con la organización, dichos beneficios pueden ser: vales de alimentación, primas extralegales, obsequios, horarios de trabajo flexibles, desarrollo profesional y oportunidades de capacitación, etc. (Müller, 2020).

#### **Comunicación.**

Es la capacidad de escucha por parte de la empresa la que determina en gran parte el ambiente laboral y las sanas relaciones interpersonales. (Del Valle, et. al, 2018).

#### **Sistema de remuneración.**

Es uno de los mayores incentivos que tienen los colaboradores al momento de realizar sus actividades; todas las personas que desempeñan labores esperan una retribución justa: salario, aportes parafiscales, salud, entre otros, que los motive a contribuir con el desarrollo de la organización. (Del Valle, et. al, 2018).

### **Marco teórico.**

Se abordarán cuatro categorías principales enfocadas al clima organizacional, experiencias de éxito para construir una estrategia que, de cumplimiento al objetivo general de esta investigación, productividad en las empresas y centros de reconocimiento de conductores (CRC). A través de una investigación teórica donde se realizó el ejercicio de consultar 20 investigaciones no mayores a tres años y una recolección documental bibliográfica de los teóricos más representativos en estos temas presentaremos a continuación el marco teórico.

#### *Clima Organizacional*

Según Rousseau, 1990 el término: clima organizacional va unido al de cultura organizacional en la cual investigadores coinciden en definirla como el “conjunto de conocimientos compartidos por los miembros de una unidad social, los cuales mediante aprendizaje y los procesos de socialización a los que exponen a los colaboradores a diversos elementos culturales, como actividades e interacciones, entre otros, que hacen parte de la experiencia social. Sin embargo, las culturas no son ni estática, ni uniformes” (Cortés, et. al, 2019, p. 148).

Este concepto aporta una guía de lo que se puede entender como cultura organizacional y sirve de base para abordar lo que se puede entender según la teoría como clima organizacional. Cuando se investiga el término de clima organizacional del cual se ha escrito considerablemente, se identifica que el nombre “clima” debería tener unos parámetros establecidos para ser medido.

Se define el clima organizacional como una mezcla delicada de interpretaciones o percepciones, que en una organización hacen las personas de sus trabajos o roles. Son las percepciones de los miembros del grupo las que definen el clima, y solo a partir de esas percepciones se podrá conocer y determinar las características de ese clima organizacional (Cortés y Leal, 2019, p.150).

El clima organizacional se inicia cuando dos personas trabajan en conjunto con diferentes o las mismas funciones, cada una de ellas aporta desde su saber ser, saber hacer y saber a la concepción de clima organizacional “involucra los sentimientos psicológicos que manifiestan el funcionamiento interno de la organización, de tal manera que la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende de su forma de ser y características personales, sino también de cómo se percibe su Clima de trabajo y el entorno” (Cortés y Leal, 2019, p.150).

Entre los diferentes planteamientos sobre este concepto, el que ha manifestado mayor beneficio, es cuando se utiliza como elemento primordial la percepción que los trabajadores tienen de las estructuras y procesos que ocurren en el entorno laboral (Goncalves, 1997). El mismo autor en el 2000 (García, 2009), plantea que los elementos y las estructuras de la organización otorgan sitio a un clima específico, en funcionalidad de las apreciaciones de los miembros. Este clima resultante incentiva determinadas conductas en las personas y estas impactan en la organización y en el clima, completando así el circuito (Chiang et al., 2021, p. 348).

El Clima tipo autoritario explotador: Según el autor en este de clima los empleados se encuentran en una atmosfera desfavorable donde afloran sentimientos de escarmientos, de amenazas, de desconfianza, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. En el Clima tipo autoritario paternalista: las decisiones de la organización se toman en las áreas gerenciales y de vez en cuando se consulta a las áreas inferiores generando un ambiente de trabajo estable y estructurado (Cortés y Leal, 2019, p.150).

En el Clima tipo participativo consultivo: buscan satisfacer las necesidades de desarrollo personal reforzando el prestigio son ambientes donde los empleados de cargos menores no pueden tomar decisiones. Por último, está el Clima tipo participativo en grupo donde todas las decisiones están repartidas dentro de la organización, en estos ambientes se busca satisfacer las necesidades de los empleados para el crecimiento propio de la empresa (Cortés y Leal, 2019, p.150).

*Productividad*

Por otra parte, una de las variables más representativas de la presente investigación es la productividad laboral la cual actúa como un criterio de medida muy importante para las empresas ya que de esta forma logran determinar la eficiencia en el trabajo de un colaborador, un equipo de trabajo, o maquinaria. Midiendo la relación entre las utilidades obtenidas y los recursos utilizados para dicha obtención, la productividad laboral está estrechamente ligada al crecimiento y el desarrollo económico de las organizaciones (Agudelo Orrego, et. al, 2022).

De acuerdo a lo anterior y debido a la globalización las empresas han tenido que ser más competitivas en el mercado no solo en su producto final y la satisfacción del cliente externo sino también en la satisfacción del cliente interno, de acuerdo con Judge, 2017 “la satisfacción laboral ha sido uno de los aspectos del comportamiento organizacional más estudiados del siglo XX, y una de las razones importantes para interesarse por esta variable, es para comprender diferentes variables relacionadas con la eficiencia de la organización, como el compromiso organizacional, la rotación, el ausentismo y el desempeño” (Chiang et al., 2021, p. 349).

#### *Normatividad*

Otro componente importante dentro de la presente investigación es el papel de los **centros de reconocimiento para conductores (CRC)**, instituciones autorizadas y reguladas por el estado colombiano que se encargan de generar el certificado de aptitud mental, física y motriz, necesaria para la obtención de la licencia de conducir en cualquier categoría.

#### **Marco Empírico.**

En 2018 y 2019 se realizó un estudio diagnóstico y aplicado en un establecimiento de salud de la ciudad de Manizales sobre cómo es percibida la cultura organizacional por parte de los empleados y cómo impactan en la organización las estrategias propuestas. Dentro de los resultados se encontró que:

La satisfacción y motivación en la realización de las tareas diarias son de gran importancia para los empleados de una organización que realizan su trabajo de manera óptima. Otros estudios muestran que los empleados ven un ambiente bien organizado como la mejor y principal fuente de ventaja competitiva, también porque las personas

motivadas son capital con potencial para desarrollar estrategias. El personal administrativo que labora en las clínicas donde se realizó el estudio calificó el ambiente de trabajo como satisfactorio, y el nivel de satisfacción en el área de atención fue medio (Agudelo et al., 2020, p. 405).

Se concluye que la calidad de la atención médica necesita mejorar en todos los aspectos, aunque se obtengan resultados satisfactorios para la cultura organizacional. Por ejemplo, se deben tomar medidas para dar a los usuarios una mejor percepción de la calidad de la atención en su clínica. En este estudio pudimos reconocer que un clima organizacional favorable para una clínica no necesariamente garantiza que los usuarios la perciban al nivel de calidad de atención en la unidad en estudio (Agudelo et al., 2020, p. 398).

En Hardepex cia. En Ltda., investigadores evaluaron el clima organizacional como un factor en el desempeño productivo y encontraron en los resultados de la investigación, que las organizaciones deben estar siempre presente, ser un trabajo agradable, independientemente del sector al que pertenezcan, el tamaño al que pertenezcan, las actividades que realicen, la cantidad de empleados a los que se enfoquen o los distintos departamentos que integren, sugiriendo. Esto se debe a que el ambiente en el que se desempeña el personal de una empresa tiene una gran influencia en los resultados que lógicamente se relacionan con la producción y productividad de la organización. (Pilligua, et. al, 2019, p. 23).

Una significativa investigación ha sido la de (Ortiz, García, 2021) donde se analizó la relación de los niveles de apoyo organizacional con las variables económicas y sociodemográficas de los colaboradores mexicanos del sector de servicios. Estudiar esta variable con las organizaciones asociadas a la venta y entrega de servicios fue importante puesto que este sector económico concentra la mayor fuerza de trabajo en el mundo y aporta grandes utilidades a las empresas.

De igual forma el clima organizacional y la forma en la que el empleador ve a sus colaboradores impactan directamente en la productividad de estos, debido a que los colaboradores que consideran que en su trabajo se valoran sus aportes, bienestar e ideas son personas con alto rendimiento laboral, mayores expectativas sobre la recompensa a su desempeño y menor ausentismo (Ortiz-Isabeles, C; García-Avitia, C, 2021)

Uno de los puntos sensibles dentro de las organizaciones es intentar contener las patologías de los colaboradores para evitar impactos negativos sobre la productividad y sobre las utilidades o ganancias que se espera recibir ya que los empleados deprimidos tienen hasta cinco veces más probabilidades de experimentar problemas relacionados con el trabajo impactando directamente la productividad laboral esperada, las anteriores son conclusiones del estudio realizado por (Aline et. al, 2018).

En Jordania se realizaron estudios para determinar el impacto del clima organizacional en la productividad en empresas textiles con 317 empleados, se pudo concluir que existe un impacto positivo del clima organizacional en la productividad de los colaboradores con base en los resultados del estudio que proponía mejorar el clima, la salud y la organizacional (Al Haraisa, y. E., & Al-Haraizah, a. 2021).

Finalmente, en un estudio enfocado en la productividad laboral se reclutaron 100 personas, el estudio tuvo lugar en el Centro de Estudios de Neuroeconomía de la Universidad de Graduados de Claremont, los individuos de estudio tenían entre 18 y 69 años, el estímulo a la autonomía incrementó significativamente la productividad promedio. Los hallazgos indican que una mayor autonomía percibida puede mejorar significativamente la productividad individual y grupal y que esto puede tener un impacto saludable en el estado de ánimo, pero aún no se ha identificado el mecanismo neurológico a través del cual esto ocurre. (Johannsen, R., Pual, J. 2020).

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

##### **Tipo y diseño de investigación.**

El enfoque utilizado es cuantitativo ya que pretende analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo, el cual según Sampieri 2014, representa un conjunto de procesos, por medio de los cuales se busca medir y estimar el alcance de un suceso o fenómeno, es por esto que se debe plantear un problema concreto y delimitado, que se podrá resolver a través de las diferentes fases, siendo una de ella la recolección de datos, en la cual y como lo es el caso de la presente investigación se miden las variables de estudio.

El diseño de la presente investigación es de tipo de estudio exploratorio, según Sampieri 2014, sirven para conocer los sucesos o fenómenos desconocidos relativamente, generalmente los estudios de tipo exploratorio pueden determinar tendencias, identificar áreas o ambientes como es el caso de la presente investigación y la identificación del clima organizacional de la empresa.

### **Participantes.**

Se utiliza para el proceso investigativo la muestra total de los colaboradores de la empresa Redconocer Ltda., para un total de 14 participantes. La empresa cuenta con una población total de 14 colaboradores operativos ya que, por el tamaño de la MiPymes, el empresario tiene otra razón social la cual maneja otra línea de negocio y en ella esta contratada el área directiva y administrativa de las empresas. Se incluyen los diferentes niveles de formación profesional o áreas de conocimiento, el intervalo de edad oscila entre los 25 - 50 años, hombres, mujeres y de los diferentes estratos socioeconómicos.

### **Instrumento de recolección de datos.**

El instrumento utilizado en esta investigación es un instrumento de recolección de información a partir de: a. perfil sociodemográfico (14 ítems), b. Clima Organizacional (12 ítems), c. Productividad (11 ítems). Por lo anterior se pretende analizar las variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo en la empresa Redconocer Ltda. en la ciudad de Guadalajara de Buga, la cual fue desarrollada durante la investigación y consta de una cantidad total (37 ítems) por medio de las cuales se pretende identificar el estado actual de la percepción y-o experiencia de las variables en la organización actualmente. El tipo de ítems son en escala Likert, mediante respuestas que buscan conocer el nivel de satisfacción del encuestado y o limitar su respuesta a un sí o un no. Las respuestas fueron recolectadas de manera manual como se evidencia en el anexo 6.

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

El instrumento de recolección de información será realizado por medio de la herramienta ofimática Excel, con la finalidad de revisar los índices de frecuencia, según

Mirón (2008), la utilidad de los índices es poder disponer de manera fiable de la información a su vez de ser precisa y que ayude a la toma de decisiones, para el caso de la presente investigación permiten evidenciar la información obtenida y generación de gráficos que permiten revisar el comportamiento de las variables a través de la serie de ítems en escala Likert.

### **Consideraciones éticas.**

La presente investigación, referente a los aspectos éticos protege en primer lugar a los participantes de la investigación los cuales deberán firmar un consentimiento informado, en el cual se especifican los objetivos de la investigación, los beneficios, responsabilidades y derechos del participante.

De acuerdo con los principios establecidos en los documentos bajo los cuales se realizan las anteriores puntuaciones son: Resolución 8430 de 1993 y de la Ley 1090 de 2006, donde se describe lo mencionado en el artículo 5, que puntualiza “en toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar”, además todo lo contemplado en la ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012. En el contexto internacional, la reflexión en torno a los principios éticos y de la confidencialidad habla de la obligación que los psicólogos respecto a la información que se obtiene en el trabajo que desarrolla en los diferentes contextos en los cuales interviene.

## **Capítulo 4.**

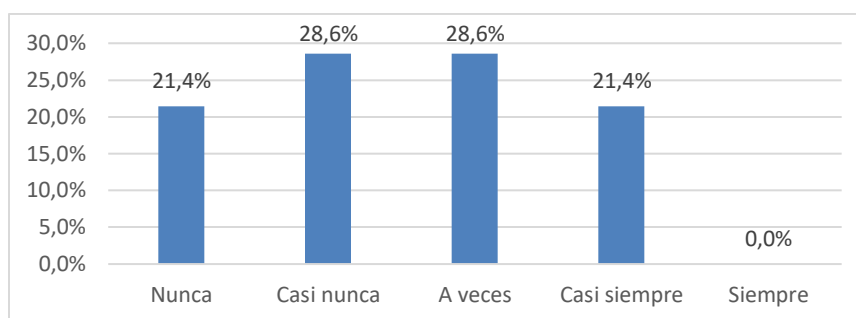
### **Resultados.**



Dentro de los aspectos más relevantes de la encuesta aplicada los empleados de la organización donde se aplicaron 37 preguntas con opción de respuesta múltiple (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) y con el fin de contrastar las características de clima organizacional y productividad de la empresa Redconocer Ltda., se evidencia que: Según los resultados expuestos en el anexo 7 se escogió los resultados más relevantes en cuanto a identificar las variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo.

**Figura 1**

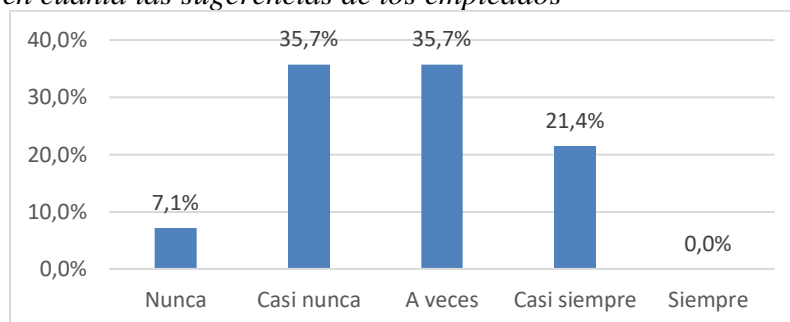
*Medición de indicadores*



*Nota.* En relación con el numeral 35 del anexo 2, en la medición de indicadores periódicamente de los objetivos propuestos para dar cumplimiento a su labor, el 28.6% de los empleados casi nunca evalúan sus indicadores, y otro 28,6% de los empleados indican que a veces, sumando los resultados el 57.2% de los encuestados no tienen una cultura de gestión de medición de su labor a través de indicadores.

**Figura 2**

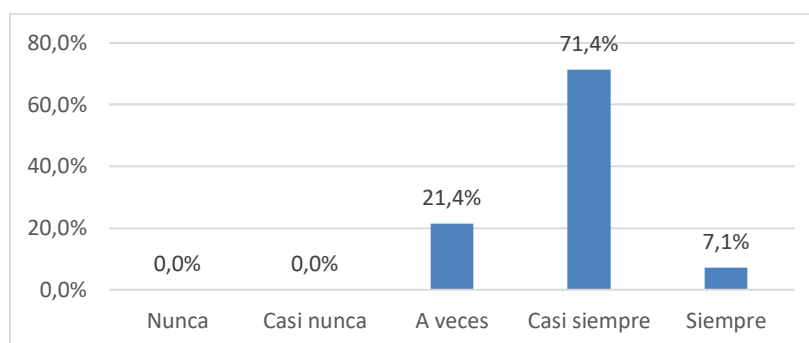
*El jefe tiene en cuenta las sugerencias de los empleados*



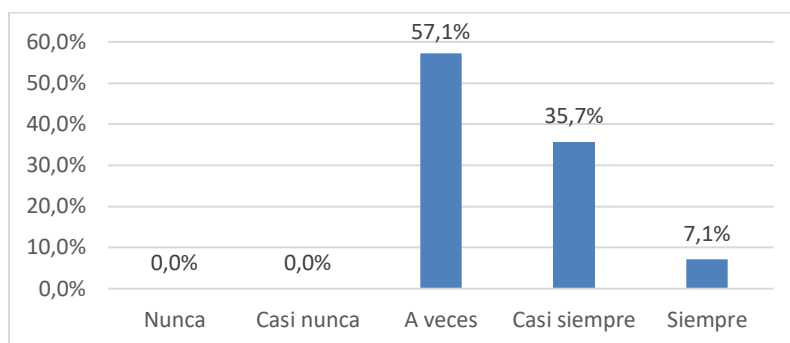
*Nota.* En relación con el numeral 20 del anexo 2, en la figura 2, se evidencia que el 35.7% de los empleados indican que casi nunca el jefe los tiene en cuenta en las sugerencias o propuestas que ellos dan para realizar mejor su labor, igualmente el 35.7% alude que a veces, el 7.1% contestó que nunca mientras que el 21.4% de los empleados anotaron que casi siempre.

**Figura 3**

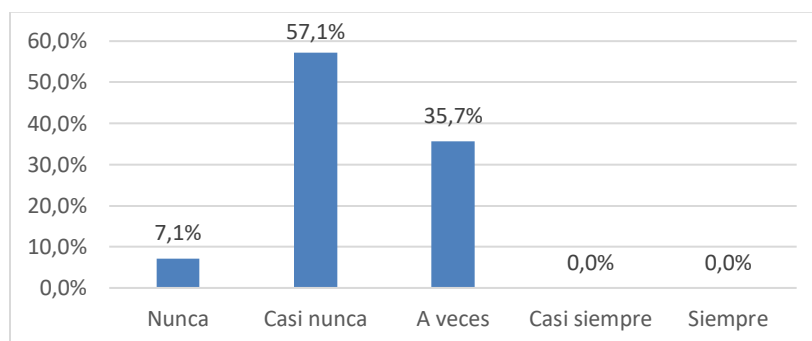
*Satisfacción al finalizar la jornada laboral*



*Nota.* En relación con el numeral 21 del anexo 2, el 71.4% de los empleados encuestados indica que casi siempre finaliza la jornada laboral con sensación de satisfacción por la actividad desarrollada como lo demuestra la Figura 3, mientras que el 7.1% contestaron que siempre, denotando que la mayoría de los empleados de la organización se sienten satisfechos en la realización de su labor, a pesar de que no tienen procesos de medición de indicadores y fijación de objetivos medibles según los resultados de las figuras 1 y figura 2.

**Figura 4****Actividades recreativas**

*Nota.* En relación con el numeral 24 del anexo 2, en el marco del diseño de estrategias específicas viables para la gestión de procesos para el desarrollo integral de los trabajadores los resultados para la pregunta ¿La empresa realiza actividades recreativas y culturales? El 57.1% de los empleados contestó que a veces, mientras que el 7.1% indicó que siempre se realizan actividades como se evidencia en la Figura 4.

**Figura 5****Necesidad de capacitación**

*Nota.* En relación con el numeral 23 del anexo 2, en cuanto a indagar en la percepción que tienen los empleados en la necesidad de capacitación, según la Figura 5, el 57.1% de los encuestados indicó que casi nunca, mientras que el 35.7% respondió a veces y el 7.1% consideraron que nunca.

**Discusión.**

En primer lugar, se confirma el constructo según Rousseau, 1990 quien indica que el concepto de clima organizacional va ligado al de cultura como el conjunto de conocimientos compartidos por los miembros de una unidad social, los cuales mediante aprendizaje y los procesos de socialización a los que exponen a los colaboradores a diversos elementos culturales, como actividades e interacciones, entre otros, que hacen parte de la experiencia social. Sin embargo, la cultura organizacional no es estática o uniforme. Debido a que el 57,1% de los empleados contestó que a veces se realizan actividades recreativas impactando positivamente el clima organizacional, la satisfacción personal y a su vez la productividad laboral.

Por otra parte, basados en los resultados obtenidos se puede decir que no se cumple lo expuesto por (Agudelo Orrego, et. al, 2022). Donde indica que la productividad laboral es un criterio de medida muy importante para las empresas ya que de esta forma logran determinar la eficiencia en el trabajo de un colaborador, un equipo de trabajo, o maquinaria. Midiendo la relación entre las utilidades obtenidas y los recursos utilizados para dicha obtención, la productividad laboral está estrechamente ligada al crecimiento y el desarrollo económico de las organizaciones, puesto que el 28,6% de los empleados afirma que casi nunca se evalúan sus indicadores y el otro 28,6% que a veces no tienen una cultura de gestión de medición de su labor a través de indicadores.

Contrastando los resultados obtenidos en el estudio donde el 71,4% de los colaboradores indican que casi siempre al finalizar la jornada laboral tienen sensación de satisfacción por la actividad desarrollada y el 7,1% dijeron que siempre, denotando que la mayoría de los empleados de la organización se sienten satisfechos en la realización de su labor se puede decir que hay una estrecha relación con lo descrito en el marco teórico por (Cortés y Leal, 2019, p.150). Donde se define el clima organizacional como una mezcla de interpretaciones o percepciones, que en una organización hacen las personas de sus trabajos o roles. Son las percepciones de los miembros del grupo las que definen el clima, y solo a partir de esas percepciones se podrá conocer y determinar las características de ese clima organizacional (Cortés y Leal, 2019, p.150).

Teniendo en cuenta los 4 tipos de clima organizacional propuestos en el marco teórico por (Díaz, 2010). Quien indica que es necesario saber qué tipos de clima organizacional pueden generarse al interior de las empresas para así mismo determinar si causan algún tipo de afectación considerable a la organización o no, se puede decir según los resultados obtenidos en la investigación que los tipos de clima más predominantes en la organización son:

Clima tipo autoritario explotador: La dirección no tiene confianza en sus empleados, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización. (Cortés y Leal, 2019, p.150). Debido a que el 35,7% de los colaboradores indican que casi nunca el jefe tiene en cuenta las sugerencias o propuestas que ellos aportan para realizar mejor su labor y el 7,1% indican que nunca.

Lo anterior permite observar que un porcentaje considerable de colaboradores no se siente escuchado o valorado según el constructo de (Ortiz-Isabeles, C; García-Avitia, C, 2021). Quienes en el marco empírico argumentan que el clima organizacional y la forma en la que el empleador ve a sus colaboradores impactan directamente en la productividad de estos, debido a que los colaboradores que consideran que en su trabajo se valoran sus aportes, bienestar e ideas son personas con alto rendimiento laboral, mayores expectativas sobre la recompensa a su desempeño y menor ausentismo (Ortiz-Isabeles, C; García-Avitia, C, 2021). Lo anteriormente expuesto se puede relacionar con la necesidad que tiene el 35,7% de los colaboradores de la organización de ser capacitados en diferentes temas de forma periódica.

Clima tipo autoritario paternalista: Es aquel en que la dirección tiene confianza condescendiente en sus empleados. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores; sin embargo, genera impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado (Cortés y Leal, 2019, p.150). Debido a que a que el 35,7% de los colaboradores indican que a veces el jefe tiene en cuenta las sugerencias o propuestas que aportan.

Clima tipo participativo consultivo: Las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales, se trata de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima (Cortés, Leal,

2019, p.150). Debido a que el 21,4% de los colaboradores indican que siempre el jefe tiene en cuenta las sugerencias o propuestas que aportan.

### **Conclusiones.**

Al analizar las variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo en Guadalajara de Buga en la empresa Redconocer, a través del proyecto de investigación se identifica que están estrechamente relacionadas y que los colaboradores al percibir unas condiciones adecuadas para la ejecución de sus tareas pueden realizarlas a satisfacción, impactando positivamente tanto a los trabajadores mismos como a la empresa en el cumplimiento de sus objetivos empresariales.

Una vez realizados los análisis de resultados se puede concluir que, dentro de los componentes más relevantes de cada variable de estudio, en clima organizacional los colaboradores perciben condiciones laborales y en un alto porcentaje manifiestan satisfacción con su labor, para la variable de productividad aunque no tienen una cultura claramente definida de medición de indicadores si se puede evidenciar que en un alto porcentaje las metas de atención a pacientes son cumplidas y en su mayoría también pueden realizar las tareas administrativas asignadas a cada rol.

Durante el proceso investigativo y los hallazgos contrastados a través de sus variables se evidencia la percepción de los colaboradores frente al clima organizacional tiene como resultado una óptima productividad, por lo cual se concluye que unas buenas condiciones laborales percibidas por el colaborador impactan directa y positivamente la productividad de la empresa.

Sin embargo, es importante diseñar estrategias específicas viables para la gestión de procesos con el fin de lograr un desarrollo integral de los trabajadores y con esto fortalecer el clima organizacional y las competencias de los colaboradores, que a su vez es representado por la adecuada productividad que refleja la empresa a través de indicadores y estadísticas, que pueden ser medidas a corto, mediano y largo plazo.

### **Limitaciones.**

La presente investigación está centrada únicamente en los colaboradores del sector operativo de la empresa Redconocer, por lo cual no se tuvieron en cuenta otras

áreas fuera de esta cobertura, así mismo, será válida en el periodo de tiempo que se realizó este trabajo de investigación, de esta manera el análisis y resultado se tomará solo con base a los datos proporcionados por los cuestionarios realizados en ese mismo momento.

El acceso a la información suministrada por parte de la empresa fue limitado, manifestando sensibilidad en algunos documentos, así mismo al aplicar el cuestionario fue complicado debido a la falta de disposición por parte del personal, evidenciando poca disponibilidad de tiempo y espacio por parte del encuestado en ese momento, los cuales se encontraba realizando sus labores y sin la completa concentración para responder las preguntas.

El cuestionario se enfocó solamente en el clima organizacional y en la productividad de los colaboradores operativos, en donde de acuerdo con los resultados se propone un programa de bienestar, del cual en el desarrollo de este trabajo investigativo no se ejecutará la implementación, ya que dependerá solamente si la organización lo considera pertinente.

### **Recomendaciones.**

A la empresa Redconocer Ltda., se le recomienda a corto plazo implementar la gestión de medición de indicadores ya que más del 50% de sus empleados encuestados en esta investigación indicaron la ausencia de un proceso claro de medición de indicadores, ya que con las nuevas tendencias organizacionales se ha demostrado que la medición de los procesos internos a través de indicadores se recopila la información necesaria para identificar si la empresa está siendo productiva, eficaz, eficiente y competitiva.

A mediano plazo, después de implementar una gestión de medición de los procesos a través de indicadores, y con la información relevante en cuestión de datos necesarios donde se identifique cuáles son las fortalezas y las debilidades, se recomienda a la empresa implementar un comité de ideas y desarrollos donde los empleados tengan la oportunidad de ser escuchados y puedan dar a conocer las ideas que quieren proponer para mejorar los procesos de la organización, esta acción de mejora está basada en el caso de éxito de la empresa 3M quienes crearon el “post it” y lo vendieron alrededor de todo el

mundo trayendo una basta ganancia, y esto se dio por el simple hecho de escuchar la idea de uno de sus trabajadores.

