



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II- INVESTIGACIÓN APLICADA
FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL DE LA SECRETARIA DE GOBIERNO
DEL GUAVIARE

PRESENTA:

DIANA LORENA GÓMEZ MONTIEL	COD. 1721981652
EDWIN FERNANDO PORRAS PORRAS	COD. 1722410082
FAISULI CATERINE BUCHELI DIAZ	COD. 1811983322
FAIVER CAMARGO PLAZA	COD. 1521981479
ZULAY MANTILLA REY	COD. 1811982514

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIERREZ RUBIANO. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE DE 2020.

Tabla de Contenidos

Resumen	1
Capítulo 1 Introducción.....	1
Descripción del contexto general del tema	1
Planteamiento del problema	2
Pregunta de investigación	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.....	3
Justificación	3
Capítulo 2 Marco de referencia	4
Marco conceptual.....	4
Marco teórico.....	6
Marco Empírico	8
Capítulo 3	10
Metodología.....	10
Tipo y diseño de Investigación	10
Participantes.....	11
Instrumento de recolección de datos	11
Estrategia de análisis de datos	12
Consideraciones Éticas.....	13
Capítulo 4. Resultados.....	13
Discusión	19
Conclusiones	21
Limitaciones.....	21
Recomendaciones.....	22
Referencias bibliográficas	22
Anexos.....	27
Producto Multimedia.....	32

Resumen

Dentro del desarrollo de la presente investigación realizada en la secretaria de gobierno se conocerá la percepción de los trabajadores frente a su sentir del clima organizacional y sus emociones encontradas que las diferentes actividades diarias generan, pudiendo llegar a generar un bienestar físico, mental y social o simplemente generar ambientes de incomodidad que disminuyan su productividad y rendimiento laboral, para este caso se tomara una muestra de 10 trabajadores de 30 existentes bajo los diferentes cargos en los cuales se desempeñan, a estos se le aplicara el test, (WES clima laboral), cuya muestra oscila entre los 28 y 40 años de edad aproximadamente. Se medirá la información a través de tres dimensiones generadas en 90 preguntas de tipo racional que hacen énfasis en las actividades, espacio, crecimiento, participación y demás temas que incluyen el desarrollo y ambiente laboral de la secretaría de gobierno de la gobernación del Guaviare.

Palabras clave: Clima laboral, Afectaciones, Estilo de liderazgo.

Capítulo 1

Introducción

Descripción contexto general

El Clima Organizacional es producto de la cultura empresarial, determinando la forma en que el trabajador percibe su trabajo; y repercutiendo en el rendimiento, la satisfacción y la productividad (Paule Hernández y Caboverde-Silvente 2011). Desde esa perspectiva, en el Clima Organizacional confluyen varios factores como (estructura, liderazgo, toma de decisiones), Goncalves (2000). Es por esta razón que la evaluación del Clima Laboral se convierte en un instrumento valioso para las organizaciones, pues permite

identificar los principales factores que están afectando el Clima Laboral y así se puedan crear estrategias para mejorar el mismo.

¿Y cómo hacer esto? En primer lugar es importante conocer que afectan negativamente el ambiente, teniendo en cuenta el aspecto socio-psicológico, con el fin de percibir el sentir de las personas respecto a la calidad del trabajo y su ambiente; así como y su forma de actuar frente a este (Paule Hernández y Caboverde Silvente, 2011).

Ferrando (2016) en su investigación, **Incidencia del Clima Organizacional**, señala “que el 20.26% de los trabajadores presenta estrés laboral, como consecuencia del desfavorable clima laboral que perciben en su empresa, que va desde moderado a demasiado y al existir una relación significativa entre el clima organizacional y el estrés laboral, la percepción del clima organizacional explica los niveles de estrés existentes en los trabajadores” (p, 01).

Así como también señala Ramos (2012), “Clima Organizacional repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, satisfacción, rendimiento, adaptación, productividad, accidentabilidad, ausentismo, etc., pueden ser consecuencias negativas o positivas de acuerdo de la manera como ha sido percibido el clima por el individuo”. (p, 87).