Es necesario que la empresa implemente un plan de bienestar basado en las necesidades de los empleados las cuales pueden ser adquiridas a través de la medición del riesgo psicosocial y una encuesta de clima organizacional, enfocando el modelo de Clima tipo participativo en grupo de (Diaz, “2010) donde se busque que las acciones que se toman en la empresa con respecto al bienestar tengan intervención de todos los empelados según sus áreas y especificaciones de cargo para así involucrar a toda la población y tener un mayor impacto en cada actividad que se realice.

Implementar un plan de bienestar, también es necesario que la empresa evalúe el nivel de satisfacción de cada actividad de bienestar que se realice, la estrategia del diseño del plan de bienestar apunta al desarrollo de actividades teniendo el reconocimiento de las necesidades, el nivel de satisfacción y la eficiencia y eficacia esperado para los empleados.

### **Referencias bibliográficas**

Agudelo-Loaiza RD, Peña-López PA, Hoyos-Loaiza C, Jiménez-Montoya MA. Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales (Colombia). Arch Med (Manizales) 2020; 20(2):397-409.

<https://doi.org/10.30554/archmed.20.2.3473>



- Agudelo Orrego, Beatriz Eugenia, & Escobar Valencia, Miriam (2022). *Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XVIII (2),122-136. [fecha de Consulta 21 de Octubre de 2022]. ISSN: 1315-9518. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28070565009>
- Al Haraisa, Y. E., & Al-Haraizah, A. (2021). *The Impact of Organizational Climate on Organizational Reputation - The Mediating Role of Organizational Health: An Empirical Study from Jordan*. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(10), 29–35. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO10.0029>
- Arias Gallegos, W., & Lazo Mora, J, & Quintana Cuentas, S., (2018). *¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional?* Industrial Data, 21(2),81-89 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81658967012>
- Barling, J., & Griffiths, A. (2003). A history of occupational health psychology. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 19–31). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-002>
- Bravo, M., Peiró, J.M., & Rodríguez, I. 2002. *Satisfacción laboral*. En Peiró, J.M. y Prieto, F. (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo* (pp. 343-394). Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Síntesis.
- Cárdenas, B. (2020). *Clima organizacional en las empresas colombianas como factor motivacional según casos de estudio aplicados en pymes*. Fundación Universidad de América [228564-2020-III-GE.pdf \(uamerica.edu.co\)](https://www.uamerica.edu.co/228564-2020-III-GE.pdf)
- Chiang Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). *Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante*

*ecuaciones estructurales*. Retos, 11(22), 347–362.

<https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

Chirinos Araque, Y. D. V., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*. Revista Escuela de administración de Negocios, 84.

<https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>

Cornell, F. G. (1955). Socially Perceptive Administration. *Phi Delta Kappan*, 36(6), 219–223. <http://www.jstor.org/stable/20341621>

Cobos Lazo, F. A. (2022). Psicología de la salud ocupacional: salud y bienestar laboral desde una perspectiva psicológica. *Instituto Superior Tecnológico American College*. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/216777?page=135>.

Cortés-Rodríguez, D. A., & Leal Pacheco, S. (2019). *Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional*. Encuentros, 17(01), 145-161.

<https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>

Duque, M. J. (2009). *Desarrollo del modelo de clima organizacional Maquiavícola Ltda*. 2009. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10554/5324>.

Examen Médico para la Licencia De Conducir. (2019, enero 30). *Examen Médico Ocupacional Bogotá*. <https://www.examenmedico.com.co/examen-medico-para-la-licencia-de-conducir-2/>

García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia.

<https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Johannsen R. Zak, PJ (2020) *Autonomy Raises Productivity: An Experiment Measuring Neurophysiology*. Frontiers.  
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00963/full>
- Ley 1090 del 6 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones, Diario Oficial No. 46.383 de 6 de septiembre de 2006.  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1090\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html)
- Mafla, D. (2019). El animal humano un ser social y solidario.  
<https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/1773>
- Matas, A. (2018). *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 20(1), 38-47.  
<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>.
- Müller, A. (2020). Análisis de la relación del modelo de recompensa total (salario, beneficios sociales y recompensas psicológicas) con la satisfacción, desempeño y el compromiso del trabajador. Universidad de Granada. [Análisis de la relación del modelo de recompensa total \(salario, beneficios sociales y recompensas psicológicas\) con la satisfacción, desempeño y el compromiso del trabajador. 06-07-20 JMULLER FINAL + AUTORIZACIONES \(ugr.es\)](https://repositorio.ugr.es/handle/10481/54444)
- New study reveals boost in employee productivity and well-being among companies that foster a 'connected culture' in work from anywhere environment.* (2020, noviembre 11). Businesswire.com.  
<https://www.businesswire.com/news/home/20201111005284/en/New-Study-Reveals-Boost-in-Employee-Productivity-and-Well-Being-Among-Companies->

[That-Foster-a-%E2%80%98Connected-Culture%E2%80%99-in-Work-from-Anywhere-Environment](#)

Organizational Climate Promoter of Management Strategies in Small Enterprises in Industry Mechanics). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, v. 8 (5) p. 15-24, 2015. <https://papers.ssrn.com/abstract=2661626>

Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L. E., Coronell-Cuadrado, R. D., Hamburger-Madrid, K., & Orozco-Acosta, E. (2019). *Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional*. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187–193. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170263775012>

Ortiz Isabeles, C. J., & García Avitia, C. A. (2021). Apoyo organizacional percibido en trabajadores mexicanos del sector de servicios. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 39(1). <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.18>

Paredes-Zempual, D., Ibarra-Morales, L. E., & Moreno-Freites, Z. E. (2021). *Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas*. *Investigación Administrativa*, 50(127), 69-89. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456065109006>

Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M. G., & Olivares Medina, M. M. (2015). *Diagnóstico Del Clima Organizacional Promotor De Estrategias Gerenciales En Las Pequeñas Empresas De La Industria Metal-Mecánica* (Diagnosis of. <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n5-2015/RIAF-V8N5-2015-2.pdf>

Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta., F. M. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.*

- Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XV (28).  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Quevedo, F. (2011). Medidas de tendencia central y dispersión. *Medwave*, 11(03).  
<https://doi.org/10.5867/medwave.2011.03.4934>
- Resolución 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.  
[https://www.redjurista.com/Documents/resolucion\\_8430\\_de\\_1993.aspx#/](https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_8430_de_1993.aspx#/)
- Resolución 00007034 de 2012, por la cual se reglamentan las características técnicas de los sistemas de seguridad de los Centros de Reconocimiento de Conductores, garantizando la legitimidad de los certificados y la protección al usuario de la falsificación.  
[https://www.supertransporte.gov.co/documentos/2012/notificaciones/resoluciones\\_generales/7034.pdf](https://www.supertransporte.gov.co/documentos/2012/notificaciones/resoluciones_generales/7034.pdf)
- Sarwar, A., Imran, M. K., Anjum, Z.-U.-Z., & Zahid, U. (2020). *How innovative climate leads to project success: the moderating role of gender and work culture*. *Innovation & Management Review*, 17(4), 413–430. <https://doi.org/10.1108/inmr-08-2019-0096>
- Santana, P. J., & Cabrera, Y. A. (2007). Clima y cultura organizacional: ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno? In *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa*. XX Congreso anual de AEDEM (p. 19). Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2486886>
- Segredo, A. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=e](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=e)

Torres Rodríguez, K., Lamenta Pistillo, P., & Hamidian Fernández, B. (2018). *Clima organizacional como gestión del conocimiento*. Sapienza Organizacional, 5(9), 159-172. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008>

Vergara Varela Rafael (2019) *Conceptualización; Administración, Burocracia y Organización, ¿Es el management un sistema adaptativo complejo?, análisis desde las escuelas de pensamiento. Una aproximación preliminar a la temática*. Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe. Vol. 17-01 de enero-junio. Doi <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>

Villanueva, E. (2021, diciembre 10). *El 62% de los trabajadores afirma que el 2021 ha sido el año más estresante laboralmente*. RCN Radio. <https://www.rcnradio.com/salud/el-62-de-los-trabajadores-afirma-que-el-2021-ha-sido-el-ano-mas-estresante-laboralmente>

### Producto Multimedia.



<b>PROCESO:</b> Gestión de Investigación		<b>Código:</b> II-RG-033
<b>SUBPROCESO:</b> Investigación programa	<b>FICHA REPORTE DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Versión:</b> 2

<b>Nombres y apellidos estudiantes</b>	
<b>Autores</b>	Alejandro Herrera Melo (100087031)
	Angelica María Navas Sanín (100124178)
	Laura Vanessa Rodríguez Florián (171021169)
	Lodis Yiceth Cabrera Morelo (100236014)

	<b>Director del trabajo de grado</b> Ps. Mg. MARCELA RODRIGUEZ CAMARGO.
<b>Programa</b>	PSICOLOGÍA
<b>Título del proyecto</b>	Análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer.
<b>Objetivo del proyecto</b>	Analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.
<b>Duración de la sustentación</b>	5 minutos
<b>Enlace YouTube</b>	<a href="https://youtu.be/hfa7PQXvH_E">https://youtu.be/hfa7PQXvH_E</a>

## Anexos.

### *Anexo 1. Consentimiento Informado*

 POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	<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:** análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer.

**Investigadores:** Alejandro Herrera Melo  
 Angelica María Navas Sanín  
 Laura Vanessa Rodríguez Florián  
 Lodis Yiceth Cabrera Morelo

#### **Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Redconocer. El objetivo general de el Plan de Mejora es Analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.


#### **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.



 <b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO <small>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</small>	MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMNO</b>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

### 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.

### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: \_\_\_\_\_



Yo \_\_\_\_\_ identificado con C.C. \_\_\_\_\_ 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 Grancolombiano, denominada **“Análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer”**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ninguna 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: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

C.C.: \_\_\_\_\_

## Anexo 2. Instrumento

 		INSTRUMENTO						
El objetivo de este cuestionario es analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.								
<b>Consentimiento</b>	Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada del consentimiento y he sido informado (a) sobre la investigación que están realizando los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Grancolombiana, denominada Clima Organizacional y Productividad en Redconocer, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad.							
<b>Nombre y Apellido</b>								
<b>Información General</b>	1	Indique el municipio donde vive actualmente	Buga	Yotoco	Ginebra	Guacari	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
	2	Indique su estrato socioeconómico	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis
	3	El tipo de vivienda que habita es:	Propia	Familiar	Arrendada			
	4	Actualmente su vivienda es:	Apartamento	Casa	Habitación	Otra	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda	
	5	Indique cuáles son los servicios públicos con los que usted cuenta en su vivienda	Luz	Gas	Internet	Telefonía	Agua y Alcantarillado	
	6	¿Cuál es el tipo de transporte que usted utiliza para desplazarse al trabajo?	Moto	Bus	Bicicleta	Carro propio	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
	7	Indique su Estado civil	Soltero	Unión Libre	Separado	Casado	Divorciado	Viudo
	8	¿Es usted cabeza de familia?	Si	No				
	9	¿Cuántas personas tiene a cargo?	0	1 o 2	3 o 4	Mas de 5		
	10	¿Aporta ingresos económicos a la familia?	Si	No				
	11	Seleccione su último nivel de estudios terminado	Técnico	Tecnológico	Universitario	Posgrado	Otro	
	12	Indique a que EPS se encuentra afiliado	Nueva EPS	Sura EPS	SOS	Emsannar	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
	13	¿Pertenece usted a algún grupo de atención especial?	Desplazados	Indígenas	Afrodescendientes	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda	Ninguno
	14	¿Tiene usted alguna de estas discapacidades?	Visual	Auditivo	Motora	Del habla	Otra	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
<b>Clima organizacional</b>	1	Me siento satisfecho con el ambiente laboral.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	2	En la organización está claramente definida la misión y la visión.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	3	Considero que la remuneración económica es justa para la labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	4	¿La empresa es económicamente estable entre la competencia?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	5	La empresa realiza actividades de bienestar laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	6	El jefe tiene en cuenta las sugerencias o ideas propuestas para el desarrollo de mi labor	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	7	Finalizo la jornada laboral con sensación de satisfacción por la actividad desarrollada	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	8	Se han presentados mal entendido o conflicto con algún(os) compañero(s) del equipo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	9	Considero que necesito capacitación en alguna área de interés y que forma parte importante	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	10	La empresa realiza actividades recreativas o culturales	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	11	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	12	Me gusta la labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	

Productividad	1	¿Considera que los equipos tecnológicos suministrados por la empresa son los necesarios para realizar su actividad laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
	2	¿En la jornada laboral establecida logra finalizar con el total de las actividades propuestas?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
	3	¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
	4	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
	5	¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
	6	¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
	7	¿Durante la jornada laboral logra cumplir la meta de pacientes agendados?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
	8	¿Logra cumplir con las tareas administrativas asignadas a su rol durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
	9	¿Trabaja periódicamente en la medición de los indicadores de su cargo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
	10	¿Puede ejecutar las tareas por usted planificadas durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
	11	¿Recibe quejas y reclamos por los tiempos de atención a pacientes?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		

### Anexo 3. Matriz de referencias

MATRIZ CONCEPTUAL DE INVESTIGACIÓN PARA ANÁLISIS Y CONSTRUCCIÓN TEÓRICO-EMPÍRICA										
INSTRUCCIÓN: una vez diligenciadas las fichas sobre los artículos científicos, puede diligenciar como grupo esta MATRIZ RESÚMEN DE INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.										
TÍTULO	AUTORES	AÑO	BASE DE DATOS	OBJETIVO	TIPO DE ESTUDIO (Cual.)	POBLACIÓN	INSTRUMENTOS O	RESULTADOS	REFERENCIA APA	DOI O ENLACE
Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales.	Margarita Chiang Vega, Juan Pablo Hidalgo-Ortiz, Nelly Gómez-Fuentealba.	2021	RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía.	Determinar si existe una relación de la satisfacción laboral y la confianza interpersonal con el clima organizacional.	Cuantitativo - transversal y correlacional.	344 empleados	Encuesta que consta de cuatro cuestionarios.	Se ha evidenciado que los sujetos de estudio consideran mayormente los factores de clima organizacional de apoyo, reconocimiento e innovación como efecto de una percepción de satisfacción laboral positiva con respecto al grupo de trabajo al que pertenecen y a la oportunidad de desarrollo que se les brinda. Según el estudio de Macías y Yanga (2021), el clima organizacional se ve afectado por la condición actual del lugar de trabajo, ya que el éxito del desarrollo de las actividades laborales depende de la confianza que tenga el empleado en sus capacidades.	Chiang-Vega, M; Hidalgo-Ortiz, J; Gómez-Fuentealba, N. (2021). RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía. <a href="https://doi.org/10.17163/ret.v22.2021.10">https://doi.org/10.17163/ret.v22.2021.10</a>	<a href="https://doi.org/10.17163/ret.v22.2021.10">https://doi.org/10.17163/ret.v22.2021.10</a>
Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales 2018 - 2019.	Rubén Darío Agudelo Loaiza, Paula Andrea Peña López, Carolina Hoyos Loaiza, Mario Alberto Jiménez Montoya.	2020	Archivos de Medicina (Col)	Determinar la relación entre el clima organizacional y la percepción de la calidad de los servicios de salud en una institución de salud de la ciudad de Manizales periodo 2018 - 2019.	Cuantitativo, analítico - transversal.	183 personas del área asistencial y 99 del área administrativa de la clínica, y la población referida a la percepción de la calidad incluyó 382 clientes.	uno es la evaluación de 4 áreas críticas para describir la primera, y otro, el estudio de la calidad del servicio percibida por los clientes, en donde se consideraron 5 variables.	Los resultados exponen un clima organizacional satisfactorio para el personal administrativo, frente a una percepción medianamente satisfactoria para el personal asistencial. La percepción externa de la calidad arroja una puntuación promedio entre espectativas y percepción de 6,7%, encontrándose dentro de los criterios de satisfacción.	Agudelo - Loaiza, P; Peña - López, P; Hoyos - Loaiza, C. (2020). Archivos de Medicina (Col). <a href="https://doi.org/10.30954/archimed.20.2.3473">https://doi.org/10.30954/archimed.20.2.3473</a> .	<a href="https://doi.org/10.30954/archimed.20.2.3473">https://doi.org/10.30954/archimed.20.2.3473</a>
Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional.	Leal Pacheco, Soledad, Cortés Rodríguez, Diego Alejandro.	2019	Encuentros.	Aplicar una estrategia de enseñanza aprendizaje para complementar desde la didáctica, el mejoramiento del clima organizacional de los empleados de la empresa Claro Colombia de la ciudad de Medellín.	Cuantitativo - Descriptivo.	80 empleados	El instrumento se diseñó con base a el IMCOC de Carlos Eduardo Méndez Álvarez donde se tomaron en cuenta solo las dimensiones de Cooperación y Relaciones Interpersonales, por cuanto pueden ser las intervinidas con estrategias de tipo pedagógico ya que constituyen parte del aprendizaje organizacional.	En general los puntajes analizados en el pre y post test muestran una ligera disminución del 2% en la calidad del trabajo cooperativo y relacionamiento de las personas encuestadas y como lo muestra la figura 2 no hay un test que se haya comportado superior al otro.	Cortés-Rodríguez, Diego Alejandro; Leal Pacheco Soledad (2019) Conceptualización, Administración, Burocracia y Organización. ¿Es el management un sistema adaptativo complejo?, análisis desde las escuelas de pensamiento. Una aproximación preliminar a la temática. Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe. Vol. 17-01 de enero-junio <a href="https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.843">https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.843</a>	<a href="https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.843">https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.843</a>
Organizational support perceived in Mexican workers in the service sector.	Cristian Jonathan Ortiz Isabeles, César Augusto García Avitia.	2021	Interdisciplinaria, revista de psicología y ciencias afines	Analizar la relación de los diferentes niveles de apoyo organizacional percibido con las variables sociodemográficas -edad, género, nivel educativo, padecer enfermedad crónica y paternidad / maternidad- y con las variables económicas -años de trabajo, salario, tipo de actividad económica, tamaño de la organización y nivel jerárquico- de trabajadores mexicanos del sector de servicio.	Cuantitativo - transversal, descriptivo y correlacional.	294 trabajadores de 27 organizaciones de la ciudad de Colima.	cuestionario de apoyo organizacional percibido, conformado por dos dimensiones: (1) satisfacción de necesidades socioafectivas; y (2) sensación de reconocimiento	Los resultados de las puntuaciones del cuestionario señalaron que existe una distribución asimétrica en la dimensión de satisfacción de necesidades socioafectivas, con un sesgo positivo, mientras que la dimensión de sensación de reconocimiento mostró simetría en la distribución de las respuestas. Respecto al análisis de las correlaciones realizadas sobre las variables de edad, antigüedad y salario respecto al apoyo organizacional percibido y sus dimensiones, no mostraron ser significativos. En cuanto a los análisis de diferencias muestrales, solo el tamaño de la organización obtuvo diferencias significativas, e indicó que es en los grandes lugares de trabajo en los que se percibe más apoyo de la organización en comparación con las empresas o instituciones pequeñas. El resto de las características no mostraron diferencias significativas, lo que representa que el apoyo organizacional percibido no está relacionado con la edad, el género, el nivel educativo, el padecer enfermedad crónica, la paternidad / maternidad, los años de trabajo, el salario, el tipo de actividad económica ni el nivel jerárquico.	Ortiz-Isabeles, C; García-Avitia, C. (2021). Organizational support perceived in Mexican workers in the service sector. Interdisciplinaria vol. 33. <a href="https://doi.org/10.18388/interd.2022.33.118">https://doi.org/10.18388/interd.2022.33.118</a>	<a href="https://doi.org/10.18388/interd.2022.33.118">https://doi.org/10.18388/interd.2022.33.118</a>

## MATRIZ CONCEPTUAL DE INVESTIGACIÓN PARA ANÁLISIS Y CONSTRUCCIÓN TEÓRICO-EMPÍRICA

INSTRUCCIÓN: una vez diligenciadas las fichas sobre los artículos científicos, puede diligenciar como grupo esta MATRIZ RESÚMEN DE INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.

TÍTULO	AUTORES	AÑO	BASE DE DATOS	OBJETIVO	TIPO DE ESTUDIO (Cual.)	POBLACIÓN	INSTRUMENTOS O	RESULTADOS	REFERENCIA APA	DOI O ENLACE
Encuesta sobre psicólogos en CRC. Edición 2020.	Armando González Sánchez.	2020	Manual de los Centros de Reconocimiento de Conductores de España. Enfocado a los Psicólogos.	El trabajo de los psicólogos en los Centros de Reconocimiento de Conductores (CRC) presenta varias peculiaridades que intentan recogerse en este estudio.	Cuantitativo.	109 psicólogos de diferentes CRC.	Encuesta de elaboración propia.	Los resultados muestran que se trata de un sector desunido organizacionalmente y expuesto a un marco de actuación inestable.	González Sánchez, A. (ed). <i>Encuesta sobre psicólogos en CRC. Edición 2020</i> . Copypiles. Recuperado el 21 de octubre de 2022, de <a href="https://www.copypiles.com/wp-content/uploads/2021/09/Resultados-encuesta-CRC-1.pdf">https://www.copypiles.com/wp-content/uploads/2021/09/Resultados-encuesta-CRC-1.pdf</a>	<a href="https://www.copypiles.com/wp-content/uploads/2021/09/Resultados-encuesta-CRC-1.pdf">https://www.copypiles.com/wp-content/uploads/2021/09/Resultados-encuesta-CRC-1.pdf</a>
Resolucion H487 del 11 de mayo del 2018.	German Cardona Gutierrez.	2018	Diario Oficial.	Por la cual se establece plazo para la definición de procesos y metodologías de evaluación de los exámenes teórico y práctico para la obtención de la licencia de conducción resolución H487 de 2018 plazo para la definición de procesos y metodologías de evaluación de los exámenes teórico y práctico para la obtención de la licencia de conducción.	N/A	N/A	N/A	Que el Ministerio de Transporte a través de la Resolución 1349 de 2017, reglamentó las condiciones de habilitación para los Centros de Apoyo Logístico de Evaluación (CALE) y las condiciones, características de seguridad y el rango de precios del examen teórico y práctico para la obtención de la licencia de conducción en el territorio nacional.	Resolución N° 487. (11 de Mayo de 2018). Diario Oficial Colombia. <a href="https://www.redjusta.com/Documents/resolucion_H487_de_2018_ministerio_de_transporte.aspx#">https://www.redjusta.com/Documents/resolucion_H487_de_2018_ministerio_de_transporte.aspx#</a>	<a href="https://www.redjusta.com/Documents/resolucion_H487_de_2018_ministerio_de_transporte.aspx#">https://www.redjusta.com/Documents/resolucion_H487_de_2018_ministerio_de_transporte.aspx#</a>
New Study Reveals Boost in Employee Productivity and Well-Being Among Companies That Foster a 'Connected Culture' in Work from Anywhere Environment	Mariana Leventis	2020	(BUSINESS WIRE)-RingCentral, Inc. (NYSE: RING)	Realizar un estudio que explora cómo el trabajo remoto afecta la productividad y el bienestar de los empleados	Cuantitativo.	4000 empleados.	Encuestas.	Los empleados que se sienten más conectados son más productivos La adopción de la cultura de conectividad representó mayor productividad para los trabajadores que realizan trabajo desde casa. Los empleados que de las compañías que han adoptado la cultura de conectividad se sienten mejor física y emocionalmente.	New study reveals boost in employee productivity and well-being among companies that foster a 'connected culture' in work from anywhere environment. (2020, noviembre 11). Businesswire.com. <a href="https://www.businesswire.com/news/home/2020111005284/en/New-Study-Reveals-Boost-in-Employee-Productivity-and-Well-Being-Among-Companies-That-Foster-a-Connected-Culture%E2%80%99s-in-Work-from-Anywhere-Environment">https://www.businesswire.com/news/home/2020111005284/en/New-Study-Reveals-Boost-in-Employee-Productivity-and-Well-Being-Among-Companies-That-Foster-a-Connected-Culture%E2%80%99s-in-Work-from-Anywhere-Environment</a>	<a href="https://www.businesswire.com/news/home/2020111005284/en/New-Study-Reveals-Boost-in-Employee-Productivity-and-Well-Being-Among-Companies-That-Foster-a-Connected-Culture%E2%80%99s-in-Work-from-Anywhere-Environment">https://www.businesswire.com/news/home/2020111005284/en/New-Study-Reveals-Boost-in-Employee-Productivity-and-Well-Being-Among-Companies-That-Foster-a-Connected-Culture%E2%80%99s-in-Work-from-Anywhere-Environment</a>
Theoretical understanding between competitiveness and productivity: firm level	Aline Dresch Dalla C. Collatto Daniel P. Lacerda	2018	Revista científica y Tecnológica	El objetivo de este artículo es contribuir para la comprensión del concepto de competitividad en el nivel de empresa y su relación con la productividad.	Cualitativo.	NA	Revisión sistemática de la literatura	Se concluyó que la productividad se destacó entre los demás elementos confirmando su importancia en la determinación de la competitividad.	Collatto DC, Dresch A, Pacheco Lacerda D. Theoretical understanding between competitiveness and productivity: firm level. <i>ingcomp [Internet]</i> . 2018;Aug 13 [cited 2022;Nov.30];20(2):69-86. Available from: <a href="https://revistaingenieria.univalle.edu.co/index.php/ingenieria_y_competitividad/article/view/6897">https://revistaingenieria.univalle.edu.co/index.php/ingenieria_y_competitividad/article/view/6897</a>	<a href="https://revistaingenieria.univalle.edu.co/index.php/ingenieria_y_competitividad/article/view/6897">https://revistaingenieria.univalle.edu.co/index.php/ingenieria_y_competitividad/article/view/6897</a>
Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia.	Agudelo Orrego, Beatriz Eugenia, Escozar Valencia, Miriam.	2022	Revista de Ciencias Sociales (Vc).	La gestión del talento humano es un aspecto determinante de la sostenibilidad organizacional; pues son las personas las que hacen posible el logro de los objetivos propuestos a partir de su esfuerzo y compromiso.	Cuantitativo - correlacional.	25 Gerentes 155 Empleados	Encuestas estructuradas.	Los resultados obtenidos permitieron establecer que, si se fomenta la participación del personal, el liderazgo y el trabajo en equipo/cohesión en las organizaciones, se espera que el nivel de productividad se incremente	Redalyc.org. Recuperado el 21 de octubre de 2022, de <a href="https://www.redalyc.org/journal/280/28070565009/28070565009.pdf">https://www.redalyc.org/journal/280/28070565009/28070565009.pdf</a>	<a href="https://www.redalyc.org/journal/280/28070565009/28070565009.pdf">https://www.redalyc.org/journal/280/28070565009/28070565009.pdf</a>

## MATRIZ CONCEPTUAL DE INVESTIGACIÓN PARA ANÁLISIS Y CONSTRUCCIÓN TEÓRICO-EMPÍRICA

INSTRUCCIÓN: una vez diligenciadas las fichas sobre los artículos científicos, puede diligenciar como grupo esta MATRIZ RESÚMEN DE INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.

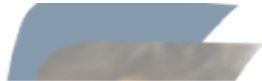
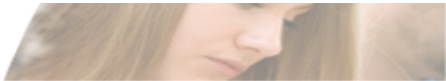

TÍTULO	AUTORES	AÑO	BASE DE DATOS	OBJETIVO	TIPO DE ESTUDIO (Cuali, Cuanti)	POBLACIÓN	INSTRUMENTOS O	RESULTADOS	REFERENCIA APA	DOI O ENLACE
The Impact of Organizational Climate on Organizational Reputation - The Mediating Role of Organizational Health: An Empirical Study from Jordan	AL HARAISA, Yazan Emnawer AL-HARAIZAH, Ahd	2021	Koreascience.	El objetivo del presente estudio es determinar el impacto del clima organizacional en la reputación organizacional en el contexto de la salud organizacional como una variable mediadora, en un estudio de caso de empresas textiles en Jordania que están listadas en las Zonas Industriales Calificadas.	Cuantitativo.	La población de estudio contiene 12 compañías que pertenecen a las zonas industriales calificadas con 317 empleados quienes trabajan como gerentes, sub gerentes y otras posiciones supervisión escoogidas a través de un muestreo a conveniencia. La muestra final del presente estudio es de 174.	Metodología de análisis de datos PLS	El estudio actual muestra que el clima organizacional tiene un impacto positivo en la salud organizacional y la salud organizacional tiene un impacto positivo en la reputación organizacional. Además, existe el impacto de mediación de la salud organizacional en la relación entre el clima organizacional y la reputación organizacional.	AL HARAISA, Y. E., & AL-HARAIZAH, A. (2021). The Impact of Organizational Climate on Organizational Reputation - The Mediating Role of Organizational Health: An Empirical Study From Jordan. <i>The Journal of Asia Finance, Economics and Business</i> , 8(10), 29-35. <a href="https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO10.0023">https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO10.0023</a>	<a href="https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO10.0023">https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO10.0023</a>
El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: HardepeX Cía. Ltda.	Pilligua Lucas, Cristian Fabricio, Arteaga Ureta, Flor María.	2019	Cuadernos Latinoamericanos de Administración.	Evaluar el clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de la empresa HardepeX Cía. Ltda., cuya organización cuenta con 87 personas, que laboran en el área de producción.	Descriptiva con técnicas cualitativas.	87 trabajadores de la empresa HARPEPEX Cía. Ltda	Aplicación de encuestas, con una muestra estratificada.	Los resultados obtenidos, señalan que, el clima laboral en los trabajadores dentro de la organización no es el adecuado, impactando negativamente en el rendimiento productivo de la empresa.	Pilligua - Lucas, C.; Arteaga - Ureta, M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: HardepeX Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XIV (28)	<a href="https://www.rdsibj.org/articulo.cgi?id=438535000001">https://www.rdsibj.org/articulo.cgi?id=438535000001</a>
Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas.	Paredes-Zempual, Daniel, Ibarra-Morales, Luis Enrique; Moreno-Freites, Zaira Esther.	2020	Investigación Administrativa. Instituto Politécnico Nacional, México.	Determinar el grado de asociación entre habilidades directivas y clima organizacional de las PyMes de Villa Juárez, Sonora.	Descriptiva, cuantitativa.	53 Pymes	Se aplicó un cuestionario a directivos de 53 PyMes.	Se utilizó la técnica de mínimos cuadrados parciales (PLS), mediante la construcción de un modelo SEM (Structural Equation Modeling) software Smart PLS (v.3.3.0) Se demostró que las variables latentes: negociación (1) y liderazgo (3) son significativas para el clima organizacional (1) (R2=0.804). Originalidad: Determinar las variables exógenas que explican la varianza de la variable endógena de las PyMes.	Paredes-Zempual, D.; Ibarra-Morales, L.; Moreno-Freites, Z. (2020). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. Investigación Administrativa.	<a href="https://www.rdsibj.org/articulo.cgi?id=456065030006">https://www.rdsibj.org/articulo.cgi?id=456065030006</a>
Clima organizacional en las empresas colombianas como factor motivacional según casos de estudio aplicados en pymes.	Bryan Camilo Cárdenas Guevara	2020	Repository uamerica.	Realizar un modelo de mejora del clima organizacional como factor motivacional a partir de algunos casos de estudio aplicados en PYMES en Colombia.	Cualitativo.	NA	Revisión sistemática de la literatura	En términos generales, es evidente que la dirección o el rumbo de las Pymes en Colombia debe estar encaminado hacia la búsqueda del bienestar de las personas, desarrollar conciencia plena de la contribución efectiva de un trabajador motivado en un ambiente laboral óptimo, teniendo en cuenta que la información recopilada en el diagnóstico permite concientizar al empresario colombiano para fomentar las buenas prácticas a través de un clima laboral de estabilidad basado en los fines comunes.	Cárdenas, B. (2020) Clima organizacional en las empresas colombianas como factor motivacional según casos de estudio aplicados en pymes. Fundación Universidad de América 228564-2020-III-GE.pdf (uamerica.edu.co)	<a href="https://www.rdsibj.org/articulo.cgi?id=456065030006">228564-2020-III-GE.pdf (uamerica.edu.co)</a>

MATRIZ CONCEPTUAL DE INVESTIGACIÓN PARA ANÁLISIS Y CONSTRUCCIÓN TEÓRICO-EMPIRICA

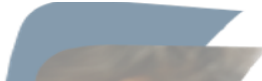
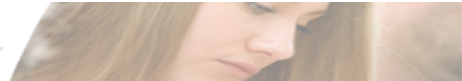

INSTRUCCIÓN: una vez diligenciadas las fichas sobre los artículos científicos, puede diligenciar como grupo esta MATRIZ RESÚMEN DE INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA.

TÍTULO	AUTORES	AÑO	BASE DE DATOS	OBJETIVO	TIPO DE ESTUDIO (Cea.li)	POBLACIÓN	INSTRUMENTOS O	RESULTADOS	REFERENCIA APA
Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IFS): un estudio correlacional	Ortiz-Campillo, Laura, Ortiz-Ospino, Luis Eduardo, Coronel-Cuadrado, Rubén Darío, Hamburger-Madrid, Karen, Orozco-Acosta, Erick	2019	Revista Latinoamericana de Hipertensión.	Determinar la incidencia del clima organizacional en la productividad laboral a partir de investigaciones en instituciones prestadoras de servicios de salud (IFS) para generar estrategias de mejora continua.	Cuantitativo - Correlacional- No experimental.	351 empleados de dos instituciones	Recolección de información basado en un cuestionario.	El proceso de investigaciones en el área de la salud, de un estudio correlacional entre los factores de clima organizacional (ambiente físico y social, estructura organizacional y personal) con los de productividad laboral (eficiencia del recurso humano, efectividad y eficacia).	Coronell-Cuadrado, R., & Orozco-Acosta, E., & Ortiz-Ospino, L., & Ortiz-Campillo, L., & Hamburger-Madrid, K. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IFS): un estudio correlacional. <i>Revista Latinoamericana de Hipertensión</i> , 14(2), 187-193. <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170263775012">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170263775012</a>
Autonomy Raises Productivity: An Experiment Measuring Neurophysiology	Rebecca Johansen and Paul J. Zak	2020	Frontiers in psychology.	Comprender por qué la autonomía afecta los comportamientos laborales se ha basado hasta la fecha en datos autoinformados en los que los empleados pueden conscientemente o inconscientemente atribuyen erróneamente sus propias acciones causales.	Cuantitativo.	100	Encuesta.	Los hallazgos indican que una mayor autonomía percibida puede mejorar significativamente la productividad individual y grupal y que esto puede tener un impacto saludable en el estado de ánimo, pero aún no se ha identificado el mecanismo neurológico a través del cual esto ocurre.	Johannsen R, Zak, P.J (2020) Autonomy Raises Productivity: An Experiment Measuring Neurophysiology. <i>Frontiers in Psychology</i> . <a href="https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00963/full">https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00963/full</a>
Diagnóstico del Clima Organizacional Promotor de Estrategias Gerenciales en las Pequeñas Empresas de la Industria Metal-Mecánica	Maricela Carolina Peña Cárdenas, Ma. Guadalupe Díaz Díaz Y Maribel Moserrat Olivares Medina	2015	Revista Internacional Administración & Finanzas	Identificar los factores que determinan un clima organizacional en las Pequeñas empresas de la industria metal - mecánica de Monclova y Frontera, Coahuila, a fin de proporcionarles a estas últimas una propuesta con recomendaciones y contribuir al logro de sus estrategias gerenciales	Cuantitativo	31	Cuestionario Estructurado	los resultados de este estudio, se dispuso a determinar por rangos las opciones de respuesta (1 y 2 Desacuerdo; 3 y 4 Levemente De Acuerdo; 5 y 6 De Acuerdo), es decir que el promedio de respuestas dadas por los trabajadores de las empresas, fue de Levemente de acuerdo. Por lo cual, las Medias más altas corresponden a las variables de Relaciones, Liderazgo y Estructura, mientras que la variable más baja es la de Actitud hacia el Cambio	Peña, M. C., Díaz, M., y Olivares, M.M. (2015). Diagnóstico del Clima Organizacional Promotor de Estrategias Gerenciales en las Pequeñas Empresas de la Industria Metal-Mecánica. <i>Revista Internacional Administración &amp; Finanzas</i> , 9 (5), 15-24. <a href="https://www.comabstrax.com/abstract-2681626">https://www.comabstrax.com/abstract-2681626</a>
Clima organizacional como gestión del conocimiento	Lamenta Pittillo, P., Hamidan Fernández, B, & Torres Rodríguez, K	2018	Science Organizacional	El propósito de este artículo evidenciar la forma de gestión de conocimiento dentro del clima organizacional	N/A	N/A	N/A	El conocimiento se va creando por patrones o modelos mentales. Las experiencias a lo largo de nuestra vida, crean estructuras mentales, que organizadas internamente son fuentes de aprendizajes y conocimientos. Cada individuo interpreta su realidad, de acuerdo a esos modelos internos; y a su vez, como individuos somos seres sociales, esa sociedad es producto de esa interacción, por lo que existe una retroalimentación entre el ambiente y los seres humanos para la generación de conocimiento.	Lamenta Pittillo, P., Hamidan Fernández, B, & Torres Rodríguez, K. (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. <i>Science Organizacional</i> , 5(3), 159-172. <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008</a>
El clima organizacional en el emprendimiento sostenible	Chirinos Araque, Y., Meriño Córdoba, V. & Martínez de Meriño, C.	2018	Revista Escuela De Administración De Negocios. (84)	Analizar el clima organizacional en el emprendimiento sostenible, con el fin de identificar la influencia del ambiente laboral en el desarrollo del emprendimiento y en el éxito del mismo, donde se hace énfasis en la importancia que tiene para la interacción entre las personas.	Cuantitativo	63	Cuestionario Autoadministrado	Según los resultados obtenidos, se logró identificar que los empleados se sienten insatisfechos con relación al clima organizacional, ya que este indicador se muestra en nivel bajo con un porcentaje del 2,31% en el emprendimiento sostenible reflejado en la medición antes descrita	Chirinos Araque, Y., Meriño Córdoba, V. & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. <i>Revista Escuela De Administración De Negocios</i> , (84). <a href="https://doi.org/10.21580/01208160.n84.2018.1916">https://doi.org/10.21580/01208160.n84.2018.1916</a>
Clima y cultura organizacional: ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno?	Penélope Jaime Santana y Yasmína Araujo Cabrera	2007	DIALNET	Contribuir a sistematizar y clarificar la literatura existente sobre cultura y clima, ello permitirá dilucidar la confusión terminológica y conceptual entre ambos constructos	N/A	N/A	N/A	La revisión efectuada de la literatura se observa que las supuestas divergencias entre el clima y la cultura y entre los diferentes enfoques empleados en el análisis de cada uno de los constructos aparecen como una consecuencia natural del propio carácter de los fenómenos estudiados	Santana, P. J., & Cabrera, Y. A. (2007). Clima y cultura organizacional: ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno?. In <i>Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa</i> . XI Congreso anual de AEDEM (p. 19). Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM). <a href="https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2486886">https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2486886</a>
Clima organizacional: teoría y práctica	García Rubiano, Mónica & Yeaga R., Juan & Gómez Prada, Carlos	2020	eLibro.net Poligran	Abordar el constructo desde una perspectiva amplia que permite conceptualizarlo, abordarlo desde diversos enfoques relacionarlo con algunas variables del comportamiento organizacional, y vincularlo a distintas evidencias respecto a elementos que permiten su evaluación e intervención	N/A	N/A	N/A	Una visión molar del clima organizacional es preferible a una visión focalizada, ya que permite una comprensión sistémica del fenómeno denominado clima organizacional.	García, M., Yeaga, J. & Gómez, C. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. Bogotá, Universidad Católica de Colombia. <a href="https://elibro.net/estados/poligran/191107?page=19">https://elibro.net/estados/poligran/191107?page=19</a>

## Anexo 4. Fichas bibliográficas






<b>Título del artículo:</b> Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales.
<b>Referencia estilo APA:</b> Séptima Edición
<b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10">https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> "RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía."
<p>1. <b>Objetivos del estudio.</b> Evaluar la influencia de la CVT de los trabajadores en la percepción de su contribución al desempeño organizacional</p> <p>2. <b>Descripción del marco conceptual:</b> Para una mejor gestión de los recursos humanos es necesario el estudio del comportamiento organizacional, disciplina que se encarga de analizar el proceder de las personas y sus experiencias en el ámbito laboral y la formación desde un aspecto individual, grupal y organizacional (Robbins, 2004). <b>Variabes:</b> Buen ambiente de trabajo - Apoyo de los supervisores, jefes o líderes.</p> <p>3. <b>Metodología:</b> <b>Tipo de estudio:</b> Cuantitativo - transversal y correlacional. <b>Participantes:</b> 344 empleados <b>Instrumentos:</b> Encuesta que consta de cuatro cuestionarios.</p> <p>4. <b>Resultados:</b> Se ha evidenciado que los sujetos de estudio consideran mayormente los factores de clima organizacional de apoyo, reconocimiento e innovación como efecto de una percepción de satisfacción laboral positiva con respecto al grupo de trabajo al que pertenecen y a la oportunidad de desarrollo que se les brinda. Según el estudio de Macías y Vanga (2021), el clima organizacional se ve afectado por la condición actual del lugar de trabajo, ya que el éxito del desarrollo de las actividades laborales depende de la confianza que tenga el empleado en sus capacidades.</p> <p>5. <b>Conclusiones:</b> Por medio del análisis de los resultados se puede concluir que el clima organizacional es importante en la gestión de los recursos humanos, esto también es planteado por Zambrano et al. (2017), en su estudio afirman que el clima organizacional ocupa un espacio relevante en la gestión de las organizaciones, es importante conocerlo, con el fin de alcanzar un alto desempeño laboral, elevar el compromiso y la cooperación entre empleados para que se sientan parte de un grupo de trabajo satisfactorio. Macías y Vanga (2021).</p> <p>6. <b>Referencias:</b> "Chiang-Vega, M; Hidalgo-Ortiz, J; Gómez-Fuentealba, N. (2021). RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía. "</p>






<b>Título del artículo:</b> Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales 2018 – 2019.
<b>Referencia estilo APA:</b> Séptima Edición
<b>DOI:</b> <a href="https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3473">https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3473</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> Archivos de Medicina (Col).
<p>1. <b>Objetivos del estudio.</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y la percepción de la calidad de los servicios de salud en una institución de salud de la ciudad de Manizales periodo 2018 – 2019.</p> <p>2. <b>Descripción del marco conceptual (citar las fuentes):</b> El concepto de "clima organizacional" fue formalmente introducido por los relacionistas humanos a fines de la década de 1940, evolucionando de tal modo que hoy en día es un elemento muy útil para pensar y describir el sistema social. El clima organizacional también se conoce como un determinante situacional o ambiental que afecta el comportamiento humano. Agudelo - Loaiza, R; Peña - López, P; Hoyos - Loaiza, C. (2020). Archivos de Medicina (Col)</p> <p>3. <b>Metodología:</b> <b>Tipo de estudio:</b> cuantitativo, analítico – transversal. <b>Participantes:</b> 282 empleados y 382 clientes <b>Instrumentos:</b> uno es la evaluación de 4 áreas críticas para describir la primera, y otro, el estudio de la calidad del servicio percibida por los clientes, en donde se consideraron 5 variables.</p> <p>4. <b>Resultados (hallazgos centrales del estudio):</b> Los resultados exponen un clima organizacional satisfactorio para el personal administrativo, frente a una percepción medianamente satisfactoria para el personal asistencial. La percepción externa de la calidad arroja una puntuación promedio entre expectativas y percepción de 6,7%, encontrándose dentro de los criterios de satisfacción.</p> <p>5. <b>Conclusiones:</b> Se concluye que, aunque se cuente con resultados satisfactorios en el clima organizacional, la calidad de la atención en salud precisa de mejoras en todas sus dimensiones; por ejemplo, se requiere tomar medidas para que los usuarios perciban mejor la calidad en la atención de la clínica.</p> <p>6. <b>Referencias (ubicar las fuentes de la descripción del marco conceptual):</b> Agudelo - Loaiza, R; Peña - López, P; Hoyos - Loaiza, C. (2020). Archivos de Medicina (Col)</p>






<b>Título del artículo:</b> Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional
<b>Referencia estilo APA: Séptima Edición</b>
<b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.843">https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.843</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> Encuentros
<p><b>1. Objetivos del estudio.</b> Aplicar una estrategia de enseñanza aprendizaje para complementar desde la didáctica, el mejoramiento del clima organizacional de los empleados de la empresa Claro Colombia de la ciudad de Medellín.</p> <p><b>2. Descripción del marco conceptual:</b> El clima organizacional consiste en las percepciones compartidas de los atributos de una organización y sus subsistemas y en la influencia de dicha percepción sobre la relación de la organización con sus miembros y los grupos de interés. Así pues, el clima organizacional está relacionado con las características del líder, el cual ejerce un fuerte efecto sobre el mismo. Cortés-Rodríguez, Diego Alejandro; Leal Pacheco Soledad (2019) Conceptualización; Administración, Burocracia y Organización, ¿Es el management un sistema adaptativo complejo?, análisis desde las escuelas de pensamiento. Una aproximación preliminar a la temática. Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe. Vol. 17-01 de enero-junio</p> <p><b>3. Metodología:</b> <i>Tipo de estudio:</i> Cuantitativo - Descriptivo. <i>Participantes:</i> 80 empleados <i>Instrumentos:</i> El instrumento se diseñó con base a el IMCOC de Carlos Eduardo Méndez Álvarez donde se tomaron en cuenta solo las dimensiones de Cooperación y Relaciones</p> <p><b>4. Resultados:</b> En general los puntajes analizados en el pre y post test muestran una ligera disminución del 2% en la calidad del trabajo cooperativo y relacionamiento de las personas encuestadas y como lo muestra la figura 2 no hay una prueba que se haya comportado superior al otro.</p> <p><b>5. Conclusiones:</b> En conclusión las didácticas de enseñanza - aprendizajes utilizados al interior de la empresa, no con finalidad de aprendizaje sino de desarrollo humano, ofrecen un panorama mucho más extenso que solo la formación técnica tradicional. El desarrollo de las competencias socio afectivas favorece la adquisición de valores y conductas relacionados con el trabajo cooperativo.</p> <p><b>6. Referencias:</b> Cortés-Rodríguez, Diego Alejandro; Leal Pacheco Soledad (2019) Conceptualización; Administración, Burocracia y Organización, ¿Es el management un sistema adaptativo complejo?, análisis desde las escuelas de pensamiento. Una aproximación preliminar a la temática. Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe. Vol. 17-01 de enero-junio</p>



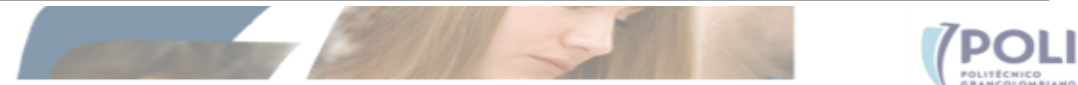
<b>Título del artículo:</b> Organizational support perceived in Mexican workers in the service sector.
<b>Referencia estilo APA: Séptima Edición</b>
<b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.18">https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.18</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> Interdisciplinaria, revista de psicología y ciencias afines
<p><b>1. Objetivos del estudio.</b> Analizar la relación de los diferentes niveles de apoyo organizacional percibido con las variables sociodemográficas –edad, género, nivel educativo, padecer enfermedad crónica y paternidad / maternidad– y con las variables económicas –años de trabajo, salario, tipo de actividad económica, tamaño de la organización y nivel jerárquico– de trabajadores mexicanos del sector de servicio.</p> <p><b>2. Descripción del marco conceptual:</b> La percepción de los trabajadores sobre cuánto valora la organización sus contribuciones, intercambio de ideas y se preocupa por su bienestar se conoce como Apoyo Organizacional Percibido (POS) (Armeli, Eisenberger, Fasolo, &amp; Lynch, 1998; Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski y Rhoades, 2002). Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa propusieron la teoría del apoyo organizacional percibido en 1986</p> <p><b>3. Metodología:</b> <i>Tipo de estudio:</i> Cuantitativo - transversal, descriptivo y correlacional. <i>Participantes:</i> 294 empleados <i>Instrumentos:</i> cuestionario de apoyo organizacional percibido, conformado por dos dimensiones: (1) satisfacción de necesidades socioafectivas; y (2) sensación de reconocimiento</p> <p><b>4. Resultados:</b> Los resultados de las puntuaciones del cuestionario señalaron que existe una distribución asimétrica en la dimensión de satisfacción de necesidades socioafectivas, con un sesgo positivo, mientras que la dimensión de sensación de reconocimiento mostró simetría en la distribución de las respuestas. Respecto al análisis de las correlaciones realizadas sobre las variables de edad, antigüedad y salario respecto al apoyo organizacional percibido y sus dimensiones, no mostraron ser significativos. En cuanto a los análisis de diferencias muestrales, solo el tamaño de la organización obtuvo diferencias significativas, e indicó que es en los grandes lugares de trabajo en los que se percibe más apoyo de la organización en comparación con las empresas o instituciones pequeñas.</p> <p><b>5. Conclusiones:</b> El apoyo a la organización percibido en los trabajadores de organizaciones mexicanas del sector servicios fue diferente en relación con el tamaño de la organización, donde los lugares de trabajo grandes tuvieron mejores resultados en comparación con los pequeños. Las demás características sociodemográficas y económicas no tuvieron relación ni diferencias con el apoyo percibido.</p> <p><b>6. Referencias:</b> Ortiz-Isabeles, C; García-Avilía, C. (2021), Organizational support perceived in Mexican workers in the service sector. Interdisciplinaria vol. 39</p>



<b>Título del artículo:</b> Encuesta sobre psicólogos en CRC. Edición 2020
<b>Referencia estilo APA:</b> Séptima Edición
<b>DOI:</b> <a href="https://www.copcyf.es/wp-content/uploads/2021/01/Resultados-encuesta-CRC-1.pdf">https://www.copcyf.es/wp-content/uploads/2021/01/Resultados-encuesta-CRC-1.pdf</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> Manual de los Centros de Reconocimiento de Conductores de España. Enfocado a los Psicólogos.
<b>1. Objetivos del estudio.</b> El trabajo de los psicólogos en los Centros de Reconocimiento de Conductores (CRC) presenta varias peculiaridades que intentan recogerse en este estudio.
<b>2. Descripción del marco conceptual (citar las fuentes):</b> Los Centros de Reconocimiento de Conductores de España, (en adelante CRC) son centros privados que gestionan las licencias de conducción con la Dirección General de Tráfico (DGT). En ellos se establecen libremente los precios aplicables desde el año 2002 (Ley 19/2001)
<b>3. Metodología:</b> <i>Tipo de estudio:</i> Cuantitativo <i>Participantes:</i> 109 psicólogos <i>Instrumentos:</i> Encuesta de elaboración propia.
<b>4. Resultados (hallazgos centrales del estudio):</b> Los resultados muestran que se trata de un sector desunido organizacionalmente y expuesto a un marco de actuación inestable.
<b>5. Conclusiones:</b> "La gran variabilidad encontrada sugiere que el trabajo del psicólogo en CRC está sometido a un gran número de situaciones diferentes, sin organizaciones homogeneizantes, un marco de actuación inestable y con sugerencias de precariedad. Para mejorar la situación de los psicólogos en CRC se han propuesto manuales (González, 2020)"
<b>6. Referencias (ubicar las fuentes de la descripción del marco conceptual):</b> González Sánchez, A. (s/f). Encuesta sobre psicólogos en CRC. Edición 2020. Copcyf.es. Recuperado el 21 de octubre de 2022, de <a href="https://www.copcyf.es/wp-content/uploads/2021/01/Resultados-encuesta-CRC-1.pdf">https://www.copcyf.es/wp-content/uploads/2021/01/Resultados-encuesta-CRC-1.pdf</a>



<b>Título del artículo:</b> Resolución 1487 del 11 de mayo del 2018.
<b>Referencia estilo APA: Séptima Edición</b>
DOI: <a href="https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_1487_de_2018_ministerio_de_transporte.aspx#/">https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_1487_de_2018_ministerio_de_transporte.aspx#/</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> Diario Oficial.
<p><b>1. Objetivos del estudio.</b> Por la cual se establece plazo para la definición de procesos y metodologías de evaluación de los exámenes teórico y práctico para la obtención de la licencia de conducción resolución 1487 de 2018 plazo para la definición de procesos y metodologías de evaluación de los exámenes teórico y práctico para la obtención de la licencia de conducción.</p> <p><b>2. Descripción del marco conceptual:</b> Que mediante oficio 2018-100-000280-1 radicado 20183210067082 de 2018 del Ministerio de Transporte, el Director de la Agencia Nacional de Seguridad Vial solicita al Ministerio de Transporte ampliar el plazo inicialmente fijado en la Resolución 1349 de 2017, para el desarrollo de las actividades programadas teniendo en cuenta que estas actividades requieren de un tiempo prudencial para poder ejecutarse de forma idónea y fundamentado adicionalmente, en el inicio de acciones concretas en dos líneas de trabajo, la primera, relacionada con el proceso de selección del consultor que realizará los estudios técnicos referidos a los procesos y metodología de evaluación de la prueba teórico-práctica para obtener una licencia de conducción.. Resolución N.º 1487. (11 de mayo de 2018). Diario Oficial Colombia.</p> <p><b>3. Metodología:</b>  <i>Tipo de estudio:</i> N/A  <i>Participantes:</i> N/A  <i>Instrumentos:</i> N/A</p> <p><b>4. Resultados:</b> Que el Ministerio de Transporte a través de la Resolución 1349 de 2017, reglamentó las condiciones de habilitación para los Centros de Apoyo Logístico de Evaluación (CALE) y las condiciones, características de seguridad y el rango de precios del examen teórico y práctico para la obtención de la licencia de conducción en el territorio nacional.</p> <p><b>5. Conclusiones:</b> Establecer un plazo de ocho (8) meses contados a partir de la publicación de la presente resolución para que la Agencia Nacional de Seguridad Vial defina los procesos y metodología de evaluación de los exámenes teórico y práctico para la obtención de la licencia de conducción de que trata la Resolución 1349 de 2017, para la respectiva adopción por parte del Ministerio de Transporte</p> <p><b>6. Referencias:</b> Resolución N.º 1487. (11 de Mayo de 2018). Diario Oficial Colombia.</p>



<b>Título del artículo:</b> New Study Reveals Boost in Employee Productivity and Well-Being Among Companies That Foster a 'Connected Culture' in Work from Anywhere Environment
<b>Referencia estilo APA: Séptima Edición</b>
DOI: <a href="https://www.businesswire.com/news/home/20201111005284/en/New-Study-Reveals-Boost-in-Employee-Productivity-and-Well-Being-Among-Companies-That-Foster-a-%E2%80%98Connected-Culture%E2%80%99-in-Work-from-Anywhere-Environment">https://www.businesswire.com/news/home/20201111005284/en/New-Study-Reveals-Boost-in-Employee-Productivity-and-Well-Being-Among-Companies-That-Foster-a-%E2%80%98Connected-Culture%E2%80%99-in-Work-from-Anywhere-Environment</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> (BUSINESS WIRE)- Ring Central, Inc. (NYSE: RNG)
<p><b>1. Objetivos del estudio.</b> Adoptar una cultura conectada conduce a ganancias significativas en la productividad y el bienestar de los empleados.</p> <p><b>2. Descripción del marco conceptual:</b> El estudio define a las empresas que fomentan una "cultura conectada" como aquellas que combinan tecnología efectiva que ayuda a los equipos a mantenerse conectados con el compromiso de apoyar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y oportunidades frecuentes para que las personas interactúen entre sí.  New study reveals boost in employee productivity and well-being among companies that foster a 'connected culture' in work from anywhere environment. (2020, noviembre 11). Businesswire.com.</p> <p><b>3. Metodología:</b>  <i>Tipo de estudio:</i> Cuantitativo.  <i>Participantes:</i> 4000 empleados.  <i>Instrumentos:</i> Encuestas.</p> <p><b>4. Resultados:</b> Los empleados que se sienten más conectados son más productivos.  La adopción de la cultura de conectividad representó mayor productividad para los trabajadores que realizan trabajo desde casa.  Los empleados que de las compañías que han adoptado la cultura de conectividad se sienten mejor física y emocionalmente.</p> <p><b>5. Conclusiones:</b> Adoptar una cultura conectada conduce a ganancias significativas en la productividad y el bienestar de los empleados.</p> <p><b>6. Referencias:</b> New study reveals boost in employee productivity and well-being among companies that foster a 'connected culture' in work from anywhere environment. (2020, noviembre 11). Businesswire.com.</p>