El Ministerio de la Protección Social, expide la resolución 2646 de 2008 con el fin exigir la medición de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Planteamiento del problema

Para que una organización cumpla con su servicio de manera eficiente, eficaz y exitosa es importante el desempeño laboral de sus miembros, siendo la secretaria de gobierno del Guaviare un importante eje gubernamental; en el transcurso del año 2020 se ha percibido un inadecuado clima organizacional que ha afectado el desempeño de los miembros, es importante indagar y determinar los factores que más influyen

a riesgos psicosociales que tienden a bajar rendimiento laboral, deficientes relaciones interpersonales, mal liderazgo e inconformidad de los miembros dentro de la Institución, una vez identificado estos fenómenos que causa el mal clima organizacional es necesario implementar estrategias para contrarrestar el ambiente actual que se exterioriza en la organización antes descrita.

Pregunta

¿Cuál es la aprobación de los trabajadores de la Secretaria de Gobierno del Guaviare frente clima laboral?

Objetivo general

Identificar los principales factores que afectan el clima laboral de los trabajadores de la Secretaria de Gobierno del Guaviare.

Objetivos específicos

- Indagar sobre los factores que afectan el clima laboral.
- Aplicar un instrumento que nos faciliten conocer el nivel de clima laboral que se presenta en la Secretaria de Gobierno del Guaviare.
- Establecer estrategias de bienestar laboral para los trabajadores, mejorando el clima en la organización.

Justificación

Describir la situación y las consecuencias, se establecen en las organizaciones en relación al bienestar laboral en Colombia. La necesidad de este estudio surge con el interrogante; ¿los colaboradores de la Secretaria de Gobierno del Municipio del Guaviare

se sienten bien con respecto al clima laboral? Se responde al por qué y el para qué es importante y necesario realizar dicha investigación.

Según Mujica y Pérez (2007), el clima laboral es un elemento fundamental en todas las empresas que buscan el bienestar laboral con el fin de aumentar la productividad teniendo en cuenta el rol del talento humano que orienta los procesos que establecen la conducta organizacional, la falta de seguimiento del este clima puede generar abandono de la institución por parte de los empleados debido a que se presentan dificultades en las relaciones personales y falta de motivación a la hora de ejecutar las tareas correspondientes al cargo.

Esta investigación se realiza afín de ayudar a la institución en la mejora de distintas actividades por medio de sugerencias acordes a las necesidades correspondientes al ambiente laboral y cuál es el grado de satisfacción mediante un instrumento aplicativo el cual permitirá identificar aspectos positivos y negativos durante el desempeño laboral.

Capítulo 2

Marco de referencia

Marco conceptual

En este apartado se da la definición de las variables que abordan en esta investigación, así:

Clima Organizacional: Al señalar lo planteado en las definiciones de Rodríguez, A, 1999; Rodríguez, D. 1998; Schneider, 1975 citado por Arancibia, (2006) “es la Impresión que los integrantes de una organización que tienen de las características más cercanas que les son expresivas, que la identifican y diferencian de otras organizaciones” (p. 133) esas impresiones del ambiente laboral que tiene cada persona involucrada dentro

de la organización van a influir en el proceder, experiencia e interacción de cada miembro, enfocados al acatamiento de los objetivos propuestos en la empresa.

Según García (2013) describe que “varias características pueden contribuir al clima organizacional, el elemento determinante, son las impresiones individuales, de las obligaciones y de las probabilidades de refuerzo que identifican el comportamiento de los individuos en el sitio de trabajo” (p. 118), a lo anterior esas condiciones ambientales de la organización donde el factor transmitido sea positivo o negativo y percibido por el trabajador se ve reflejado en su actuación y consecuencias organizacionales; mencionando como factores como el liderazgo, motivación y relación laboral a ser negativas se va a reflejar en afectaciones hacia el desempeño en la organización (García 2013).

El liderazgo como un factor del clima organizacional dentro de una empresa juega un papel muy importante, el concepto según Bonifaz (2012) “es la capacidad y la habilidad para influir e inspirar a otras personas al logro de los objetivos empresariales o personales” (p. 10), el estilo del liderazgo utilizado influye en la relación de los miembros en la organización, tienden a estar encaminados a las consecuencias generadas a la obtención de las metas propuestas por la empresa.