<b>Título del artículo:</b> Theoretical understanding between competitiveness and productivity: firm level
<b>Referencia estilo APA: Séptima Edición</b>
<b>DOI:</b> <a href="https://revistaingenieria.univalle.edu.co/index.php/ingenieria_y_competitividad/article/view/5897">https://revistaingenieria.univalle.edu.co/index.php/ingenieria_y_competitividad/article/view/5897</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> Scielo Analytics
<p>1. <b>Objetivos del estudio.</b> El objetivo de este artículo es contribuir para la comprensión del concepto de competitividad en nivel de empresa y su relación con la productividad.</p> <p>2. <b>Descripción del marco conceptual:</b> La productividad corresponde a una medida para verificar qué tan bien se emplea los recursos para producir un determinado resultado.</p> <p>Collatto, D. C., Dresch, A., &amp; Pacheco Lacerda, D. (2018). Theoretical understanding between competitiveness and productivity: firm level. <i>Ingeniería y Competitividad</i>, 20(2), 69. <a href="https://doi.org/10.25100/iyc.v20i2.5897">https://doi.org/10.25100/iyc.v20i2.5897</a></p> <p>3. <b>Metodología:</b>  <i>Tipo de estudio:</i> Cualitativo  <i>Participantes:</i> NA  <i>Instrumentos:</i> Revisión sistemática de la literatura</p> <p>4. <b>Resultados:</b> Se concluyó que la productividad se destacó entre los demás elementos confirmando su importancia en la determinación de la competitividad.</p> <p>5. <b>Conclusiones:</b> La revisión sistemática de la literatura confirma la relación directa entre productividad y competitividad, así como el vínculo entre la medida de eficiencia productiva y la productividad. Finalmente, la productividad se destacó entre otros impulsores de la competitividad de la empresa, confirmando su importancia en la determinación de la competitividad en sí misma.</p> <p>6. <b>Referencias:</b> Collatto, D. C., Dresch, A., &amp; Pacheco Lacerda, D. (2018). Theoretical understanding between competitiveness and productivity: firm level. <i>Ingeniería y Competitividad</i>, 20(2), 69. <a href="https://doi.org/10.25100/iyc.v20i2.5897">https://doi.org/10.25100/iyc.v20i2.5897</a></p>



<b>Título del artículo:</b> Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia.
<b>Referencia estilo APA: Séptima Edición</b>
<b>DOI:</b> <a href="https://www.redalyc.org/journal/280/28070565009/28070565009.pdf">https://www.redalyc.org/journal/280/28070565009/28070565009.pdf</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> Revista de Ciencias Sociales (Ve).
<p>1. <b>Objetivos del estudio.</b> La gestión del talento humano es un aspecto determinante de la sostenibilidad organizacional, pues son las personas las que hacen posible el logro de los objetivos propuestos a partir de su esfuerzo y compromiso.</p> <p>2. <b>Descripción del marco conceptual (citar las fuentes):</b> A través del tiempo, el concepto productividad ha adquirido diferentes significados; pero en suma todos hacen referencia a la producción y los recursos necesarios para lograrla. La palabra misma aparece tardíamente, con la Revolución Industrial, y se atribuye a Adam Smith una referencia al concepto, aunque en realidad no usó la palabra productivity (referido al texto "an inquiry into the nature and causes of the wealth of the nations", 1776) sino la división del trabajo como causa principal del aumento de la capacidad productiva (Smith, 2007).</p> <p>3. <b>Metodología:</b>  <i>Tipo de estudio:</i> Cuantitativo - correlacional.  <i>Participantes:</i> 25 Gerentes y 155 Empleados  <i>Instrumentos:</i> Encuestas estructuradas.</p> <p>4. <b>Resultados (hallazgos centrales del estudio):</b> Los resultados obtenidos permitieron establecer que, si se fomenta la participación del personal, el liderazgo y el trabajo en equipo/cohesión en las organizaciones, se espera que el nivel de productividad se incremente.</p> <p>5. <b>Conclusiones:</b> Se concluye que, aunque se cuente con resultados satisfactorios en el clima organizacional, la calidad de la atención en salud precisa de mejoras en todas sus dimensiones; por ejemplo, se requiere tomar medidas para que los usuarios perciban mejor la calidad en la atención de la clínica.</p> <p>6. <b>Referencias (ubicar las fuentes de la descripción del marco conceptual):</b> (S/f). Redalyc.org. Recuperado el 21 de octubre de 2022, de <a href="https://www.redalyc.org/journal/280/28070565009/28070565009.pdf">https://www.redalyc.org/journal/280/28070565009/28070565009.pdf</a></p>



<b>Título del artículo:</b> The Impact of Organizational Climate on Organizational Reputation - The Mediating Role of Organizational Health: An Empirical Study from Jordan
<b>Referencia estilo APA:</b> Séptima Edición
<b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO10.0029">https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO10.0029</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> Koreascience.
<p><b>1. Objetivos del estudio.</b> El objetivo del presente estudio es determinar el impacto del clima organizacional en la reputación organizacional en el contexto de la salud organizacional como una variable mediadora, en un estudio de caso de empresas textiles en Jordania que están listadas en las Zonas Industriales Calificadas.</p> <p><b>2. Descripción del marco conceptual:</b> El clima organizacional es un concepto que define los objetivos de la organización y cómo alcanzar estos objetivos (Holloway, 2012). Para cumplir con sus metas y objetivos predefinidos, la organización debe estar saludable en su clima organizacional actual; de lo contrario, el concepto o elemento de salud organizacional no estará presente y la empresa no logrará sus objetivos específicos.</p> <p><b>3. Metodología:</b>  <b>Tipo de estudio:</b> Cuantitativo.  <b>Participantes:</b> 12 compañías de las zonas industriales cualificadas con 317 empleados quienes trabajan como gerentes, sub gerentes y otras posiciones supervisión, escogidas a través de un muestreo a conveniencia. La muestra final del presente estudio es de 174.  <b>Instrumentos:</b> Metodología de análisis de datos PLS</p> <p><b>4. Resultados:</b> El estudio actual muestra que el clima organizacional tiene un impacto positivo en la salud organizacional y la salud organizacional tiene un impacto positivo en la reputación organizacional. Además, existe el impacto de mediación de la salud organizacional en la relación entre el clima organizacional y la reputación organizacional.</p> <p><b>5. Conclusiones:</b> las empresas deben mejorar su reputación ofreciendo productos y servicios de alta calidad y esforzarse por establecer una reputación positiva entre las partes interesadas y otras partes.</p> <p><b>6. Referencias:</b> Al Haraisa, Y. E., &amp; Al-Harazih, A. (2021). The Impact of Organizational Climate on Organizational Reputation - The Mediating Role of Organizational Health: An Empirical Study from Jordan. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8(10), 29–35.</p>



<b>Título del artículo:</b> El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.
<b>Referencia estilo APA:</b> Séptima Edición
<b>DOI:</b> <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> Cuadernos Latinoamericanos de Administración.
<p><b>1. Objetivos del estudio.</b> Evaluar el clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de la empresa Hardepex Cía. Ltda., cuya organización cuenta con 87 personas, que laboran en el área de producción.</p> <p><b>2. Descripción del marco conceptual:</b> El clima laboral, se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo (García, 2009).</p> <p><b>3. Metodología:</b>  <b>Tipo de estudio:</b> Descriptiva con técnicas cualitativas.  <b>Participantes:</b> 87 trabajadores de la empresa HARDEPEX Cía. Ltda.  <b>Instrumentos:</b> Aplicación de encuestas, con una muestra estratificada.</p> <p><b>4. Resultados:</b> Los resultados obtenidos, señalan que, el clima laboral en los trabajadores dentro de la organización no es el adecuado, impactando negativamente en el rendimiento productivo de la empresa.</p> <p><b>5. Conclusiones:</b> independientemente al sector que se dediquen, el tamaño al que pertenezcan, la actividad que realicen, el número de trabajadores que concentren, incluso los diferentes departamentos que integren, siempre debe existir un clima laboral agradable para el personal que labora en las empresas, pues influye enormemente en sus resultados, que están relacionados lógicamente con la producción y productividad de la organización, donde se debe contar con una comunicación fluida al margen de los niveles de jerarquía, colaboración entre empleados, autonomía, y liderazgo con proyección de los directivos; derivándose consecuentemente resultados prósperos para cualquier organización</p> <p><b>6. Referencias:</b> Pilligua - Lucas, C; Arteaga - Ureta, M, (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XV (28)</p>



<b>Título del artículo:</b> Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas.
<b>Referencia estilo APA: Séptima Edición</b>
<b>DOI:</b> <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456065109006">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456065109006</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> Investigación Administrativa, Instituto Politécnico Nacional, México.
<b>1. Objetivos del estudio.</b> Determinar el grado de asociación entre habilidades directivas y clima organizacional de las Pymes de Villa Juárez, Sonora.
<b>2. Descripción del marco conceptual (citar las fuentes):</b> el propósito de la organización es obtener los máximos resultados también debe de prestar atención al desempeño de los gerentes por cumplir con los objetivos corporativos manteniendo un buen clima organizacional (Purwadi, Darma, Febrianti y Mirwansyah, 2020).
<b>3. Metodología:</b> <i>Tipo de estudio:</i> Descriptiva, cuantitativa. <i>Participantes:</i> 53 Pymes <i>Instrumentos:</i> Se aplicó un cuestionario a directivos de 53 Pymes.
<b>4. Resultados:</b> "Se utilizó la técnica de mínimos cuadrados parciales (PLS), mediante la construcción de un modelo SEM (Structural Equation Modeling) software Smart PLS [v.3.3.0]. Se demostró que las variables latentes: negociación ( $\xi_1$ ) y liderazgo ( $\xi_3$ ) son significativas para el clima organizacional ( $\eta_1$ ; $R^2=0.804$ ). Originalidad: Determinar las variables exógenas que explican la varianza de la variable endógena de las Pymes."
<b>5. Conclusiones:</b> se concluye que, las habilidades directivas negociación y liderazgo resultaron tener una asociación positiva y significativas con el clima organizacional en el modelo interno (estructural), lo que confirma lo encontrado en la literatura que aborda el tema central del presente estudio, sobre todo, el modelo propuesto por (Madrigal, 2016).
<b>6. Referencias:</b> Paredes-Zempua, D; Ibarra-Morales, L; Moreno-Freites, Z. (2020). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. Investigación Administrativa.



<b>Título del artículo:</b> Clima organizacional en las empresas colombianas como factor motivacional según casos de estudio aplicados en pymes.
<b>Referencia estilo APA: Séptima Edición</b>
<b>DOI:</b> <a href="https://www.uamerica.edu.co/228564-2020-III-GE.pdf">228564-2020-III-GE.pdf (uamerica.edu.co)</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> Repository uamerica.
<b>1. Objetivos del estudio.</b> "Realizar un modelo de mejora del clima organizacional como factor motivacional a partir de algunos casos de estudio aplicados en PYMES en Colombia."
<b>2. Descripción del marco conceptual:</b> La motivación laboral permite dar sentido al trabajo encaminado a los colaboradores a afianzarse con la organización y que conlleva el desencadenamiento de impulsos para un desempeño óptimo de la transformación de ideas en beneficios tangibles que son adquiridos por medio del aprovechamiento de oportunidades
<b>3. Metodología:</b> <i>Tipo de estudio:</i> Cualitativo <i>Participantes:</i> NA <i>Instrumentos:</i> Revisión sistemática de la literatura
<b>4. Resultados:</b> En términos generales, es evidente que la dirección o el rumbo de las Pymes en Colombia debe estar encaminado hacia la búsqueda del bienestar de las personas, desarrollar conciencia plena de la contribución efectiva de un trabajador motivado en un ambiente laboral óptimo, teniendo en cuenta que la información recopilada en el diagnóstico permite concientizar al empresario colombiano para fomentar las buenas prácticas a través de un clima laboral de estabilidad basado en los fines comunes.
<b>5. Conclusiones:</b> En términos generales, es evidente que la dirección o el rumbo de las Pymes en Colombia debe estar encaminado hacia la búsqueda del bienestar de las personas, desarrollar conciencia plena de la contribución efectiva de un trabajador motivado en un ambiente laboral óptimo.
<b>6. Referencias:</b> Cárdenas, B. (2020). Clima organizacional en las empresas colombianas como factor motivacional según casos de estudio aplicados en pymes. Fundación Universidad de América 228564-2020-III-GE.pdf (uamerica.edu.co)



<b>Título del artículo:</b> Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional
<b>Referencia estilo APA:</b> Séptima Edición
<b>DOI:</b> <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170263775012">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170263775012</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> Revista Latinoamericana de Hipertensión.
<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Objetivos del estudio.</b> Determinar la incidencia del clima organizacional en la productividad laboral a partir de investigaciones en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) para generar estrategias de mejora continua.</li> <li><b>Descripción del marco conceptual:</b> La motivación laboral permite dar sentido al trabajo encaminado a los colaboradores a afianzarse con la organización y que conlleva el desencadenamiento de impulsos para un desempeño óptimo de la transformación de ideas en beneficios tangibles que son adquiridos por medio del aprovechamiento de oportunidades</li> <li><b>Metodología:</b>  <i>Tipo de estudio:</i> Cuantitativo - Correlacional - No experimental.  <i>Participantes:</i> 351 empleados de dos instituciones  <i>Instrumentos:</i> "Recolección de información basado en un cuestionario."</li> <li><b>Resultados:</b> La relación entre el clima organizacional y la productividad laboral es importante en la conducta del personal que labora en áreas de la salud, ya que permite incrementar aspectos como la innovación (Arias et al, 2015), adaptación, la eficacia (Chiang Vega, Salazar Botello, &amp; Núñez Partido, 2007).</li> <li><b>Conclusiones:</b> se recomienda que se implemente estrategias para el mejoramiento del clima organizacional para una mejor productividad laboral como incentivos a los trabajadores, jornadas de capacitación, una mejor comunicación entre empleados-jefe.</li> <li><b>Referencias:</b> Coronell-Cuadrado, R, &amp; Orozco-Acosta, E, &amp; Ortiz-Ospino, L, &amp; Ortiz-Campillo, L, &amp; Hamburger-Madrid, K (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. Revista Latinoamericana de Hipertensión, 14(2),187-193.</li> </ol>



<b>Título del artículo:</b> Autonomy Raises Productivity: An Experiment Measuring Neurophysiology
<b>Referencia estilo APA:</b> Séptima Edición
<b>DOI:</b> <a href="https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00963/full">https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00963/full</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> Frotiers in psychology.
<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Objetivos del estudio.</b> Comprender por qué la autonomía afecta los comportamientos laborales se ha basado hasta la fecha en datos autoinformados en los que los empleados pueden consciente o inconscientemente atribuyen erróneamente sus propias acciones causales.</li> <li><b>Descripción del marco conceptual:</b> Organizaciones con culturas que intencionalmente o no permiten a los empleados obtener recompensas intangibles inspira con éxito discrecionales y han mejorado los resultados relevantes para el negocio, incluyendo menor rotación laboral y mayor productividad (Long, 2012; Warrick, 2017)</li> <li><b>Metodología:</b>  <i>Tipo de estudio:</i> Cuantitativo.  <i>Participantes:</i> 100  <i>Instrumentos:</i> Encuesta.</li> <li><b>Resultados:</b> Los hallazgos indican que una mayor autonomía percibida puede mejorar significativamente la productividad individual y grupal y que esto puede tener un impacto saludable en el estado de ánimo, pero aún no se ha identificado el mecanismo neurológico a través del cual esto ocurre.</li> <li><b>Conclusiones:</b> "los resultados reportados aquí generan mejoras en la productividad. Saber que una intervención de autonomía de laboratorio aumenta productividad es el primer paso para dotar a los empleados de más control sobre lo que hacen en el trabajo".</li> <li><b>Referencias:</b> (S/f-b). Researchgate.net. Recuperado el 31 de octubre de 2022, de <a href="https://www.researchgate.net/publication/341416060">https://www.researchgate.net/publication/341416060</a> Autonomy Raises Productivity An Experiment Measuring Neurophysiology</li> </ol>



<b>Título del artículo:</b> Diagnóstico del Clima Organizacional Promotor de Estrategias Gerenciales en las Pequeñas Empresas de la Industria Metal-Mecánica
<b>Referencia estilo APA:</b> Séptima Edición
<b>DOI:</b> <a href="https://ssrn.com/abstract=2661626">https://ssrn.com/abstract=2661626</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> Revista Internacional Administración & Finanzas
<p><b>1. Objetivos del estudio.</b> Identificar los factores que determinan un clima organizacional en las Pequeñas empresas de la industria metal – mecánica de Monclova y Frontera, Coahuila, a fin de proporcionarles a estas últimas una propuesta con recomendaciones y contribuir al logro de sus estrategias gerenciales</p> <p><b>2. Descripción del marco conceptual:</b> El realizar un diagnóstico de Clima Organizacional, permite generar conocimientos de utilidad en la implementación de cambios planificados que impacten en las actitudes y conductas de los integrantes, como en la estructura organizacional</p> <p><b>3. Metodología:</b> <i>Tipo de estudio:</i> Cuantitativo. <i>Participantes:</i> 31 <i>Instrumentos:</i> Cuestionario estructurado</p> <p><b>4. Resultados:</b> los resultados de este estudio, se dispuso a determinar por rangos las opciones de respuesta (1 y 2 Desacuerdo; 3 y 4 Levemente De Acuerdo; 5 y 6 De Acuerdo), es decir que el promedio de respuestas dadas por los trabajadores de las empresas fue de Levemente de acuerdo. Por lo cual, las Medias más altas corresponden a las variables de Relaciones, Liderazgo y Estructura, mientras que la variable más baja es la de Actitud hacia el Cambio</p> <p><b>5. Conclusiones:</b> Las organizaciones deben de cuidar de que prevalezca el clima organizacional, difundiéndose e implementándose las variables del clima organizacional, para que de esta forma estimular el interés a los empleados hacia el éxito organizacional; ya que la principal fortaleza de una empresa exitosa es el recurso humano</p> <p><b>6. Referencias:</b> Peña, M. C., Díaz, M., y Olivares, M. M. (2015). Diagnóstico del Clima Organizacional Promotor de Estrategias Gerenciales en las Pequeñas Empresas de la Industria Metal-Mecánica. Revista Internacional Administración &amp; Finanzas, 8 (5), 15-24. <a href="https://ssrn.com/abstract=2661626">https://ssrn.com/abstract=2661626</a></p>



<b>Título del artículo:</b> Clima organizacional como gestión del conocimiento
<b>Referencia estilo APA:</b> Séptima Edición
<b>DOI:</b> <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> Sapienza Organizacional
<p><b>1. Objetivos del estudio.</b> el propósito de este artículo evidenciar la forma de gestión de conocimiento dentro del clima organizacional.</p> <p><b>2. Descripción del marco conceptual:</b> Alavi y Leidner (2003) definen el conocimiento como la información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurables.</p> <p><b>3. Metodología:</b> <i>Tipo de estudio:</i> N/A <i>Participantes:</i> N/A <i>Instrumentos:</i> N/A</p> <p><b>4. Resultados:</b> El conocimiento se va creando por patrones o modelos mentales. Las experiencias a lo largo de nuestra vida crean estructuras mentales, que organizadas internamente son fuentes de aprendizajes y conocimientos. Cada individuo interpreta su realidad, de acuerdo con esos modelos internos; y a su vez como individuos somos seres sociales, esa sociedad es producto de esa interacción, por lo que existe una retroalimentación entre el ambiente y los seres humanos para la generación de conocimiento.</p> <p><b>5. Conclusiones:</b> La organización como agentes del conocimiento impulsa la tendencia que conduce al desarrollo del conocimiento empírico en la gestión del conocimiento</p> <p><b>6. Referencias:</b> Lamenta Pistillo, P., Hamidian Fernández, B, &amp; Torres Rodríguez, K (2018). Clima organizacional como gestión del conocimiento. Sapienza Organizacional, 5(9),159-172 <a href="https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008">https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008</a></p>





<b>Título del artículo:</b> El clima organizacional en el emprendimiento sostenible
<b>Referencia estilo APA:</b> Séptima Edición
<b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916">https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> Revista Escuela De Administración De Negocios, (84)
<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Objetivos del estudio.</b> Analizar el clima organizacional en el emprendimiento sostenible, con el fin de identificar la influencia del ambiente laboral en el desarrollo del emprendimiento y en el éxito de este, donde se hace énfasis en la importancia que tiene para la interacción entre las personas.</li> <li><b>Descripción del marco conceptual:</b> Rojas, Chirinos y Garcés (2017) indican que para lograr un buen clima organizacional es necesario estimar dentro de la estructura del emprendimiento la gestión de talento humano.</li> <li><b>Metodología:</b> <i>Tipo de estudio:</i> Cuantitativo. <i>Participantes:</i> 63 <i>Instrumentos:</i> Cuestionario autoadministrado</li> <li><b>Resultados:</b> Según los resultados obtenidos, se logró identificar que los empleados se sienten insatisfechos con relación al clima organizacional, ya que este indicador se muestra en nivel bajo con un porcentaje del 2.31 % en el emprendimiento sostenible reflejado en la medición antes descrita.</li> <li><b>Conclusiones:</b> La ausencia de un clima laboral agradable en la empresa afecta la estabilidad emocional de los empleados, de ahí la importancia de tener un ambiente laboral favorable en la organización al permitir comprender la conducta individual, el desarrollo de acciones encaminadas a alcanzar las metas y el sistema personal, puesto que 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.</li> <li><b>Referencias:</b> Chirinos Araque, Y., Meriño Córdoba, V. &amp; Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. Revista Escuela De Administración De Negocios, (84). <a href="https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916">https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916</a></li> </ol>



<b>Título del artículo:</b> Clima y cultura organizacional: ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno?
<b>Referencia estilo APA:</b> Séptima Edición
<b>DOI:</b> <a href="https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTLIB/2486886">https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTLIB/2486886</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> DIALNET
<ol style="list-style-type: none"> <li><b>Objetivos del estudio:</b> Contribuir a sistematizar y clarificar la literatura existente sobre cultura y clima, ello permitirá dilucidar la confusión terminológica y conceptual entre ambos constructos.</li> <li><b>Descripción del marco conceptual:</b> Peterson y Spencer (1990) señalan que la cultura se refiere a asunciones subyacentes y valores compartidos, mientras que el clima se refiere a percepciones compartidas sobre comportamientos del grupo.</li> <li><b>Metodología:</b> <i>Tipo de estudio:</i> N/A <i>Participantes:</i> N/A <i>Instrumentos:</i> N/A</li> <li><b>Resultados:</b> Los constructos clima y cultura organizacional, contribuyendo así a sistematizar y clarificar parte de la literatura existente sobre ambos, a partir de una literatura enormemente fragmentada y con gran confusión entre enfoque.</li> <li><b>Conclusiones:</b> Los constructos clima y cultura organizacional, contribuyendo así a sistematizar y clarificar parte de la literatura existente sobre ambos, a partir de una literatura enormemente fragmentada y con gran confusión entre enfoque.</li> <li><b>Referencias:</b> Santana, P. J., &amp; Cabrera, Y. A. (2007). Clima y cultura organizacional: ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno? In Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa. XX Congreso anual de AEDEM (p. 19). Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM). <a href="https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTLIB/2486886">https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTLIB/2486886</a></li> </ol>



<b>Título del artículo:</b> Clima organizacional: teoría y práctica
<b>Referencia estilo APA: Séptima Edición</b>
<b>DOI:</b> <a href="https://elibro.net/es/ereader/poligran/197110?page=19">https://elibro.net/es/ereader/poligran/197110?page=19</a>
<b>Base de datos de donde proviene el artículo:</b> elibro.net Poligran
<b>1. Objetivos del estudio.</b> Abordar el constructo desde una perspectiva amplia que permite conceptualizarlo, abordarlo desde diversos enfoques, relacionarlo con algunas variables del comportamiento organizacional, y vincularlo a distintas evidencias respecto a elementos que permiten su evaluación e intervención
<b>2. Descripción del marco conceptual:</b> Un constructo es un término creado específicamente en el marco de una disciplina para definir un fenómeno o variable que no es fácilmente aprehensible de manera directa, sino a través de la identificación de indicadores que permiten su conocimiento, descripción y medición.
<b>3. Metodología:</b> <i>Tipo de estudio:</i> N/A <i>Participantes:</i> N/A <i>Instrumentos:</i> N/A
<b>4. Resultados:</b> Una visión molar del clima organizacional es preferible a una visión focalizada, ya que permite una comprensión sistémica del fenómeno denominado clima organizacional.
<b>5. Conclusiones:</b> El clima organizacional se obtiene a partir de las percepciones que un conjunto de individuos tiene sobre su ambiente de trabajo, constituido por aspectos estructurales y situacionales de la dinámica organizacional.
<b>6. Referencias:</b> García, M., Vesga, J. & Gómez, C. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. Bogotá, Universidad Católica de Colombia. <a href="https://elibro.net/es/ereader/poligran/197110?page=19">https://elibro.net/es/ereader/poligran/197110?page=19</a>

## Anexo 5. Consentimiento diligenciado

12

		<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:** análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer.

**Investigadores:** Alejandro Herrera Melo  
Angelica María Navas Sanín  
Laura Vanessa Rodríguez Florián  
Lodis Yiceth Cabrera Morelo

#### Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Redconocer. El objetivo general de el Plan de Mejora es Analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.

#### 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.

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

#### 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.

#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 09 Noviembre 22

Yo Lynda Maria Otalora Baganero identificado con C.C. 1115057506 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 Granacolombiano, denominada "Análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ninguna 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: Lynda Maria

NOMBRE: Lynda maria Otalora

C.C.: 1115057506

	<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:** análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer.

**Investigadores:** Alejandro Herrera Melo  
Angelica María Navas Sanín  
Laura Vanessa Rodríguez Florián  
Lodis Yiceth Cabrera Morelo

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Redconocer. El objetivo general de el Plan de Mejora es Analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.

**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.

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

**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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: Nov - 09 - 2022

Yo Juz Helena Helquin Escobar identificado con C.C. 66709696 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 "Análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ninguna 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: Juz Helena Helquin

NOMBRE: Juz Helena Helquin

C.C.: 66709696

	<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:** análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer.

**Investigadores:** Alejandro Herrera Melo  
Angelica María Navas Sanín  
Laura Vanessa Rodríguez Florián  
Lodis Yiceth Cabrera Morelo

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Redconocer. El objetivo general de el Plan de Mejora es Analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.

**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.

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

**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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 09 - NOV 2022

Yo Sirley Johanna Manzano Rojas identificado con C.C. 116288533 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 "Análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ninguna 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: Sirley Manzano

NOMBRE: Sirley Johanna Manzano

C.C.: 116288533

	<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:** análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer.

**Investigadores:** Alejandro Herrera Melo  
Angelica María Navas Sanín  
Laura Vanessa Rodríguez Florián  
Lodis Yiceth Cabrera Morelo

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Redconocer. El objetivo general de el Plan de Mejora es Analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.

**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.

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

**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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 9-NOV-2012

Yo MARIO ALFONSO ANILA ALVAREZ identificado con C.C. 99981543 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 "Análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ninguna 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: MARIO A.

NOMBRE: MARIO ALFONSO ANILA

C.C.: 99981543

	<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:** análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer.

**Investigadores:** Alejandro Herrera Melo  
Angelica María Navas Sanín  
Laura Vanessa Rodríguez Florián  
Lodis Yiceth Cabrera Morelo

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Redconocer. El objetivo general de el Plan de Mejora es Analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.

**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.

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

**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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: Nov - 09 - 2022

Yo Claudia Lorena Mera Paz identificado con C.C. 25274900 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 "**Análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer**", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ninguna 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: Lorena Mera

NOMBRE: Claudia Lorena Mera

C.C.: 25274900

	<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:** análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer.

**Investigadores:** Alejandro Herrera Melo  
Angelica María Navas Sanín  
Laura Vanessa Rodríguez Florián  
Lodis Yiceth Cabrera Morelo

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Redconocer. El objetivo general de el Plan de Mejora es Analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.

**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.

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

**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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 9-NOV-2022

Yo Faby Mariana Arcos Montoya identificado con C.C. 31643905 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 "Análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ninguna 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: [Firma manuscrita]

NOMBRE: Faby Mariana Arcos

C.C.: 31643905



	<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:** análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer.

**Investigadores:** Alejandro Herrera Melo  
Angelica María Navas Sanín  
Laura Vanessa Rodríguez Florián  
Lodis Yiceth Cabrera Morelo

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Redconocer. El objetivo general de el Plan de Mejora es Analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.

**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.

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

**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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 004-09-22

Yo Carolina Marcela Viquez Holman identificado con C.C. 29207537 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 "Análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ninguna 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: Carolina Viquez

NOMBRE: Carolina Marcela Viquez Holman

C.C.: 29207537

	<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:** análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer.

**Investigadores:** Alejandro Herrera Melo  
Angelica María Navas Sanín  
Laura Vanessa Rodríguez Florián  
Lodis Yiceth Cabrera Morelo

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Redconocer. El objetivo general de el Plan de Mejora es Analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.

**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.

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

**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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: Nov-9-2022

Yo Diana Carolina Ortega identificado con C.C. 1020723576 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 "Análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ninguna 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: Diana Ortega

NOMBRE: Diana Carolina Ortega

c.c.: 10207 23576

	<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:** análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer.

**Investigadores:** Alejandro Herrera Melo  
Angelica María Navas Sanín  
Laura Vanessa Rodríguez Florián  
Lodis Yiceth Cabrera Morelo

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Redconocer. El objetivo general de el Plan de Mejora es Analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.

**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.

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

**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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 2024-09-30/22

Yo Bianca Isabel Pazo Uchima identificado con C.C. 31236489 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 "Análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ninguna 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: Bianca Isabel Pazo

NOMBRE: Bianca Isabel Pazo

C.C.: 31236489

	<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:** análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer.

**Investigadores:** Alejandro Herrera Melo  
Angelica María Navas Sanín  
Laura Vanessa Rodríguez Florián  
Lodis Yiceth Cabrera Morelo

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Redconocer. El objetivo general de el Plan de Mejora es Analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.

**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.

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

**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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 9-02-2022

Yo Angelica Maria Navas identificado con C.C. 1107055236 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 "Análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ninguna 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: Angelica Navas

NOMBRE: Angelica Maria Navas

C.C.: 1107055236

		<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:** análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer.

**Investigadores:** Alejandro Herrera Melo  
Angelica María Navas Sanín  
Laura Vanessa Rodríguez Florián  
Lodis Yiceth Cabrera Morelo

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Redconocer. El objetivo general de el Plan de Mejora es Analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.

**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.

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

**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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 9-NOV-2022

Yo María Isabel Domínguez Vesquez identificado con C.C. 29.285.300 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 "Análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ninguna 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: María Domínguez

NOMBRE: María Isabel Domínguez

C.C.: 29.285.300

	<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:** análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer.

**Investigadores:** Alejandro Herrera Melo  
Angelica María Navas Sanín  
Laura Vanessa Rodríguez Florián  
Lodis Yiceth Cabrera Morelo

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Redconocer. El objetivo general de el Plan de Mejora es Analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.

**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.

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

**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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 09-11-2022

Yo Miraya Barbosa Perez identificado con C.C. 110664037 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 "Análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ninguna 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: Miraya Barbosa Perez

NOMBRE: Miraya Barbosa Perez

C.C.: 110664037

	<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:** análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer.

**Investigadores:** Alejandro Herrera Melo  
Angelica María Navas Sanín  
Laura Vanessa Rodríguez Florián  
Lodis Yiceth Cabrera Morelo

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Redconocer. El objetivo general de el Plan de Mejora es Analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.

**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.

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

**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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: Noviembre - 09 - 2022

Yo Carolina Garcia Rodriguez identificado con C.C. 4005878376 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 "Análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ninguna 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: C. Garcia

NOMBRE: Carolina Garcia Rodriguez

C.C.: 4005878376

	<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:** análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer.

**Investigadores:** Alejandro Herrera Melo  
Angelica María Navas Sanín  
Laura Vanessa Rodríguez Florián  
Lodis Yiceth Cabrera Morelo

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Redconocer. El objetivo general de el Plan de Mejora es Analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconocer.

**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.

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

**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.

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 9-NOV-22

Yo Maria Lenay Garcia Sierra identificado con C.C. 1.115.072.393 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 "Análisis de clima organizacional y productividad en personal a nivel operativo de Guadalajara buga en la empresa Redconocer", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ninguna 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: Maria Lenay G.

NOMBRE: Maria Lenay Garcia

C.C.: 1.115.072.393



## Anexo 6. Formularios realizados

(POLI) ILSHOC		INSTRUMENTO						
El objetivo de este cuestionario es analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalupe Buga en la empresa Redconocer.								
Consentimiento	Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada del consentimiento y he sido informado (a) sobre sobre la investigación que están realizando los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Guacambiano, denominada Clima Organizacional y Productividad en Redconocer, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y además, dicha información respetará su privacidad.							
Nombre y Apellido	Haniel Tency Garcia Saeza							
Información General	1	Indique el municipio donde vive actualmente	Buga <input checked="" type="checkbox"/>	Yotoco	Guineba	Guacari	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
	2	Indique su estrato socioeconómico	Uno	Dos	Tres <input checked="" type="checkbox"/>	Cuatro	Cinco	Seis
	3	El tipo de vivienda que habita es:	Propia	Familia <input checked="" type="checkbox"/>	Arrendada			
	4	Actualmente su vivienda es:	Apartamento	Casa <input checked="" type="checkbox"/>	Habitación	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre	
	5	Indique cuáles son los servicios públicos con los que usted cuenta en su vivienda	Luz <input checked="" type="checkbox"/>	Gas <input checked="" type="checkbox"/>	Internet <input checked="" type="checkbox"/>	Telefonía <input checked="" type="checkbox"/>	Agua y Alcantarillado <input checked="" type="checkbox"/>	
	6	¿Cuál es el tipo de transporte que usted utiliza para desplazarse al trabajo?	Moto <input checked="" type="checkbox"/>	Bus	Bicicleta	Cama propia	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
	7	Indique su Estado civil	Soltero	Unión Libre	Separado	Casado <input checked="" type="checkbox"/>	Divorciado	Viuvo
	8	¿Es usted cabeza de familia?	Si	No <input checked="" type="checkbox"/>				
	9	¿Cuántas personas tiene a cargo?	0	1 o 2	3 o 4 <input checked="" type="checkbox"/>	5 o más		
	10	¿Aporta ingresos económicos a la familia?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No				
	11	Seleccione su último nivel de estudios terminado	Técnico <input checked="" type="checkbox"/>	Tecnólogo	Universitario	Posgrado	Otro	
	12	Indique a que EPS se encuentra afiliado	Nueva EPS <input checked="" type="checkbox"/>	Sure EPS	SOIS	Emasur	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
	13	¿Pertenece usted a algún grupo de atención especial?	Desplazados	Indígenas	Ahijados/as	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre	Ninguno <input checked="" type="checkbox"/>
	14	¿Tiene usted alguna de estas discapacidades?	Visual	Auditivo	Motora	Dif. habla	Otra	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
Clima organizacional	1	Me siento satisfecho con el ambiente laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Ninguna <input checked="" type="checkbox"/>
	2	En la organización está claramente definida la misión y la visión.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	3	Considero que la remuneración económica es justa para el labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	4	¿La empresa es económicamente estable entre la competencia?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	5	La empresa realiza actividades de bienestar laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	6	El jefe tiene en cuenta las sugerencias o ideas propuestas para el desarrollo de mi labor	Nunca	Casi nunca	A veces <input checked="" type="checkbox"/>	Casi siempre	Siempre	
	7	Finalizo la jornada laboral con sensación de satisfacción por la actividad desarrollada	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	8	Se han presentados mal entendido o conflicto con algún(s) compañero(s) del equipo	Nunca	Casi nunca <input checked="" type="checkbox"/>	A veces	Casi siempre	Siempre	
	9	Considero que necesito capacitación en alguna área de interés y que forma parte importante de mi de	Nunca	Casi nunca	A veces <input checked="" type="checkbox"/>	Casi siempre	Siempre	

Productividad	10	La empresa realiza actividades recreativas o culturales	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	11	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	12	Me gusta la labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	1	¿Considera que los equipos tecnológicos suministrados por la empresa son los necesarios para realizar su actividad laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	2	¿En la jornada laboral establecida logra finalizar con el total de las actividades propuestas?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	3	¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	4	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	Nunca	Casi nunca	A veces <input checked="" type="checkbox"/>	Casi siempre	Siempre	
	5	¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás?	Nunca	Casi nunca <input checked="" type="checkbox"/>	A veces	Casi siempre	Siempre	
	6	¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	Nunca	Casi nunca	A veces <input checked="" type="checkbox"/>	Casi siempre	Siempre	
	7	¿Durante la jornada laboral logra cumplir la meta de pacientes agendados?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	8	¿Logra cumplir con las tareas administrativas asignadas a su rol durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
9	¿Trabaja persistentemente en la medición de los indicadores de su cargo?	Nunca	Casi nunca <input checked="" type="checkbox"/>	A veces	Casi siempre	Siempre		
10	¿Puede agendar las tareas por usted planificadas durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre		
11	¿Recibe quejas y reclamos por los tiempos de atención a pacientes?	Nunca	Casi nunca	A veces <input checked="" type="checkbox"/>	Casi siempre	Siempre		

El objetivo de este cuestionario es analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalupe Buga en la empresa Redconocor.

**Consentimiento** Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada del consentimiento y he sido informado (a) sobre esta investigación que están realizando los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Granadina, dicha información respetará su privacidad.

**Nombre y Apellido** Carolina García Rodríguez

Información General	Opciones de Respuesta							Comentarios
	1	2	3	4	5	6	7	
1	Indique el municipio donde vive actualmente	<input checked="" type="radio"/> Buga	<input type="radio"/> Yotoco	<input type="radio"/> Ginebra	<input type="radio"/> Quicari	<input type="radio"/> Otro		En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
2	Indique su estrato socioeconómico	<input type="radio"/> Uno	<input checked="" type="radio"/> Dos	<input type="radio"/> Tres	<input type="radio"/> Cuatro	<input type="radio"/> Cinco		
3	El tipo de vivienda que habita es:	<input type="radio"/> Propia	<input checked="" type="radio"/> Familiar	<input type="radio"/> Arrendada				
4	Actualmente su vivienda es:	<input type="radio"/> Apartamento	<input checked="" type="radio"/> Casa	<input type="radio"/> Habitación	<input type="radio"/> Otro			En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
5	Indique cuáles son los servicios públicos con los que usted cuenta en su vivienda	<input checked="" type="radio"/> Luz	<input checked="" type="radio"/> Gas	<input checked="" type="radio"/> Agua	<input checked="" type="radio"/> Teléfono	<input checked="" type="radio"/> Agua y Acondicionado		
6	¿Cuál es el tipo de transporte que usted utiliza para desplazarse al trabajo?	<input checked="" type="radio"/> Auto	<input type="radio"/> Bus	<input type="radio"/> Bicicleta	<input type="radio"/> Carro propio	<input type="radio"/> Otro		En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
7	Indique su Estado civil	<input type="radio"/> Soltero	<input checked="" type="radio"/> Unión Libre	<input type="radio"/> Separado	<input type="radio"/> Casado	<input type="radio"/> Divorciado		
8	¿Es usted cabeza de familia?	<input type="radio"/> Si	<input checked="" type="radio"/> No					
9	¿Cuántas personas tiene a cargo?	<input type="radio"/> 0	<input checked="" type="radio"/> 1 o 2	<input type="radio"/> 3 o 4	<input type="radio"/> Mas de 5			
10	¿Aporta ingresos económicos a la familia?	<input checked="" type="radio"/> Si	<input type="radio"/> No					
11	Seleccione su último nivel de estudios terminado	<input checked="" type="radio"/> Técnico	<input type="radio"/> Tecnológico	<input type="radio"/> Universitario	<input type="radio"/> Posgrado	<input type="radio"/> Otro		
12	Indique a que EPS se encuentra afiliado	<input checked="" type="radio"/> Nueva EPS	<input type="radio"/> Sur EPS	<input type="radio"/> SOS	<input type="radio"/> Emasmar	<input type="radio"/> Otro		En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
13	¿Pertenece usted a algún grupo de atención especial?	<input type="radio"/> Desplazados	<input type="radio"/> Indígenas	<input type="radio"/> Afrodescendientes	<input type="radio"/> Otro			En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
14	¿Tiene usted alguna de estas discapacidades?	<input type="radio"/> Visual	<input type="radio"/> Auditiva	<input type="radio"/> Motora	<input type="radio"/> Del habla	<input type="radio"/> Otra		En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
Clima organizacional	1	Me siento satisfecho con el ambiente laboral	<input type="radio"/> Nunca	<input type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input checked="" type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	
	2	En la organización está claramente definida la misión y la visión	<input type="radio"/> Nunca	<input type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input checked="" type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	
	3	Considero que la remuneración económica es justa para la labor que realizo	<input type="radio"/> Nunca	<input type="radio"/> Casi nunca	<input checked="" type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	
	4	¿La empresa es económicamente estable ante la competencia?	<input type="radio"/> Nunca	<input type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Casi siempre	<input checked="" type="radio"/> Siempre	
	5	La empresa realiza actividades de bienestar laboral	<input type="radio"/> Nunca	<input type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Casi siempre	<input checked="" type="radio"/> Siempre	
	6	El jefe tiene en cuenta las sugerencias o ideas propuestas para el desarrollo de mi labor	<input type="radio"/> Nunca	<input checked="" type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	
	7	Finalizo la jornada laboral con sensación de satisfacción por la actividad desarrollada	<input type="radio"/> Nunca	<input type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input checked="" type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	
	8	Se han presentado mal entendidos o conflicto con algunos compañeros del equipo	<input type="radio"/> Nunca	<input checked="" type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	
	9	Considero que necesito capacitación en alguna área de interés y que forma parte importante de mi desarrollo	<input type="radio"/> Nunca	<input type="radio"/> Casi nunca	<input checked="" type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	

Productividad	10	La empresa realiza actividades recreativas o culturales	<input type="radio"/> Nunca	<input type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input checked="" type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	
	11	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.	<input type="radio"/> Nunca	<input type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input checked="" type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	
	12	Me gusta la labor que realizo	<input type="radio"/> Nunca	<input type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input checked="" type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	
	1	¿Considero que los equipos tecnológicos suministrados por la empresa son los adecuados para realizar su actividad laboral?	<input type="radio"/> Nunca	<input type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input checked="" type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	
	2	¿En la jornada laboral establecida logro finalizar con el total de las actividades propuestas?	<input type="radio"/> Nunca	<input type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input checked="" type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	
	3	Trabajo una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?	<input type="radio"/> Nunca	<input type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input checked="" type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	
	4	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	<input type="radio"/> Nunca	<input checked="" type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	
	5	¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás?	<input type="radio"/> Nunca	<input checked="" type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	
	6	¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	<input type="radio"/> Nunca	<input checked="" type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	
	7	¿Durante la jornada laboral logra cumplir la meta de pacientes agendados?	<input type="radio"/> Nunca	<input type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input checked="" type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	
	8	¿Logra cumplir con las tareas administrativas asignadas a su rol durante su jornada laboral?	<input type="radio"/> Nunca	<input type="radio"/> Casi nunca	<input checked="" type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre	
9	¿Trabaja periódicamente en la medición de los indicadores de su cargo?	<input type="radio"/> Nunca	<input checked="" type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre		
10	¿Puede ejecutar las tareas por usted planificadas durante su jornada laboral?	<input type="radio"/> Nunca	<input type="radio"/> Casi nunca	<input type="radio"/> A veces	<input checked="" type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre		
11	¿Recibe quejas y reclamos por los tiempos de atención a pacientes?	<input type="radio"/> Nunca	<input type="radio"/> Casi nunca	<input checked="" type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Casi siempre	<input type="radio"/> Siempre		

POLI		BLOQUE		INSTRUMENTO				
El objetivo de este cuestionario es analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalupe Buga en la empresa Radonocor.								
Consentimiento		Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada del consentimiento y he sido informado (a) sobre sobre investigación que están realizando los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Cincosolomano, dicha información respetaré su privacidad.						
Nombre y Apellido		Mireya Barbosa Pérez						
Información General	1	Indique el municipio donde vive actualmente	Buga	Yotoco	Genetra	Guacarí	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	2	Indique su estrato socioeconómico	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Ses
	3	El tipo de vivienda que habita es:	Propia	Familiar	Arrendada			
	4	Actualmente su vivienda es:	Apartamento	Casa	Habitación	Otro		En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre
	5	Indique cuáles son los servicios públicos con los que usted cuenta en su vivienda	Luz	Gas	Internet	Telefonia	Agua y Alcantarillado	
	6	¿Cuál es el tipo de transporte que usted utiliza para desplazarse al trabajo?	Moto	Bus	Bicicleta	Carro propio	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	7	Indique su Estado civil	Soltero	Unión Libre	Separado	Casado	Divorciado	Viuvo
	8	¿Ex usted cabeza de familia?	Si	No				
	9	¿Cuántas personas tiene a cargo?	0	1 o 2	3 o 4	Mas de 5		
	10	¿Aporta ingresos económicos a la familia?	Si	No				
	11	Seleccione su último nivel de estudios terminado	Técnico	Tecnológico	Universitario	Postgrado	Otro	
	12	Indique a que EPS se encuentra afiliado	Nueva EPS	Sura EPS	SOS	Emasur	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	13	¿Pertenece usted a algún grupo de atención especial?	Discapacitado	Indígena	Afrohispánico	Otro		En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	14	¿Tiene usted alguna de estas discapacidades?	Visual	Auditivo	Motora	Del habla	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
Clima organizacional	1	Me siento satisfecho con el ambiente laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Ninguno
	2	En la organización está claramente definida la misión y la visión	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	3	Considero que la remuneración económica es justa para la labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	4	¿La empresa es económicamente estable entre la competencia?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	5	La empresa realiza actividades de bienestar laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	6	El jefe tiene en cuenta las sugerencias o ideas propuestas para el desarrollo de mi labor	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	7	Finalizo la jornada laboral con sensación de satisfacción por la actividad desarrollada	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	8	Se han presentados mal entendido o conflictos con algunos( compaerías) del equipo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	9	Considero que necesito capacitación en alguna área de interés y que forma parte importante de mi de	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	

Productividad	10	La empresa realiza actividades recreativas o culturales	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	11	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	12	Me gusta la labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	1	¿Considera que los equipos tecnológicos suministrados por la empresa son los necesarios para realizar su actividad laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	2	¿En la jornada laboral establecida logra finalizar con el total de las actividades propuestas?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	3	Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	4	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	5	¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	6	¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	7	¿Durante la jornada laboral logra cumplir la meta de pacientes agendados?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	8	¿Logra cumplir con las tareas administrativas asignadas a su rol durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
9	Trabaja periódicamente en la medición de los indicadores de su cargo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
10	¿Puede ejecutar las tareas por usted planificadas durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
11	¿Recibe quejas y reclamos por los tiempos de atención a pacientes?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		

POLI		INSTRUMENTO						
El objetivo de este cuestionario es analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Duadelaque Buje en la empresa Redconocer.								
<b>Consentimiento</b>		Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada del consentimiento y he sido informado (a) sobre sobre investigación que están realizando los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Pontificia Guacamburo, denominada Clima Organizacional y Productividad en Redconocer, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y así dicha información respetaré su privacidad.						
<b>Nombre y Apellido</b>		María Isabel Domínguez Jaquez						
<b>Información General</b>	1	Indique el municipio donde vive actualmente	<input checked="" type="checkbox"/> Yutoca	<input type="checkbox"/> Yutoca	<input type="checkbox"/> Ginebra	<input type="checkbox"/> Guacati	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	2	Indique su estrato socioeconómico	Uno	Dois	Tres	<input checked="" type="checkbox"/> Cuatro	Cinco	Ses
	3	El tipo de vivienda que habita es:	Propia	<input checked="" type="checkbox"/> Fajal	Arrendada			
	4	Actualmente su vivienda es:	Apartamento	<input checked="" type="checkbox"/> Casa	Habitación	Otra	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre	
	5	Indique cuáles son los servicios públicos con los que usted cuenta en su vivienda	<input checked="" type="checkbox"/> Luz	<input checked="" type="checkbox"/> Agua	<input checked="" type="checkbox"/> Teléfono	<input checked="" type="checkbox"/> Internet	<input checked="" type="checkbox"/> Gas	<input checked="" type="checkbox"/> Aire acondicionado
	6	¿Cuál es el tipo de transporte que usted utiliza para desplazarse al trabajo?	Moto	Bus	Bicicleta	Caminata	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	7	Indique su Estado civil	Soltero	Unión Libre	Separado	<input checked="" type="checkbox"/> Casado	Divorciado	Viuvo
	8	¿Es usted cabeza de familia?	<input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sí				
	9	¿Cuántas personas tiene a cargo?	0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	2 o 4	Max de 5		
	10	¿Aporta ingresos económicos a la familia?	<input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sí				
	11	Seleccione su último nivel de estudios terminado	Técnico	Tecnólogo	Universitario	<input checked="" type="checkbox"/> Posgrado	Otro	
	12	Indique a que EPS se encuentra afiliado	Nueva EPS	<input checked="" type="checkbox"/> SurEPS	SOS	Emasmar	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	13	¿Pertenece usted a algún grupo de atención especial?	Desplazados	Indígenas	Afrodiseñadores	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre	<input checked="" type="checkbox"/> No
	14	¿Tiene usted alguna de estas discapacidades?	Visual	Auditivo	Motora	Del habla	Otra	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
<b>Clima organizacional</b>	1	Me siento satisfecho con el ambiente laboral.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	2	En la organización está claramente definida la misión y la visión	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	3	Considero que la remuneración económica es justa para la labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	4	¿La empresa es económicamente estable entre la competencia?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	5	La empresa realiza actividades de bienestar laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	6	El jefe tiene en cuenta las sugerencias o ideas propuestas para el desarrollo de mi labor	<input checked="" type="checkbox"/> Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	7	Finalizo la jornada laboral con sensación de satisfacción por la actividad desarrollada	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	8	Se han presentado mal entendido o conflicto con algún(s) compañero(s) del equipo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	9	Considero que necesito capacitación en alguna área de interés y que forma parte importante de mi desarrollo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	

<b>Productividad</b>	10	La empresa realiza actividades recreativas o culturales	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	11	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	12	Me gusta la labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	1	¿Considera que los equipos tecnológicos suministrados por la empresa son los necesarios para realizar su actividad laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	2	¿En la jornada laboral establecida logra finalizar con el total de las actividades propuestas?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	3	¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	4	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	5	¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	6	¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	7	¿Durante la jornada laboral logra cumplir la meta de pacientes agendados?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	8	¿Logra cumplir con las tareas administrativas asignadas a su rol durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
9	¿Trabaja periódicamente en la medición de los indicadores de su cargo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
10	¿Puede ejemplar las tareas por usted planificadas durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
11	¿Recibe quejas y reclamos por los tiempos de atención a pacientes?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		

**(POLI)** **ALUMNO:** **INSTRUMENTO**

El objetivo de este cuestionario es analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalupe Buga en la empresa Redcoocor.

**Consentimiento**  
 Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada del consentimiento y he sido informado (a) sobre cómo la investigación que están realizando los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Puntos Orientales de Guadalupe Buga, denominada Clima Organizacional y Productividad en Redcoocor, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad.

**Nombre y Apellido**  
 Linda Otalora

<b>Información General</b>	1	Indique el municipio donde vive actualmente	Buga ✓	Yotoco	Grinera	Guacarí	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
	2	Indique su estrato socioeconómico	Uno	Dos	Tres ✓	Cuatro	Cinco	Ses
	3	El tipo de vivienda que habita es:	Propia	Familiar ✓	Arrendada			
	4	Actualmente su vivienda es:	Apartamento	Casa ✓	Habitación	Otra	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda	
	5	Indique cuáles son los servicios públicos con los que usted cuenta en su vivienda	Luz	Gas	Internet ✓	Telefonía	Agua y Alcantarillado ✓	
	6	¿Cuál es el tipo de transporte que usted utiliza para desplazarse al trabajo?	Moto ✓	Bus	Bicicleta	Carrro propio	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
	7	Indique su Estado civil	Soltero	Unión Libre	Separado	Casado	Divorciado	Viudo
	8	¿Es usted cabeza de familia?	Si	No ✓				
	9	¿Cuántas personas tiene a cargo?	0	1 o 2	3 o 4	Max de 5		
	10	¿Aporta ingresos económicos a la familia?	Si	No ✓				
	11	Seleccione su último nivel de estudios terminado	Bachiller	Tecnológico	Universitario ✓	Posgrado	Otro	
	12	Indique a qué EPS se encuentra afiliado	Nueva EPS	Bura EPS ✓	SOS	Emisarial	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
	13	¿Pertenece usted a algún grupo de atención especial?	Desplazados	Indígenas	Afuercoscientistas	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda	Ninguno ✓
	14	¿Tiene usted alguna de estas discapacidades?	Visual	Auditivo	Motora	Otra	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda	Ninguna ✓
<b>Clima organizacional</b>	1	Me siento satisfecho con el ambiente laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	2	En la organización está claramente definida la misión y la visión	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	3	Considero que la remuneración económica es justa para la labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	4	La empresa es económicamente estable entre la competencia?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	5	La empresa realiza actividades de bienestar laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	6	El jefe tiene en cuenta las sugerencias o ideas propuestas para el desarrollo de mi labor	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	7	Finalizo la jornada laboral con sensación de satisfacción por la actividad desarrollada	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	8	Se han presentados mal entendido o conflicto con algún(s) compañero(s) del equipo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	9	Considero que necesito capacitación en alguna área de interés y que forma parte importante de mi desarrollo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	

<b>Productividad</b>	10	La empresa realiza actividades recreativas o culturales	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	11	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	12	Me gusta la labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	1	Considero que los equipos tecnológicos suministrados por la empresa son los necesarios para realizar su actividad laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	2	En la jornada laboral establecida logro finalizar con el total de las actividades propuestas?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	3	Trabajo una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	4	Fixa objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	5	Le cuenta pedir o recibir ayuda de los demás?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	6	Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	7	Durante la jornada laboral logro cumplir la meta de pacientes agendados?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	8	Logra cumplir con las tareas administrativas asignadas a su rol durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
9	Trabaja periódicamente en la medición de los indicadores de su cargo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓		
10	Puede especificar las tareas por usted priorizadas durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓		
11	Recibe quejas y reclamos por los tiempos de atención a pacientes?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓		



El objetivo de este cuestionario es analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalupe Buga en la empresa Redonocer.

Consentimiento: Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada del consentimiento y he sido informado (a) sobre sobre la investigación que están realizando los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, dicha información respetará su privacidad.



Nombre y Apellido: Juz Helena Helquin.

Información General	1	Indique el municipio donde vive actualmente	Buga	Yotoco	Cinebra	Quacari	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	2	Indique su estrato socioeconómico	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Six
	3	El tipo de vivienda que habita es:	Propia	Familiar	Arrendada			
	4	Actualmente su vivienda es:	Apartamento	Casa	Habitación	Otra	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde	
	5	Indique cuáles son los servicios públicos con los que usted cuenta en su vivienda	Luz	Agua	Internet	Teléfono	Agas y Aire acondicionado	
	6	¿Cuál es el tipo de transporte que usted utiliza para desplazarse al trabajo?	Auto	Bus	Bicicleta	Ciclo propio	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	7	Indique su Estado civil	Soltero	Unión Libre	Separado	Casado	Divorciado	Viudo
	8	¿Es usted cabero de familia?	Si	No				
	9	¿Cuántas personas tiene a cargo?	0	1 o 2	3 o 4	Más de 5		
	10	¿Aporta ingresos económicos a la familia?	Si	No				
	11	Seleccione su último nivel de estudios terminado	Técnico	Tecnológico	Universitario	Posgrado	Otro	
	12	Indique a que EPS se encuentra afiliado	Nueva EPS	Sura EPS	SOS	Emasmar	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	13	¿Pertenece usted a algún grupo de atención especial?	Desplazados	Indígenas	Afrodescendientes	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde	Ninguno
	14	¿Tiene usted alguna de estas discapacidades?	Visual	Auditiva	Motora	Del habla	Otra	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
Clima organizacional	1	Me siento satisfecho con el ambiente laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	2	En la organización está claramente definida la misión y la visión.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	3	Considero que la remuneración económica es justa para la labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	4	¿La empresa es económicamente estable entre la competencia?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	5	La empresa realiza actividades de bienestar laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	6	El jefe tiene en cuenta las sugerencias o ideas propuestas para el desarrollo de mi labor	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	7	Finalizo la jornada laboral con sensación de satisfacción por la actividad desarrollada	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	8	Se han presentado mal entendido o conflicto con algunos compañeros del equipo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	9	Considero que necesito capacitación en alguna área de interés y que forma parte importante de mi desarrollo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	

Productividad	10	La empresa realiza actividades recreativas o culturales	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	11	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	12	Me gusta la labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	1	¿Considera que los equipos tecnológicos suministrados por la empresa son los necesarios para realizar su actividad laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	2	¿En la jornada laboral establecida logra finalizar con el total de las actividades propuestas?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	3	¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	4	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	5	¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	6	¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	7	¿Durante la jornada laboral logra cumplir la meta de pacientes agendados?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	8	¿Logra cumplir con las tareas administrativas asignadas a su rol durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
9	¿Trabaja periódicamente en la medición de los indicadores de su cargo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
10	¿Puede ejecutar las tareas por usted planificadas durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
11	¿Reclama quejas y reclamos por los tiempos de atención a pacientes?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		

 		INSTRUMENTO						
El objetivo de este cuestionario es analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalupe Buga en la empresa Redconocer.								
Consentimiento		Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada del consentimiento y he sido informado (a) sobre sobre investigación que están realizando los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Granadino, denominada Clima Organizacional y Productividad en Redconocer, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad.						
Nombre y Apellido		SIRLEY MANZANO REYES						
Información General	1	Indique el municipio donde vive actualmente	Buga <input checked="" type="checkbox"/>	Tofoco	Gretna	Guacat	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	2	Indique su estrato socioeconómico	Uno	Dos	Tres <input checked="" type="checkbox"/>	Cuatro	Cinco	Ses
	3	El tipo de vivienda que habita es:	Propia	Familiar	Arrendada <input checked="" type="checkbox"/>			
	4	Actualmente su vivienda es:	Apartamento <input checked="" type="checkbox"/>	Casa	Habitación	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre	
	5	Indique cuáles son los servicios públicos con los que usted cuenta en su vivienda	Luz <input checked="" type="checkbox"/>	Gas <input checked="" type="checkbox"/>	Internet <input checked="" type="checkbox"/>	Teléfono <input checked="" type="checkbox"/>	Agua y Alcantarillado <input checked="" type="checkbox"/>	
	6	¿Cuál es el tipo de transporte que usted utiliza para desplazarse al trabajo?	Moto	Bus	Bicicleta	Carro propio	Otro <input checked="" type="checkbox"/>	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	7	Indique su Estado civil	Soltero <input checked="" type="checkbox"/>	Unión Libre	Separado	Casado	Divorciado	Viuvo
	8	¿Es usted cabeza de familia?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No				
	9	¿Cuántas personas tiene a cargo?	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 o 2	3 o 4	Mas de 5		
	10	¿Aporta ingresos económicos a la familia?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No				
	11	Seleccione su último nivel de estudios terminado	Técnico	Tecnológico	Universitario <input checked="" type="checkbox"/>	Postgrado	Otro	
	12	Indique a que EPS se encuentra afiliado	Nueva EPS	Sura EPS	SOS <input checked="" type="checkbox"/>	Emasana	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	13	¿Pertenece usted a algún grupo de atención especial?	Desplazados	Indígenas	Afrodescendientes	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre	Ninguno <input checked="" type="checkbox"/>
	14	¿Tiene usted alguna de estas discapacidades?	Visual	Auditivo	Motora	Del habla	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
Clima organizacional	1	Me siento satisfecho con el ambiente laboral.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	2	En la organización está claramente definida la misión y la visión.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	3	Considero que la remuneración económica es justa para la labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	4	¿La empresa es económicamente estable entre la competencia?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	5	La empresa realiza actividades de bienestar laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	6	El jefe tiene en cuenta las sugerencias o ideas propuestas para el desarrollo de mi labor	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	7	Finalizo la jornada laboral con sensación de satisfacción por la actividad desarrollada	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	8	Se han presentado mal entendido o conflicto con algún(o) compañero(s) del equipo	Nunca	Casi nunca <input checked="" type="checkbox"/>	A veces	Casi siempre	Siempre	
	9	Considero que necesito capacitación en alguna área de interés y que forma parte importante de mi día	Nunca	Casi nunca <input checked="" type="checkbox"/>	A veces	Casi siempre	Siempre	

	10	La empresa realiza actividades recreativas o culturales.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	11	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	12	Me gusta la labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
Productividad	1	¿Considera que los equipos tecnológicos suministrados por la empresa son los necesarios para realizar su actividad laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	2	¿En la jornada laboral establecida logra finalizar con el total de las actividades propuestas?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	3	Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	4	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	Nunca	Casi nunca	A veces <input checked="" type="checkbox"/>	Casi siempre	Siempre	
	5	Le suena pedir o recibir ayuda de los demás?	Nunca <input checked="" type="checkbox"/>	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	6	Prioriza su día en función de las fechas límite o prioridades del día?	Nunca	Casi nunca	A veces <input checked="" type="checkbox"/>	Casi siempre	Siempre	
	7	Durante la jornada laboral logra cumplir la meta de pacientes agendados?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	8	Logra cumplir con las tareas administrativas asignadas a su rol durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces <input checked="" type="checkbox"/>	Casi siempre	Siempre	
	9	Trabaja periódicamente en la medición de los indicadores de su cargo?	Nunca	Casi nunca <input checked="" type="checkbox"/>	A veces	Casi siempre	Siempre	
	10	¿Puede agendar las tareas por usted planificadas durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	11	Recibe quejas y reclamos por los tiempos de atención a pacientes?	Nunca	Casi nunca <input checked="" type="checkbox"/>	A veces	Casi siempre	Siempre	

 		INSTRUMENTO						
El objetivo de este cuestionario es analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalajara Buga en la empresa Redconcer.								
Consentimiento		Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada del consentimiento y he sido informado (a) sobre sobre la investigación que están realizando los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Granocolumbiana, denominada Clima Organizacional y Productividad en Redconcer, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y así dicha información respetará su privacidad.						
Nombre y Apellido		MARIO ALFONSO AVILA ALVAREZ						
Información General	1	Indique el municipio donde vive actualmente	Buga <input checked="" type="checkbox"/>	Yotoco	Oniro	Quicari	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	2	Indique su estrato socioeconómico	Uno	Dos	Tres	Cuatro <input checked="" type="checkbox"/>	Cinco	Ses
	3	El tipo de vivienda que habita es:	Propia	Familiar	Arrendada <input checked="" type="checkbox"/>			
	4	Actualmente su vivienda es:	Apartamento	Casa <input checked="" type="checkbox"/>	Habitación	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre	
	5	Indique cuáles son los servicios públicos con los que usted cuenta en su vivienda	Luz <input checked="" type="checkbox"/>	Gas <input checked="" type="checkbox"/>	Internet <input checked="" type="checkbox"/>	Telefonía <input checked="" type="checkbox"/>	Agua y Acondicionamiento	
	6	¿Cuál es el tipo de transporte que usted utiliza para desplazarse al trabajo?	Moto	Bus	Bicicleta	Carro propio	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	7	Indique su Estado civil	Soltero	Unión Libre	Separado	Casado	Divorciado	Viuvo
	8	¿Es usted cabeza de familia?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	no				
	9	¿Cuántas personas tiene a cargo?	0	1 o 2 <input checked="" type="checkbox"/>	3 o 4	Más de 5		
	10	¿Aporta ingresos económicos a la familia?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No				
	11	Seleccione su último nivel de estudios terminado	Técnico	Tecnológico	Universitario	Posgrado	Otro	
	12	Indique a que EPS se encuentra afiliado	Nueva EPS	Sura EPS	SOB <input checked="" type="checkbox"/>	Emasur	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	13	¿Pertenece usted a algún grupo de atención especial?	Desplazados	Indígenas	Afrodescendientes	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre	
	14	¿Tiene usted alguna de estas discapacidades?	Visual	Auditivo	Motora	Del habla	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
Clima organizacional	1	Me siento satisfecho con el ambiente laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	2	En la organización está claramente definida la misión y la visión.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	3	Considero que la remuneración económica es justa para la labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	4	¿La empresa es económicamente estable entre la competencia?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	5	La empresa realiza actividades de bienestar laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	6	El jefe tiene en cuenta las sugerencias o ideas propuestas para el desarrollo de mi labor	Nunca	Casi nunca	A veces <input checked="" type="checkbox"/>	Casi siempre	Siempre	
	7	Finalizo la jornada laboral con sensación de satisfacción por la actividad desarrollada	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	8	Se han presentados mal entendido o conflicto con algún(s) compañero(s) del equipo	Nunca <input checked="" type="checkbox"/>	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	9	Considero que necesito capacitación en alguna área de interés y que forma parte importante de mi del	Nunca	Casi nunca	A veces <input checked="" type="checkbox"/>	Casi siempre	Siempre	

Productividad	10	La empresa realiza actividades recreativas o culturales	Nunca	Casi nunca	A veces <input checked="" type="checkbox"/>	Casi siempre	Siempre	
	11	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	12	Me gusta la labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	1	¿Considera que los equipos tecnológicos suministrados por la empresa son los necesarios para realizar su actividad laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	2	¿En la jornada laboral establecida logra finalizar con el total de las actividades propuestas?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	3	¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	4	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	5	¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás?	Nunca	Casi nunca	A veces <input checked="" type="checkbox"/>	Casi siempre	Siempre	
	6	¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	7	¿Durante la jornada laboral logra cumplir la meta de pacientes agendados?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	8	¿Logra cumplir con las tareas administrativas asignadas a su rol durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces <input checked="" type="checkbox"/>	Casi siempre	Siempre	
9	¿Trabaja personalmente en la medición de los indicadores de su cargo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
10	¿Puede agendar las tareas por usted planificadas durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
11	¿Recibe quejas y reclamos por los tiempos de atención a pacientes?	Nunca	Casi nunca	A veces <input checked="" type="checkbox"/>	Casi siempre	Siempre		



El objetivo de este cuestionario es analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalupe Buga en la empresa Redconocer.

**Consentimiento** Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada del consentimiento y he sido informado (a) sobre sobre la investigación que están realizando los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Petroleros Grancolombianos, denominada Clima Organizacional y Productividad en Redconocer, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y así dicha información respetará su privacidad.

**Nombre y Apellido** Claudia Mora Paz

<b>Información General</b>	1	Indique el municipio donde vive actualmente	Buga ✓	Yacopi	Guatara	Guacarí	Otros	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	2	Indique su estrato socioeconómico	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco ✓	Ses
	3	El tipo de vivienda que habita es	Propia	Familiar	Arrendada ✓			
	4	Actualmente su vivienda es:	Apartamento	Casa ✓	Habitación	Otra		En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre
	5	Indique cuáles son los servicios públicos con los que usted cuenta en su vivienda	Luz ✓	Gas ✓	Internet ✓	Teléfono ✓	Agua y Acondicionado ✓	
	6	¿Cuál es el tipo de transporte que usted utiliza para desplazarse al trabajo?	Moto	Bus	Bicicleta	Cari propio	Otros	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
	7	Indique su Estado civil	Soltero	Unión Libre	Separado	Casado	Divorciado	Viudo
	8	¿Es usted cabeza de familia?	Si	No ✓				
	9	¿Cuántas personas tiene a cargo?	0 ✓	1 o 2	3 o 4	Mas de 5		
	10	¿Aporta ingresos económicos a la familia?	Si ✓	No				
	11	Seleccione su último nivel de estudios terminado	Técnico	Tecnólogo	Universitario	Posgrado ✓	Otros	
	12	Indique a que EPS se encuentra afiliado	Nueva EPS	Sua EPS ✓	SOS	Emeamar	Otros	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
	13	¿Pertenece usted a algún grupo de atención especial?	Desplazados	Indígenas	Afrodescendientes	Otros		En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre
	14	¿Tiene usted alguna de estas discapacidades?	Visual	Auditiva	Motora	Del habla	Otros	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponde
<b>Clima organizacional</b>	1	Me siento satisfecho con el ambiente laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	Ninguna
	2	En la organización está claramente definida la misión y la visión.	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	3	Considero que la remuneración económica es justa para la labor que realzo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	4	¿La empresa es económicamente estable entre la competencia?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	5	La empresa realiza actividades de bienestar laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	6	El jefe tiene en cuenta las sugerencias o ideas propuestas para el desarrollo de mi labor	Nunca	Casi nunca	A veces ✓	Casi siempre	Siempre	
	7	Finalizo la jornada laboral con sensación de satisfacción por la actividad desarrollada	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	8	Se han presentados mal entendido o conflictos con algunos compañeros del equipo	Nunca	Casi nunca ✓	A veces	Casi siempre	Siempre	
	9	Considero que necesito capacitación en alguna área de interés y que forma parte importante de mi de	Nunca	Casi nunca ✓	A veces	Casi siempre	Siempre	

<b>Productividad</b>	10	La empresa realiza actividades recreativas o culturales	Nunca	Casi nunca	A veces ✓	Casi siempre	Siempre	
	11	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre ✓	Siempre	
	12	Me gusta la labor que realzo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre ✓	Siempre	
	1	¿Considera que los equipos tecnológicos suministrados por la empresa son los adecuados para realizar su actividad laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre ✓	Siempre	
	2	¿En la jornada laboral establecida logra finalizar con el total de las actividades propuestas?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre ✓	Siempre	
	3	¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente el resultado?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	4	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	Nunca	Casi nunca	A veces ✓	Casi siempre	Siempre	
	5	¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás?	Nunca	Casi nunca ✓	A veces	Casi siempre	Siempre	
	6	¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre ✓	Siempre	
	7	¿Durante la jornada laboral logra cumplir la meta de pacientes agendados?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
	8	¿Logra cumplir con las tareas administrativas asignadas a su rol durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓	
9	¿Trabaja periódicamente en la medición de los indicadores de su cargo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre ✓		
10	¿Puede ejecutar las tareas por usted planificadas durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces ✓	Casi siempre	Siempre		
11	Resuelve quejas y reclamos por los tiempos de atención a pacientes	Nunca	Casi nunca ✓	A veces	Casi siempre	Siempre		

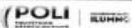
El objetivo de este cuestionario es analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalupe Buga en la empresa Redconcor.

Consentimiento: Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada del consentimiento y he sido informado (a) sobre esta investigación que están realizando los estudiantes de Psicología de la institución Universitaria Politécnica Granadambam, denominada Clima Organizacional y Productividad en Redconcor, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y a demás información respetaré su privacidad.

Nombre y Apellido: Eiby J. Arces Montoya

Información General		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1		Indique el municipio donde vive actualmente													
2		Indique su estrato socioeconómico													
3		El tipo de vivienda que habita es:													
4		Actualmente su vivienda es:													
5		Indique cuáles son los servicios públicos con los que usted cuenta en su vivienda													
6		¿Cuál es el tipo de transporte que usted utiliza para desplazarse al trabajo?													
7		Indique su Estado civil													
8		¿Es usted cabeza de familia?													
9		¿Cuántas personas tiene a cargo?													
10		¿Aporta ingresos económicos a la familia?													
11		Seleccione su último nivel de estudios terminado													
12		Indique a que EPS se encuentra afiliado													
13		¿Pertenece usted a algún grupo de atención especial?													
14		¿Tiene usted alguna de estas discapacidades?													
Clima organizacional		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1		Me siento satisfecho con el ambiente laboral.													
2		En la organización está claramente definida la misión y la visión.													
3		Considero que la remuneración económica es justa para el labor que realizo													
4		¿La empresa es económicamente estable en la competencia?													
5		La empresa realiza actividades de bienestar laboral													
6		El jefe tiene en cuenta las sugerencias o ideas propuestas para el desarrollo de mi labor													
7		Finalizo la jornada laboral con sensación de satisfacción por la actividad desarrollada													
8		Se han presentado mal entendido o conflicto con algunos compañeros del equipo													
9		Considero que necesito capacitación en alguna área de interés y que forma parte importante de mi labor													

Productividad		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
10		La empresa realiza actividades recreativas o culturales										
11		Puedo confiar en mis compañeros de trabajo										
12		Me gusta el labor que realizo										
1		¿Considera que los equipos tecnológicos suministrados por la empresa son los necesarios para realizar su actividad laboral?										
2		¿En la jornada laboral establecida logra finalizar con el total de las actividades propuestas?										
3		¿Trabaja una parte del día en los tareas que le llevan directamente al resultado?										
4		¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?										
5		¿La cuenta podr o recibir ayuda de los demás?										
6		¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?										
7		¿Durante la jornada laboral logra cumplir la meta de pacientes agendados?										
8		¿Logra cumplir con las tareas administrativas asignadas a su rol durante su jornada laboral?										
9		¿Trabaja periódicamente en la medición de los indicadores de su cargo?										
10		¿Puede ejecutar las tareas por usted planificadas durante su jornada laboral?										
11		¿Recibe quejas y reclamos por los tiempos de atención a pacientes?										

 <span style="float: right;">INSTRUMENTO</span>	
El objetivo de este cuestionario es analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalupe Buga en la empresa Redconocer.	
<b>Consentimiento</b>	Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada del consentimiento y he sido informado (a) sobre la investigación que están realizando los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Puntos Orientales, denominada Clima Organizacional y Productividad en Redconocer, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y dicha información respetará su privacidad.
<b>Nombre y Apellido</b>	Mercedes Visquez Holguin
<b>Información General</b>	1 Indique el municipio donde vive actualmente Buga <input checked="" type="checkbox"/> Yotoco <input type="checkbox"/> Ginebra <input type="checkbox"/> Guacarí <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> <small>En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda.</small>
	2 Indique su estrato socioeconómico Uno <input type="checkbox"/> Dos <input type="checkbox"/> Tres <input checked="" type="checkbox"/> Cuatro <input type="checkbox"/> Cinco <input type="checkbox"/> Seis <input type="checkbox"/>
	3 El tipo de vivienda que habita es: Propia <input type="checkbox"/> Familiar <input checked="" type="checkbox"/> Arrendada <input type="checkbox"/>
	4 Actualmente su vivienda es: Apartamento <input type="checkbox"/> Casa <input checked="" type="checkbox"/> Habitación <input type="checkbox"/> Otra <input type="checkbox"/> <small>En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre.</small>
	5 Indique cuáles son los servicios públicos con los que usted cuenta en su vivienda Luz <input checked="" type="checkbox"/> Gas <input checked="" type="checkbox"/> Internet <input checked="" type="checkbox"/> Telefonía <input checked="" type="checkbox"/> Agua y Alcantarado <input checked="" type="checkbox"/>
	6 ¿Cuál es el tipo de transporte que usted utiliza para desplazarse al trabajo? Moto <input checked="" type="checkbox"/> Bus <input type="checkbox"/> Bicicleta <input type="checkbox"/> Carro propio <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> <small>En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda.</small>
	7 Indique su Estado civil Soltero <input checked="" type="checkbox"/> Unión Libre <input type="checkbox"/> Separado <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/>
	8 ¿Ex usted cabeza de familia? Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
	9 ¿Cuántas personas tiene a cargo? 0 <input checked="" type="checkbox"/> 1 o 2 <input type="checkbox"/> 3 o 4 <input type="checkbox"/> Mas de 5 <input type="checkbox"/>
	10 ¿Aporta ingresos económicos a la familia? Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
	11 Seleccione su último nivel de estudios terminado Técnico <input type="checkbox"/> Tecnológico <input type="checkbox"/> Universitario <input checked="" type="checkbox"/> Posgrado <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/>
	12 Indique a que EPS se encuentra afiliado Nueva EPS <input type="checkbox"/> Sur EPS <input type="checkbox"/> SOS <input checked="" type="checkbox"/> Emisamar <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> <small>En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda.</small>
	13 ¿Pertenece usted a algún grupo de atención especial? Desplazados <input type="checkbox"/> Indígenas <input type="checkbox"/> Afrodescendientes <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> <small>En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre.</small>
	14 ¿Tiene usted alguna de estas discapacidades? Visual <input type="checkbox"/> Auditivo <input type="checkbox"/> Motora <input type="checkbox"/> Del habla <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> <small>En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda.</small>
<b>Clima organizacional</b>	1 Me siento satisfecho con el ambiente laboral Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	2 En la organización está claramente definida la misión y la visión Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	3 Considero que la remuneración económica es justa para la labor que realizo Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	4 ¿Le empresa es económicamente estable entre la competencia? Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	5 La empresa realiza actividades de bienestar laboral Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	6 El jefe tiene en cuenta las sugerencias o ideas propuestas para el desarrollo de mi labor Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	7 Finalizo la jornada laboral con sensación de satisfacción por la actividad desarrollada Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	8 Se han presentado mal entendido o conflicto con alguno(s) compañero(s) del equipo Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input checked="" type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	9 Considero que necesito capacitación en alguna área de interés y que forma parte importante de mi desarrollo Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input checked="" type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>

<b>Productividad</b>	10 La empresa realiza actividades recreativas o culturales Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	11 Puedo confiar en mis compañeros de trabajo. Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	12 Me gusta la labor que realizo Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	1 ¿Considera que los equipos tecnológicos suministrados por la empresa son los necesarios para realizar su actividad laboral? Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	2 ¿En la jornada laboral establecida logra finalizar con el total de las actividades propuestas? Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	3 ¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado? Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	4 ¿Pis objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo? Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	5 ¿La cuenta pedir o recibir ayuda de los demás? Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input checked="" type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	6 ¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día? Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	7 ¿Durante la jornada laboral logra cumplir la meta de pacientes agendados? Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
	8 ¿Logra cumplir con las tareas administrativas asignadas a su rol durante su jornada laboral? Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>
9 ¿Trabaja periódicamente en la medición de los indicadores de su cargo? Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>	
10 ¿Puede ejecutar las tareas por usted planificadas durante su jornada laboral? Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> A veces <input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>	
11 ¿Recibe quejas y reclamos por los tiempos de atención a pacientes? Nunca <input type="checkbox"/> Casi nunca <input checked="" type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>	

**INSTRUMENTO**

El objetivo de este cuestionario es analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalupe Buga en la empresa Redconocer.

**Consentimiento**  
 Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada del consentimiento y he sido informado (a) sobre sobre la investigación que están realizando los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Grandobombón, denominada Clima Organizacional y Productividad en Redconocer, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad y dicha información quedará su privacidad.

**Nombre y Apellido**  
 Blanca Isabel Posa Uchima

<b>Información General</b>	1	Indique el municipio donde vive actualmente	<input checked="" type="checkbox"/> Yumbo	<input type="checkbox"/> Gómez	<input type="checkbox"/> Guacari	<input type="checkbox"/> Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda.	
	2	Indique su estrato socioeconómico	<input type="checkbox"/> Uno	<input checked="" type="checkbox"/> Dos	<input type="checkbox"/> Tres	<input type="checkbox"/> Cuatro	<input type="checkbox"/> Cinco	
	3	El tipo de vivienda que habita es:	<input type="checkbox"/> Propia	<input checked="" type="checkbox"/> Familiar	<input checked="" type="checkbox"/> Arrendada	<input type="checkbox"/> Otra		
	4	Actualmente su vivienda es:	<input type="checkbox"/> Apartamento	<input checked="" type="checkbox"/> Casa	<input type="checkbox"/> Habitación	<input type="checkbox"/> Otra	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda.	
	5	Indique cuáles son los servicios públicos con los que usted cuenta en su vivienda	<input checked="" type="checkbox"/> Agua	<input checked="" type="checkbox"/> Luz	<input checked="" type="checkbox"/> Teléfono	<input checked="" type="checkbox"/> TV	<input checked="" type="checkbox"/> Gas y Aire Acondicionado	
	6	¿Cuál es el tipo de transporte que usted utiliza para desplazarse al trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> Bus	<input type="checkbox"/> Bicicleta	<input type="checkbox"/> Carro propio	<input type="checkbox"/> Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda.	
	7	Indique su Estado civil	<input type="checkbox"/> Soltero	<input checked="" type="checkbox"/> Unión Libre	<input checked="" type="checkbox"/> Casado	<input type="checkbox"/> Divorciado	<input type="checkbox"/> Viudo	
	8	¿Es usted cabeza de familia?	<input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sí				
	9	¿Cuántas personas tiene a cargo?	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 3 o 4	<input type="checkbox"/> Mas de 5		
	10	¿Aporta ingresos económicos a la familia?	<input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Sí				
	11	Seleccione su último nivel de estudios terminado	<input checked="" type="checkbox"/> Técnico	<input type="checkbox"/> Tecnológico	<input type="checkbox"/> Universitario	<input type="checkbox"/> Ingrado	<input type="checkbox"/> Otro	
	12	Indique a que EPS se encuentra afiliado	<input type="checkbox"/> Nueva EPS	<input checked="" type="checkbox"/> Sur EPS	<input type="checkbox"/> SOS	<input type="checkbox"/> Emmanar	<input type="checkbox"/> Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda.
	13	¿Pertenece usted a algún grupo de atención especial?	<input type="checkbox"/> Desplazados	<input type="checkbox"/> Indígenas	<input type="checkbox"/> Afrodescendientes	<input type="checkbox"/> Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda.	
	14	¿Tiene usted alguna de estas discapacidades?	<input type="checkbox"/> Visual	<input type="checkbox"/> Auditivo	<input type="checkbox"/> Motora	<input type="checkbox"/> Del habla	<input type="checkbox"/> Otra	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda.
<b>Clima organizacional</b>	1	Me siento satisfecho con el ambiente laboral.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/> Siempre	
	2	En la organización está claramente definida la misión y la visión.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/> Siempre	
	3	Considero que la remuneración económica es justa para la labor que realizo.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/> Siempre	
	4	¿La empresa es económicamente estable entre la competencia?	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/> Siempre	
	5	La empresa realiza actividades de bienestar laboral.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/> Siempre	
	6	El jefe tiene en cuenta las sugerencias o ideas propuestas para el desarrollo de mi labor.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input checked="" type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre	
	7	Finalizo la jornada laboral con sensación de satisfacción por la actividad desarrollada.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/> Siempre	
	8	Se han presentado mal entendido o conflicto con algún(los) compañero(s) del equipo.	<input checked="" type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre	
	9	Considero que necesito capacitación en algunas áreas de interés y que forma parte importante de mi desarrollo.	<input checked="" type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre	

<b>Productividad</b>	10	La empresa realiza actividades recreativas o culturales.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
	11	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/> Siempre
	12	Me gusta la labor que realizo.	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
	1	¿Considera que los equipos tecnológicos suministrados por la empresa son los necesarios para realizar su actividad laboral?	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
	2	¿En la jornada laboral establecida logra finalizar con el total de las actividades propuestas?	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
	3	¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
	4	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	<input checked="" type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
	5	¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás?	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
	6	¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	<input type="checkbox"/> Nunca	<input checked="" type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
	7	¿Durante la jornada laboral logra cumplir la meta de pacientes agendados?	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre
	8	¿Logra cumplir con las tareas administrativas asignadas o su rol durante su jornada laboral?	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/> Siempre
9	Trabaja periódicamente en la medición de los indicadores de su carga?	<input checked="" type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre	
10	¿Puede ejecutar las tareas por usted planificadas durante su jornada laboral?	<input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/> Siempre	
11	¿Recibe quejas y reclamos por los tiempos de atención a pacientes?	<input checked="" type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Casi nunca	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Casi siempre	<input type="checkbox"/> Siempre	

**POLI** **ILUHPC**

**INSTRUMENTO**

El objetivo de este cuestionario es analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Guadalupe Buga en la empresa Rectorcer.

**Consentimiento**  
 Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada del consentimiento y he sido informado (a) sobre dicha investigación que están realizando los estudiantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Guatemalteca denominada Clima Organizacional y Productividad en Rectorcer, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta investigación no representa ningún riesgo para mi integridad. dicha información respetará su privacidad.

**Nombre y Apellido**  
 Diana Ortega L.

<b>Información General</b>	1	Indique el municipio donde vive actualmente	Buga <input checked="" type="checkbox"/>	Yotoco	Qinebra	Guacat	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que correspondiente
	2	Indique su estrato socioeconómico	Uno	Dos	Tres	Cuatro <input checked="" type="checkbox"/>	Cinco	Sex
	3	El tipo de vivienda que habita es:	Propia	Familiar	Arendada <input checked="" type="checkbox"/>			
	4	Actualmente su vivienda es:	Apartamento	Casa <input checked="" type="checkbox"/>	habitación	Otra	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre	
	5	Indique cuáles son los servicios públicos con los que usted cuenta en su vivienda	Luz	Gas <input checked="" type="checkbox"/>	Internet <input checked="" type="checkbox"/>	Telefonía	Agua y Alcantarillado <input checked="" type="checkbox"/>	
	6	¿Cuál es el tipo de transporte que usted utiliza para desplazarse al trabajo?	Moto <input checked="" type="checkbox"/>	Bus	Bicicleta	Carro propio	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que correspondiente
	7	Indique su Estado civil	Soltero <input checked="" type="checkbox"/>	Unión Libre	Separado	Casado	Divorciado	Viuudo
	8	¿Es usted cabeza de familia?	Si	No				
	9	¿Cuántas personas tiene a cargo?	0 <input checked="" type="checkbox"/>	1 o 2	3 o 4	Más de 5		
	10	¿Aporta ingresos económicos a la familia?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No				
	11	Seleccione su último nivel de estudios terminado	Técnico	Tecnológico	Universitario	Posgrado <input checked="" type="checkbox"/>	Otro	
	12	Indique a que EPS se encuentra afiliado	Nueva EPS	Suna EPS <input checked="" type="checkbox"/>	SOS	Emisalar	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que correspondiente
	13	¿Perteneca usted a algún grupo de atención especial?	Desplazados	Indígenas	Afrodescendientes	Otro	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre	Ninguno <input checked="" type="checkbox"/>
	14	¿Tiene usted alguna de estas discapacidades?	Visual	Auditivo	Motora	Del habla	Otra	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que correspondiente
<b>Clima organizacional</b>	1	Me siento satisfecho con el ambiente laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	2	En la organización está claramente definida la misión y la visión	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	3	Considero que la remuneración económica es justa para la labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	4	¿La empresa es económicamente estable entre la competencia?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	5	La empresa realiza actividades de bienestar laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	6	El jefe tiene en cuenta las sugerencias o ideas propuestas para el desarrollo de mi labor	Nunca	Casi nunca <input checked="" type="checkbox"/>	A veces	Casi siempre	Siempre	
	7	Finalizo la jornada laboral con sensación de satisfacción por la actividad desarrollada	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	8	Se han presentado mal entendido o conflicto con algún(os) compañero(s) del equipo	Nunca	Casi nunca <input checked="" type="checkbox"/>	A veces	Casi siempre	Siempre	
	9	Considero que necesito capacitación en alguna área de interés y que forma parte importante de mi de	Nunca	Casi nunca <input checked="" type="checkbox"/>	A veces	Casi siempre	Siempre	

<b>Productividad</b>	10	La empresa realiza actividades recreativas o culturales	Nunca	Casi nunca	A veces <input checked="" type="checkbox"/>	Casi siempre	Siempre	
	11	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	12	Me gusta la labor que realizo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	1	¿Considera que los equipos tecnológicos suministrados por la empresa son los necesarios para realizar su actividad laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	2	¿En la jornada laboral establecida logra finalizar con el total de las actividades propuestas?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/>	Siempre	
	3	¿Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	4	¿Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?	Nunca	Casi nunca	A veces <input checked="" type="checkbox"/>	Casi siempre	Siempre	
	5	¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás?	Nunca	Casi nunca <input checked="" type="checkbox"/>	A veces	Casi siempre	Siempre	
	6	¿Prioriza su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?	Nunca	Casi nunca <input checked="" type="checkbox"/>	A veces	Casi siempre	Siempre	
	7	¿Durante la jornada laboral logra cumplir la meta de pacientes agendados?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
	8	¿Logra cumplir con las tareas administrativas asignadas a su rol durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>	
9	¿Trabaja periódicamente en la medición de los indicadores de su cargo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre <input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Puede ejecutar las tareas por usted planificadas durante su jornada laboral?	Nunca	Casi nunca	A veces <input checked="" type="checkbox"/>	Casi siempre	Siempre		
11	¿Recibe quejas y reclamos por los tiempos de atención a pacientes?	Nunca	Casi nunca <input checked="" type="checkbox"/>	A veces	Casi siempre	Siempre		

**POLI** INSTRUMENTO

El objetivo de este cuestionario es analizar variables de clima organizacional y productividad a nivel operativo Cuadrante Boga en la empresa Reduccionar

**Consentimiento:** Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada del consentimiento y he sido informado (a) sobre cómo se investigará que está realizando los cuestionarios de Psicología de la Institución Universitaria Pública (IUPUC) de Barranquilla, además de esta información respecto a su privacidad.

**Nombre y Apellido:** Angela Vera Paz

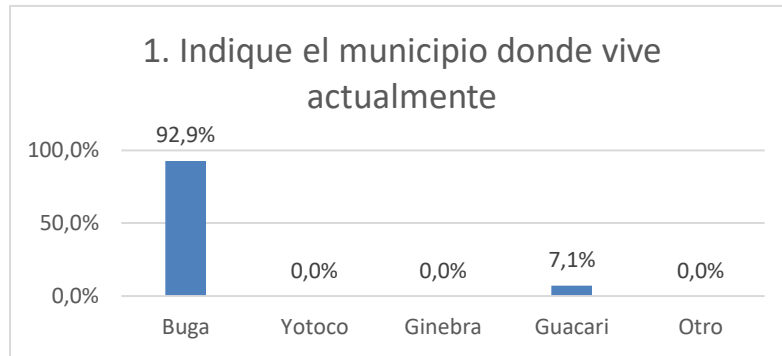
Categoría	Pregunta	Escala de Respuesta					Opciones	Comentarios
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Información General	1. Indique el municipio donde vive actualmente	<input checked="" type="checkbox"/>					Nunca	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
	2. Indique su estado socioeconómico				<input checked="" type="checkbox"/>		Uno	Siempre
	3. El tipo de vivienda que habita es:					<input checked="" type="checkbox"/>	Propia	
	4. Actualmente su vivienda es:					<input checked="" type="checkbox"/>	Alquilada	
	5. Indique cuáles son los servicios públicos con los que usted cuenta en su vivienda	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Agua y Alcantarillado	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
	6. ¿Cuál es el tipo de transporte que usted utiliza para desplazarse al trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>					Bus	
	7. Indique su estado civil					<input checked="" type="checkbox"/>	Soltero	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
	8. ¿En qué estado de familia?					<input checked="" type="checkbox"/>	En pareja	
	9. ¿Cuántas personas tiene a cargo?	<input checked="" type="checkbox"/>					1 o 2	
	10. ¿Aporta ingresos económicos a la familia?	<input checked="" type="checkbox"/>					No	
	11. Seleccione su último nivel de estudios terminado					<input checked="" type="checkbox"/>	Secundaria	
	12. Indique a qué EPS se encuentra afiliado					<input checked="" type="checkbox"/>	Nueva EPS	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
	13. ¿Pertenece usted a algún grupo de atención especial?					<input checked="" type="checkbox"/>	Discapacitado	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
	14. ¿Tiene usted alguna de estas discapacidades?					<input checked="" type="checkbox"/>	Visual	En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea "otro" registre la respuesta que corresponda
Clima Organizacional	1. Me siento satisfecho con el ambiente laboral.					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
	2. En la organización está claramente definida la misión y la visión.					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
	3. Considero que la remuneración económica es justa para la labor que realizo.					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
	4. ¿La empresa es económicamente estable en la competencia?					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
	5. La empresa realiza actividades de bienestar laboral.					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
	6. El jefe tiene en cuenta las sugerencias o ideas propuestas para el desarrollo de mi labor.					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
	7. Puedo trabajar con satisfacción por la actividad desarrollada.					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
	8. Se han presentado mal entendidos o conflictos con algunas competencias del equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>					Nunca	

Productividad	9. Considero que necesito capacitación en alguna área de interés y que forma parte importante de mi cultura.					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
	10. La empresa realiza actividades recreativas o culturales.					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
	11. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
	12. Me gusta la labor que realizo.					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
	1. ¿Considera que los equipos tecnológicos suministrados por la empresa son los adecuados para realizar su actividad laboral?					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
	2. ¿En la jornada laboral establecida logra finalizar con el total de las actividades propuestas?					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
	3. Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado?					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
	4. ¿Hay objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
	5. ¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás?					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
	6. ¿Pierde su día a día en función de las fechas límite o prioridades del día?					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
	7. ¿Durante la jornada laboral logra cumplir la meta de pacientes agendados?					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca	
8. ¿Logra cumplir con las tareas administrativas asignadas o se retrasa en su jornada laboral?					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca		
9. ¿Trabaja personalmente en la medición de los indicadores de su cargo?					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca		
10. ¿Puede agendar las tareas por usted prioritarias durante su jornada laboral?					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca		
11. ¿Recibe quejas y reclamos por los tiempos de atención a pacientes?					<input checked="" type="checkbox"/>	Nunca		

A continuación, se presentarán los resultados del instrumento utilizado en esta investigación a partir de: a. perfil sociodemográfico (14 ítems), b. Clima Organizacional (12 ítems), c. Productividad (11 ítems). En la empresa Redconocer Ltda. en la ciudad de Guadalajara de Buga. Aplicado a 14 empleados de dicha empresa.

**Figura 1**

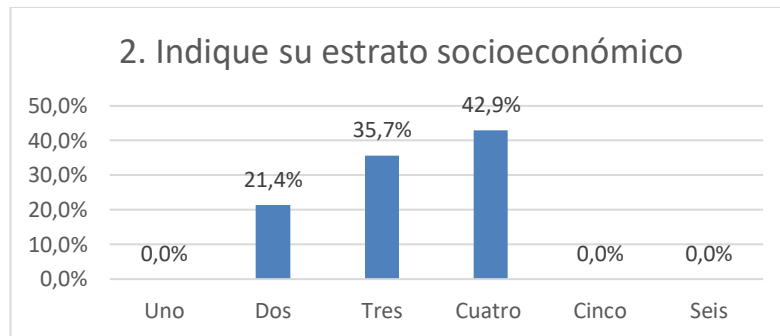
*Lugar de vivienda*



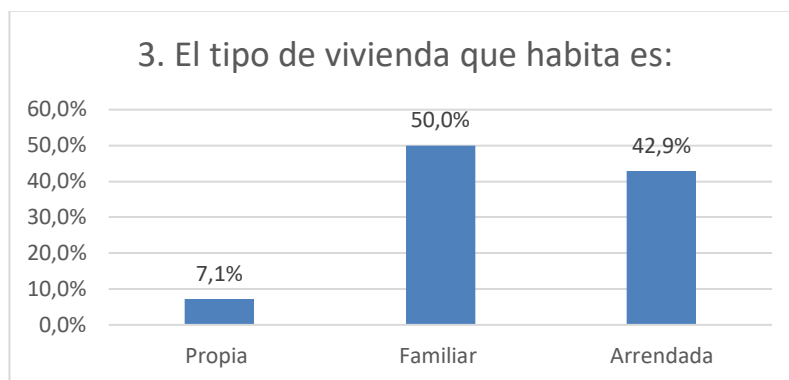
*Nota.* El 92.9% de la población vive en Buga y solamente el 7.1% en Guacari, por lo cual se evidencia que la mayor parte de los encuestados residen en la ciudad donde se encuentra la empresa ubicada.

**Figura 2**

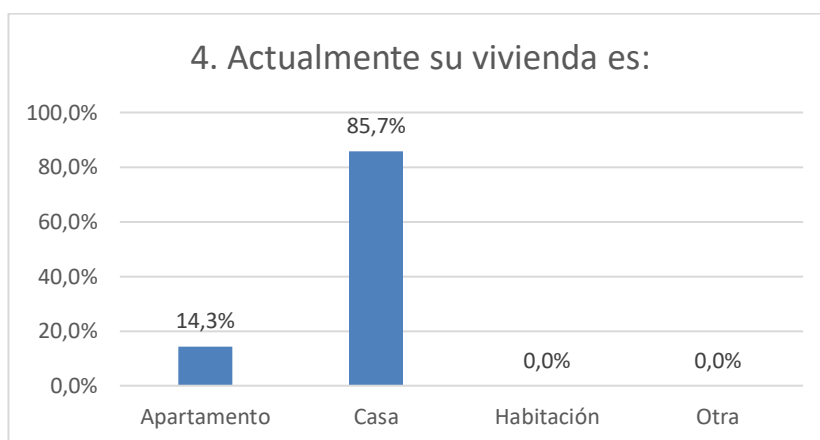
*Estrato*



*Nota.* El 42.9% de la población viven en estrato 4, el 35.7% viven en estrato 3 y el 21.4% viven en estrato 2, por lo cual se evidencia unas buenas condiciones sociales en la población.

**Figura 3***Tipo de Vivienda*

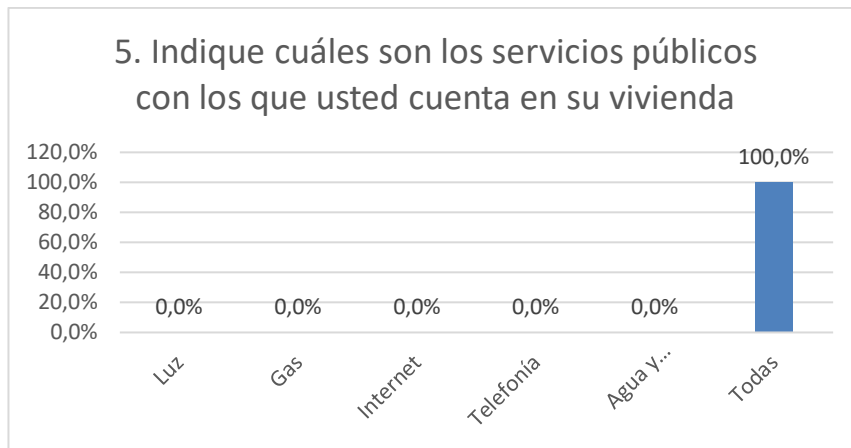
*Nota.* El 50% de la población vive en vivienda familiar, el 42.9% viven en vivienda arrendada y el 7.1% en vivienda propia.

**Figura 4***Estructura en la vivienda*

*Nota.* El 85.7% de la población vive en casa y el 14.3% vive en apartamento, lo cual se puede inferir que la mayoría de la población cuenta con buenas condiciones de vivienda frente al tema del espacio familiar.

**Figura 5**

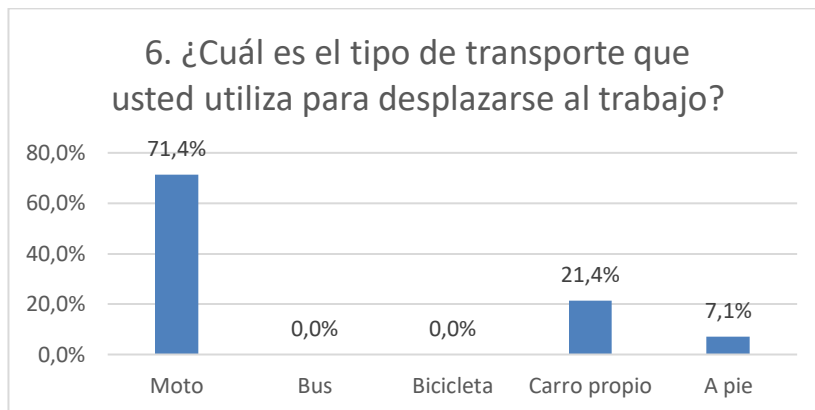




*Nota.* El 100% de la población cuenta con todos los servicios públicos, lo cual genera en la población unas buenas condiciones de desarrollo social y se infiere que su labor permite el disfrute de las condiciones.

**Figura 6.**

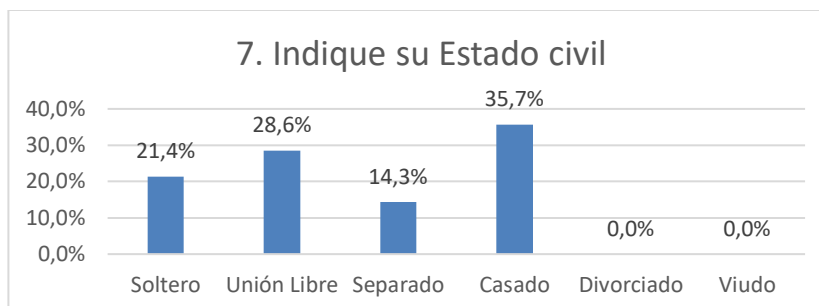
*Transporte utilizado para llegar al trabajo*



*Nota.* El 71,4% de los empleados llega en moto a la empresa. El 24,4% de deslaza en carro propio y el 21/4% llega a pie al lugar de trabajo, lo cual hace referencia a que cada encuestada cuenta con transporte propio para movilizarse lo cual facilita la llegada a su trabajo.

**Figura 7.**

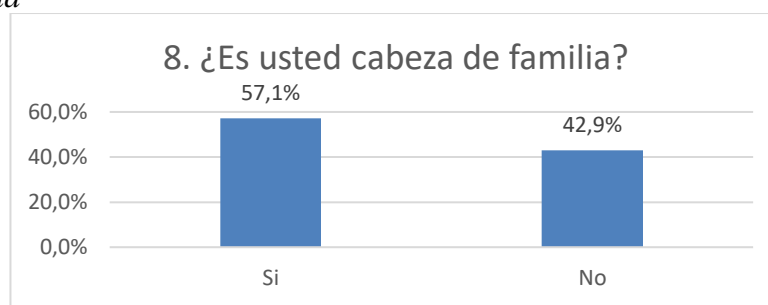
*Estado civil*



*Nota.* El 35.7% de la población en su estado civil indica que están casados, el 28.6% están en unión libre y el 14.3% se encuentran separados.

### Figura 8.

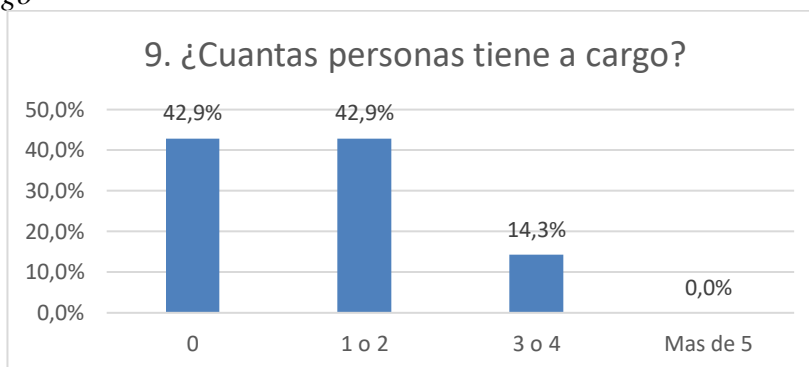
#### *Cabeza de familia*



*Nota.* El 51.1% de la población es cabeza de hogar y el 42.9% indican que no lo son.

### Figura 9.

#### *Personas a cargo*



*Nota.* El 42.9% de la población indica que no tienen personas a cargo, el 42.9% indican que tienen entre 1 y 2 personas a cargo y el 14.3% indican que tienen entre 3 a 4 personas a cargo.

### Figura 10.

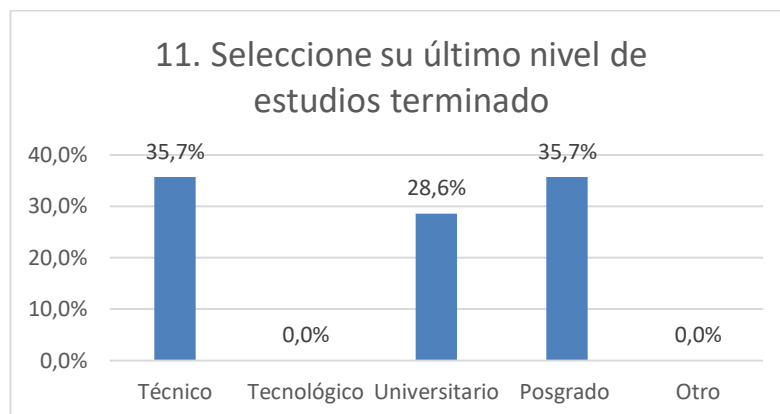
#### *Aporta ingresos Económicos*



*Nota.* El 100 % de la población indica que aporta ingresos económicos en sus familias, por lo que se evidencia que sus labores ayudan a estos compromisos.

**Figura 11.**

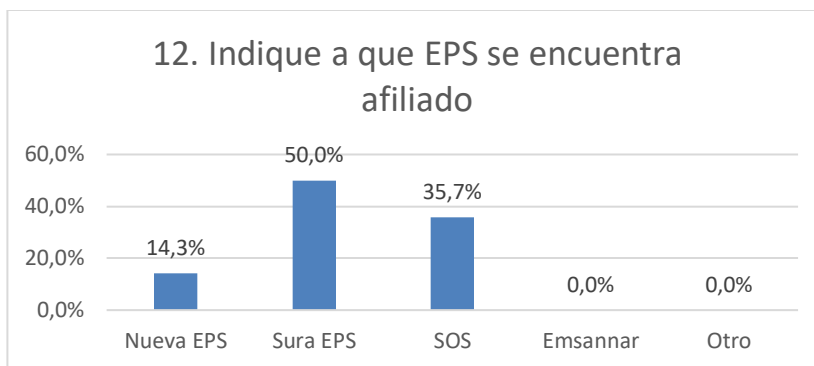
*Nivel de estudio*



*Nota.* El 35.7% tienen posgrado, el 35.7% tienen nivel técnico y el 28.6% tienen pregrado, se evidencia que la población encuestada cuenta con perfiles profesionales de acuerdo con sus cargos.

**Figura 12.**

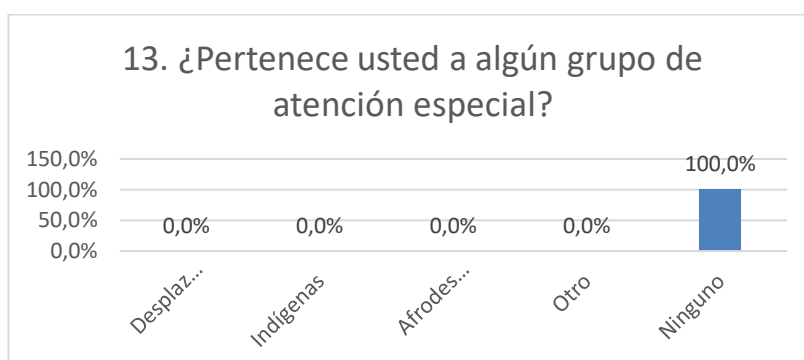
*Afiliación EPS*



*Nota.* El 50% de la población se encuentra afiliado en la EPS Sura, el 35.7% está en SOS y el 14.3% se encuentra en la Nueva EPS.

**Figura 13.**

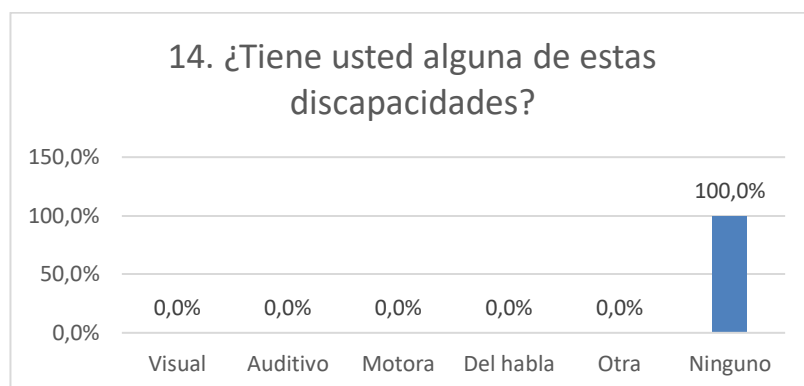
*Grupo de atención especial*



*Nota.* Ninguno de los encuestados se encuentra en un grupo de atención especial.

**Figura 14.**

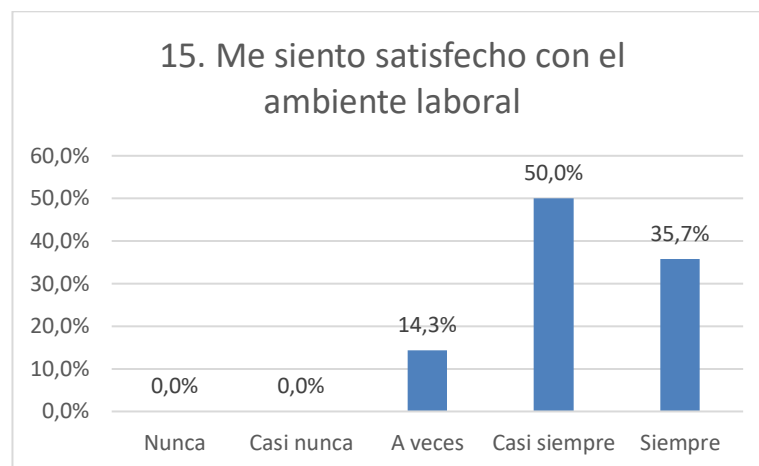
*Discapacidad*



*Nota.* Ninguno de los encuestados tiene una discapacidad.

**Figura 15.**

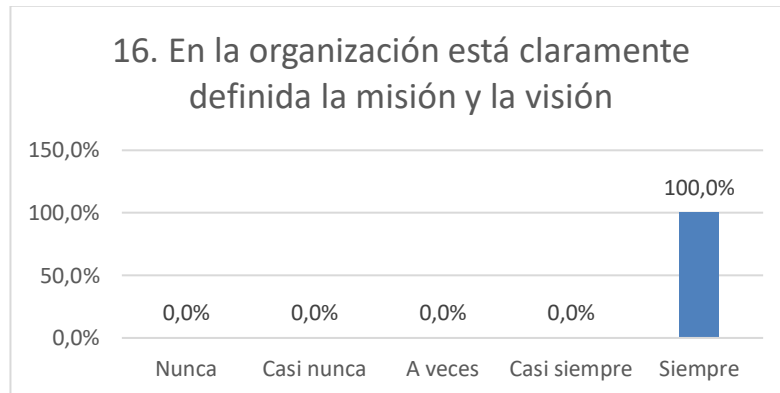
*Satisfacción con el ambiente laboral*



*Nota.* El 50% de la población indica que casi siempre se encuentra satisfecho, el 35.7% se encuentra siempre satisfecho y el 14.3% indica que a veces se siente satisfecho.

**Figura 16.**

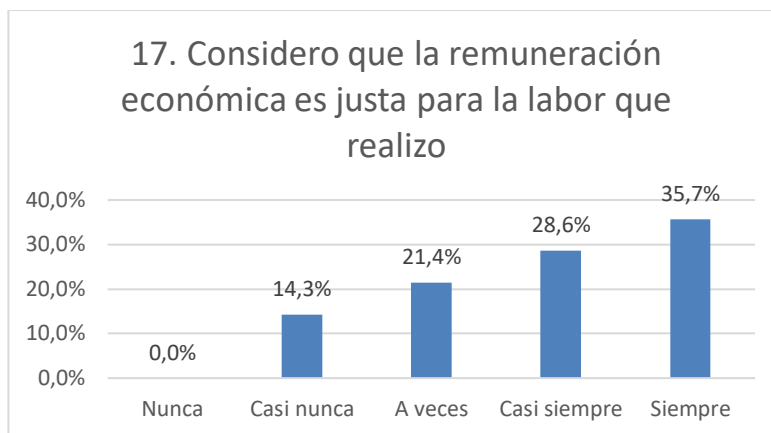
*Misión y Visión organizacional*



*Nota.* El 100% de la población indica que la organización tiene definida la misión y la visión

**Figura 17.**

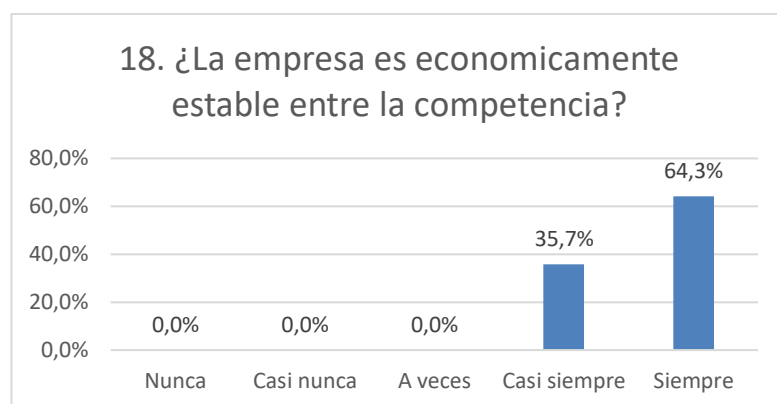
*Remuneración económica*



*Nota.* El 35.7% de la población considera que la remuneración económica es justa para la labor que realiza, el 28.6% indica que casi siempre, el 21.4% aluden que aveces y el 14.3% están casi nunca de acuerdo con la remuneración económica.

### Figura 18.

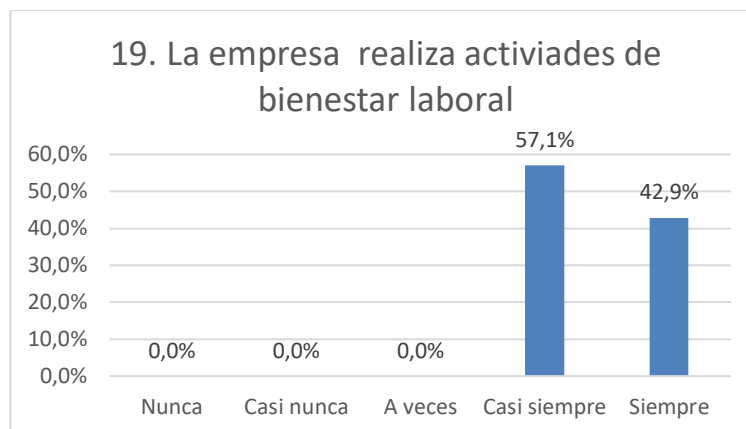
*Estabilidad y competencia de la empresa*



*Nota.* El 64.3% dice que siempre la empresa es estable y competitiva y el 35.7% indican que casi siempre.

### Figura 19.

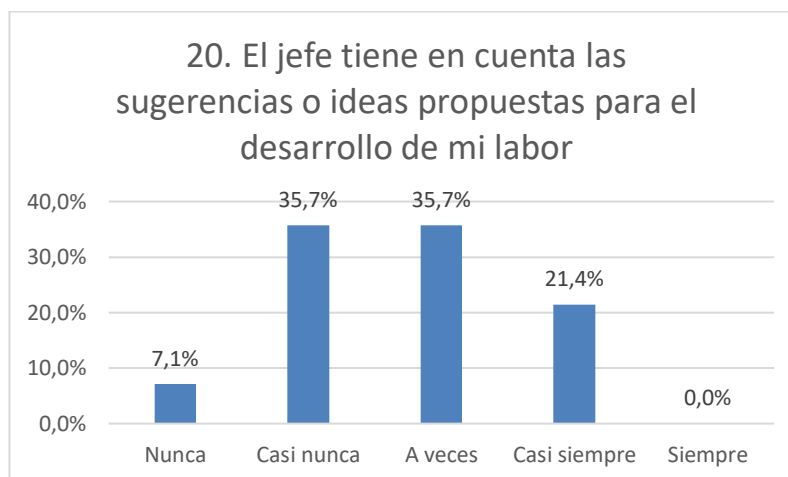
*Actividades de Bienestar*



*Nota.* El 57.1% de los empleados indican que casi siempre la empresa realiza actividades de bienestar mientras que el 42.9% indican que siempre.

**Figura 20.**

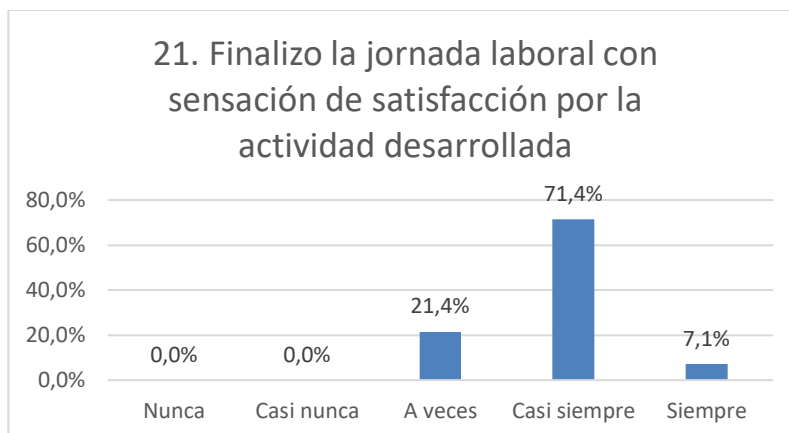
*El jefe tiene en cuenta las sugerencias de los empleados*



*Nota.* El 35.7% de la población indica que a veces, el 35.7% indican que casi nunca, el 21.4% indican que casi siempre y el 7.1% alude que nunca se tienen en cuenta sus ideas o propuestas.

**Figura 21.**

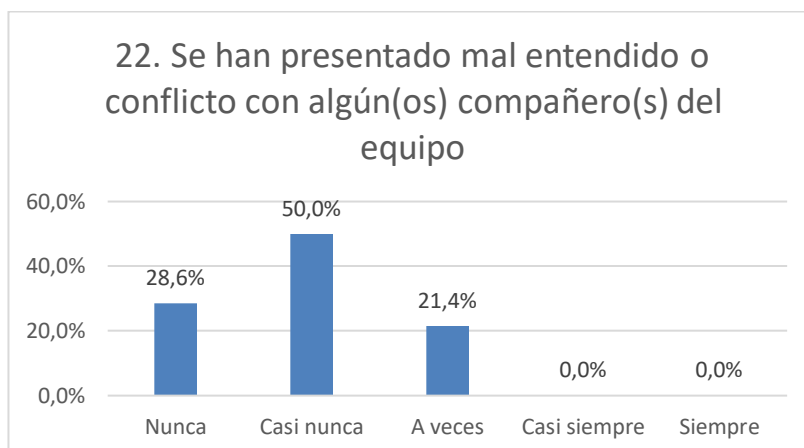
*Satisfacción al finalizar la jornada laboral*



*Nota.* El 71.4% de la población indica que casi siempre, a veces el 21.4 y siempre el 7.1%.

### **Figura 22.**

*Malentendidos o conflictos con los compañeros*

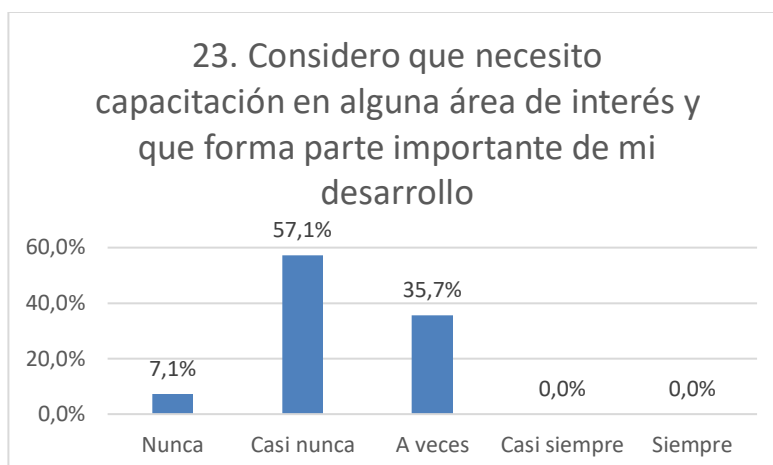


*Nota.* El 50% de la población dicen que casi nunca, el 28.6 indicaron que nunca y el 21.4 de los empleados indican que a veces.

### **Figura 23.**

*Necesidad de capacitación*





*Nota.* El 27.1% de la población indica que casi nunca necesita capacitación, el 35.7% aluden que a veces y el 7.1% dicen que nunca.

#### **Figura 24.**

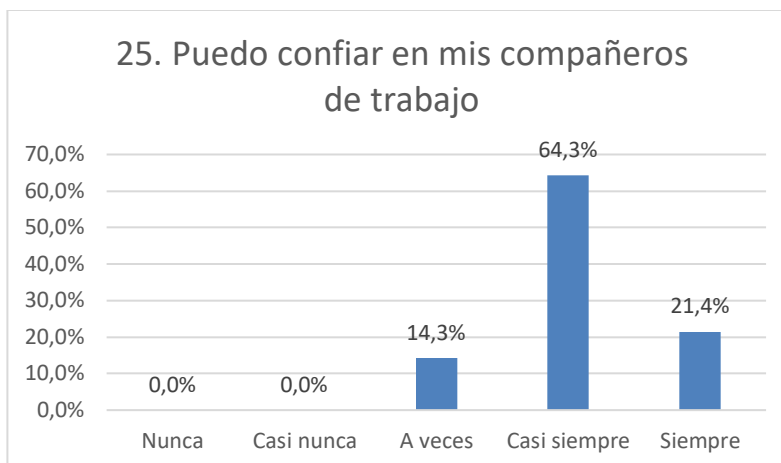
##### *Actividades recreativas*



*Nota.* El 57.1% de los empleados indican que a veces se realizan este tipo de actividades, el 35.7 indican que casi siempre y el 7.1% aluden que siempre.

#### **Figura 25.**

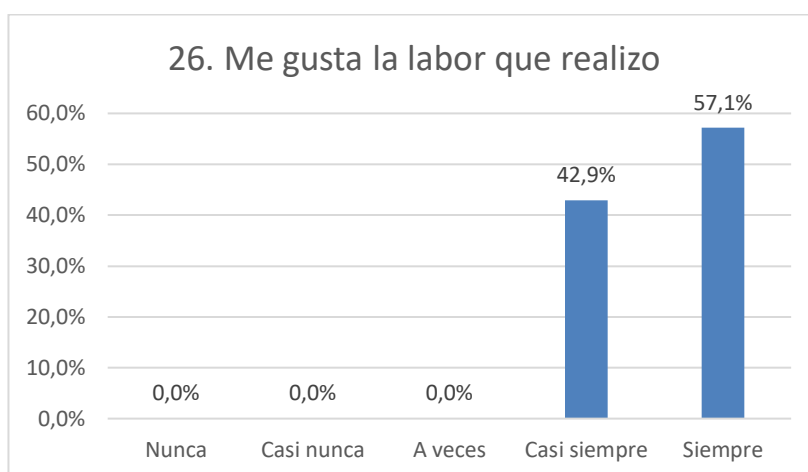
##### *Confianza*



*Nota.* El 64,3% casi siempre confían en sus compañeros, el 24,4 indican que siempre y el 14,3% a veces.

**Figura 26.**

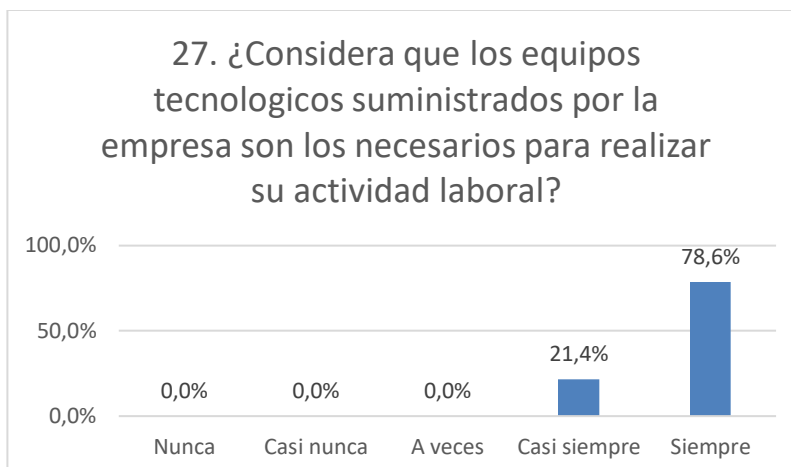
*Me gusta la labor que realizo*



*Nota.* El 57,1% de la población siempre le gusta la labor que realiza, mientras que el 42,9% indica que casi siempre.

**Figura 27.**

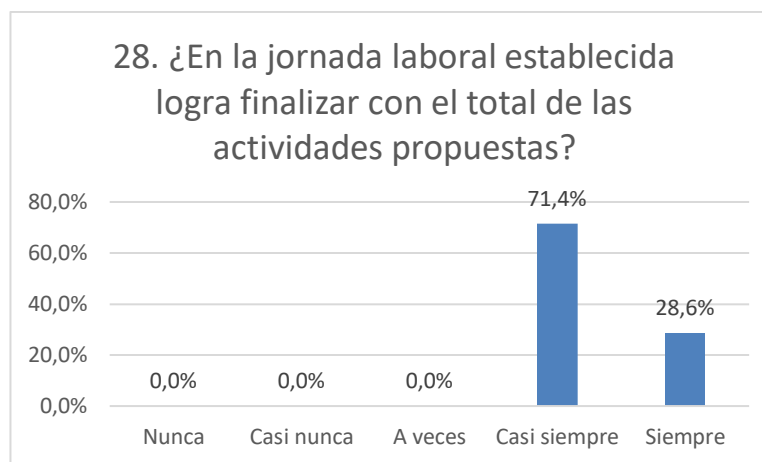
*Equipos Tecnológicos*



*Nota.* El 78.6% de la población siempre considera que los equipos tecnológicos de la empresa son los necesarios para realizar su labor, mientras que 21.4% indican que casi siempre.

**Figura 28.**

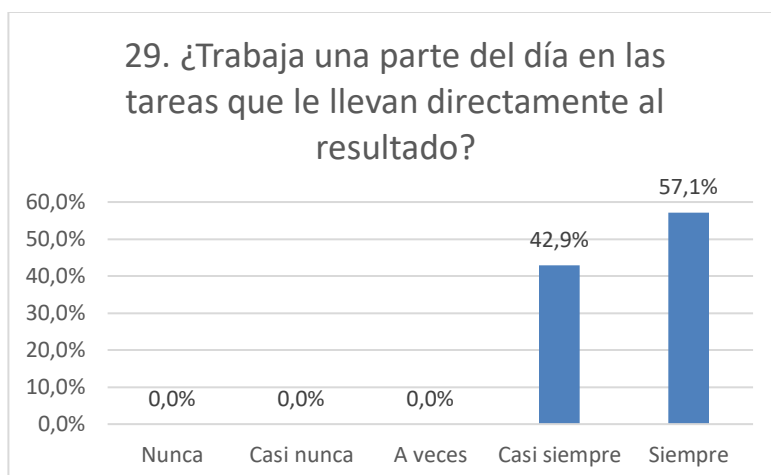
*Jornada laboral*



*Nota.* El 71.4% indican que casi siempre realizan su labor en la jornada establecida, el 28.6% indican que siempre.

**Figura 29.**

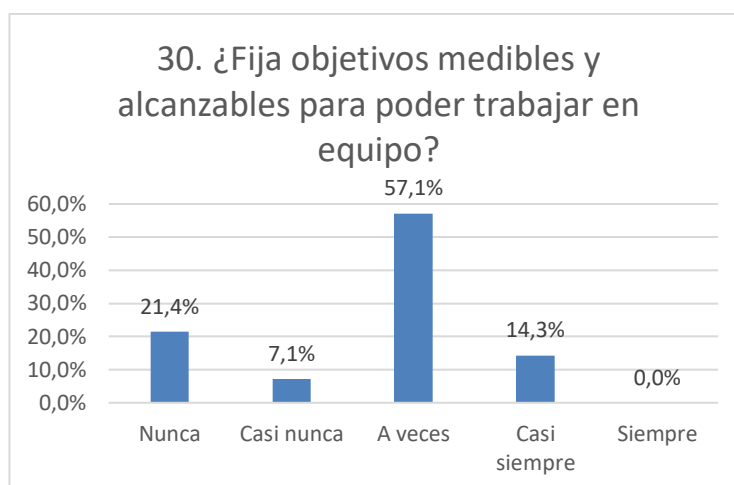
*Tareas directamente al resultado*



*Nota.* El 57.1% de la población indican que siempre trabajan al resultado directo y el 42.9% alude que casi siempre.

### Figura 30.

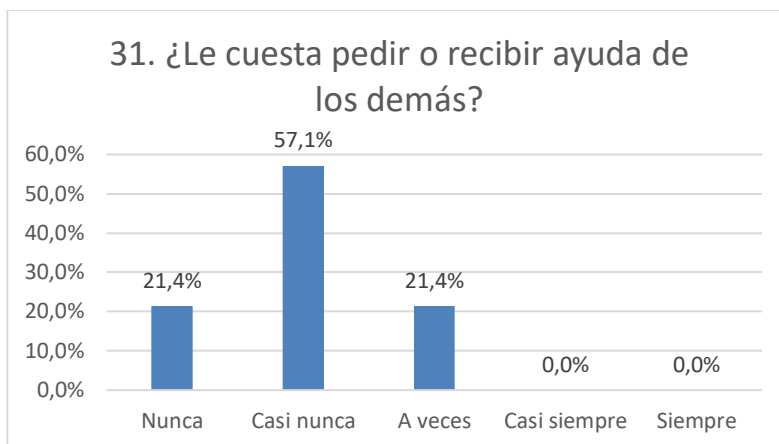
*Objetivos medible y trabajo en equipo*



*Nota.* El 57.1 de los empleados responde que a veces, el 21.4% nunca y el 7.1% casi nunca.

### Figura 31.

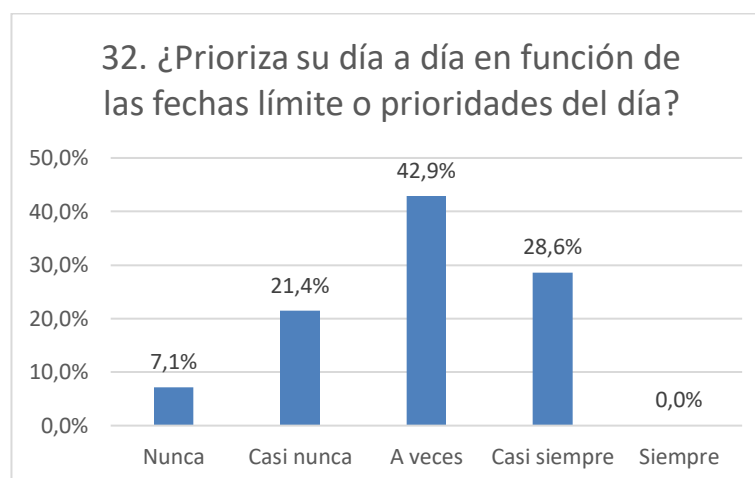
*Le cuesta pedir ayuda*



*Nota.* El 57.1% de los empleados casi nunca les cuesta pedir ayuda a los demás, el 21.4% a veces y el otro 21.4% indican que nunca.

**Figura 32.**

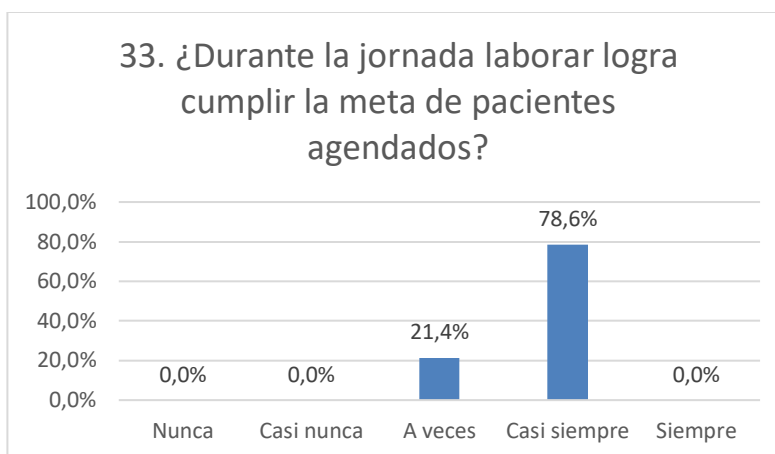
*Prioridad de las tareas*



*Nota.* El 42.9% de la población a veces prioriza, el 28.6% casi siempre y el 7.1% nunca prioriza.

**Figura 33.**

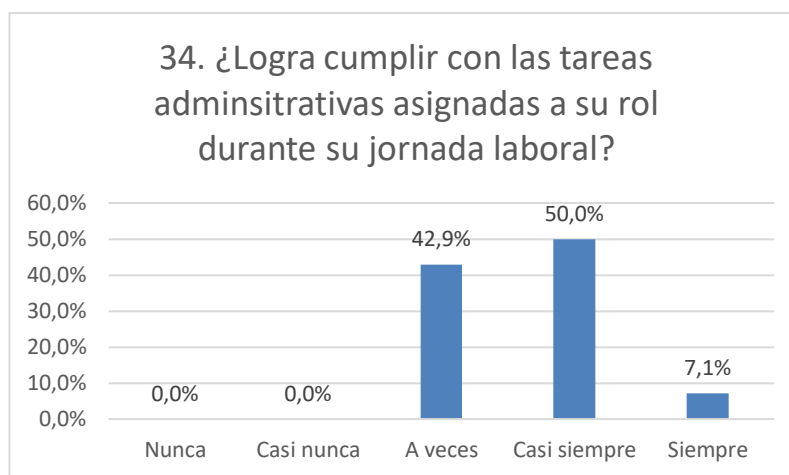
*Metas operativas*



*Nota.* El 78.6% de los empleados cumple las metas, mientras que el 21.4 % indica que a veces.

**Figura 34.**

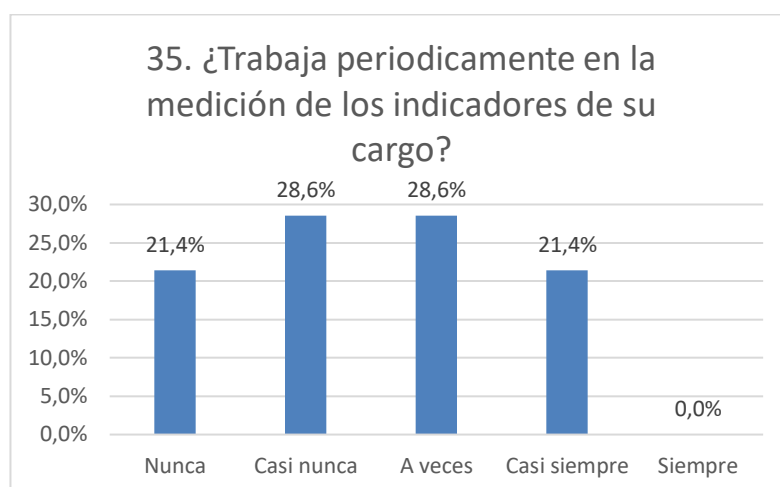
*Metas administrativas*



*Nota.* El 50% de la población indica que casi siempre logra las metas, el 42.9% a veces y el 7.15 siempre.

**Figura 35.**

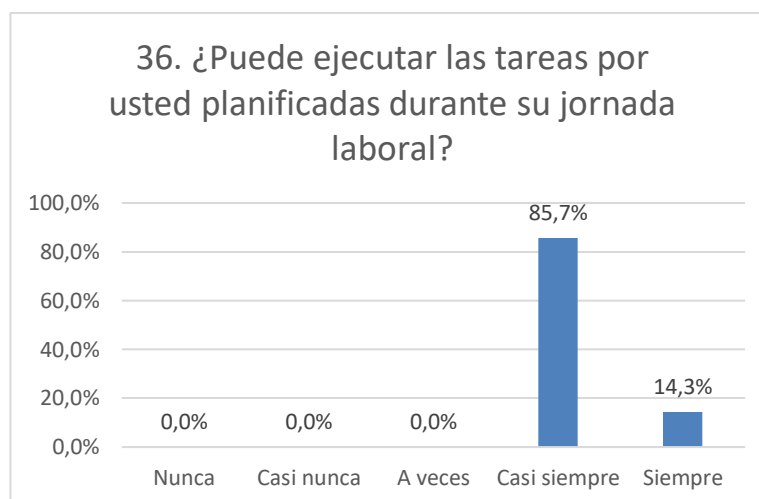
*Medición de indicadores*



*Nota.* El 28.6% alude que casi nunca, otro 28.6% indican que a veces, el 21.4 casi siempre y el 21.4 nunca trabajan en la medición de indicadores.

### Figura 36.

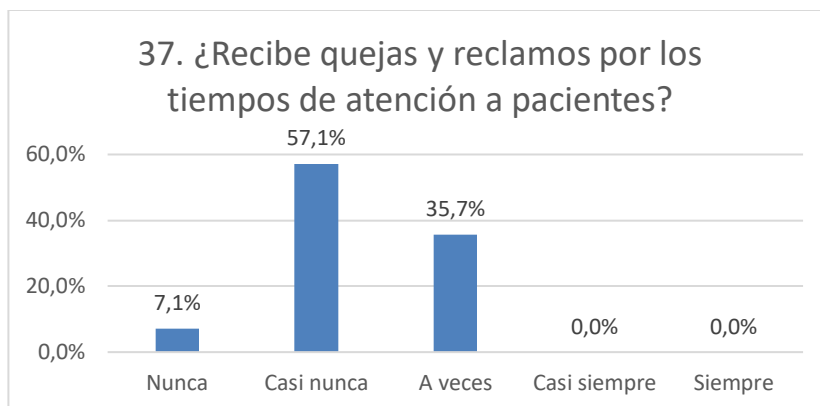
#### *Planificación de tareas*



*Nota.* El 85.7% indican que casi siempre, mientras que el 14.3% siempre planifican sus tareas.

### Figura 37.

#### *Quejas y reclamos*



*Nota.* El 57.1% de los empleados indican que casi nunca reciben quejas de los pacientes, el 35.7% indican que a veces, mientras que el 7.1% dicen que nunca.