Según Lussier & Christopher (2011) lo definen como “el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio” (p. 6) las organizaciones tienden a adaptarse al cambio generado en su entorno global, al transmitir y generar el cambio, el subordinado percibe de su líder las cualidades y necesidades siendo manifestado en resultados positivos y negativos en la empresa.

Afectación laboral: según Moreno & Báez, (2010) los factores psicosociales y organizacionales son condiciones que afectan lo laboral, tanto positiva como negativamente, el estilo de liderazgo como factor del clima organizacional genera excelentes o pésimas circunstancias de trabajo con consecuencias del bienestar laboral, cada miembro de la organización tiene su propio estilo de vida, cualidades, intereses, objetivos personales y experiencias propias, es cuando al momento de interactuar, se reflejan las posturas diferentes y choques de ideas, causando fenómenos inherentes en el trabajador cuando es negativo se

produce estrés laboral, insatisfacción, desmotivación y mal clima laboral viéndose expresado su funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia en las organizaciones.

Expuesto a lo anterior los riesgos psicosociales en el trabajo según Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (2014) lo define como “aquellos factores psicosociales que pueden adoptar valores adversos o desfavorables que pueden afectar negativamente a la salud y seguridad de la población trabajadora, así como al desarrollo del trabajo”(p. 12) la afectación laboral es aquella condición relacionada al trabajo de cada miembro de la organización y al estar negativamente afecta notablemente el clima organizacional.

Marco teórico

El clima organizacional en las empresas varía dependiendo del comportamiento de las personas, por eso con la teoría de Lewin enfatizamos en la importancia de cómo debemos relacionarnos con las personas y la afectación que esta lleva en nuestra vida laboral y personal.

Lewin es llamado el padre de la psicología por su combinación de la psicología con la filosofía y una de sus teorías es el comportamiento humano.

Dentro de esta teoría encontramos dos factores:

1. Comportamiento humano deriva de los eventos presentes en determinadas situaciones
2. Esto hechos se relaciona uno con el otro de forma dinámica para influir o dejarse influenciar de ellos, el campo dinámico se relaciona con el campo psicológico de cada persona, que se adapta de para ver o percibir las cosas del mundo que lo rodea.

Lewin afirmo que el comportamiento de las personas siempre está en el objetivo o una meta es por esto que se ve reflejado su comportamiento.

La idea del campo psicológico de Lewin, las situaciones o condiciones se ven influidos en cualquier parte del mismo, este campo psicológico se ve reflejado en lo que

entiende la persona de su entorno psicológico o de su forma de actuar, que son las acciones que afectan en un momento determinado.

Esto se refleja en positivo o negativo es positiva cuando los hechos satisfacen las necesidades del individuo y negativo cuando no o tratan de causarle repulsión o alejamiento.

Se puede ver sistematizada en la siguiente ecuación

C= Comportamiento

P= Persona

M= entorno

C= (P, M).

Teoría de las relaciones humanas

Si bien hoy en día el componente humano y las relaciones humanas son importante en el ámbito organizacional, hace más de 30 años se veía que el trabajador era un vago y solo dependía de su sueldo dejando a lado las relaciones humanas, gracias al seguimiento de la psicología y la aparición en el ámbito laboral e industrial se vio la necesidad de humanizar y democratizar la producción, eran frecuentes la insatisfacción laboral, las quejas y las revueltas obreras.

Esta teoría está más enfocada a la pertinencia a un grupo social, su bienestar con el entorno y las normas sociales existente dentro de dicho grupo con el tipo de tarea realizada.

Esto establece el comportamiento del trabajador en el sitio de trabajo y la afectación psicológica en los momentos de explicar su comportamiento, rendimiento en el trabajo y productividad.

Marco Empírico

En la investigación realizada por Reina (2019) titulada Estrategias para mejorar el clima organizacional en la Institución Casa Hogar Gema, estudio de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano una investigación de tipo cuantitativo, diseño descriptivo en la ciudad de Bogotá, con objetivo generar e implementar estrategias encaminadas a mejorar el clima organizacional en la institución estudiada, a una población de 20 trabajadores y herramienta de medición encuesta no estandarizada de 30 ítems que miden 6 variables que componen el clima organizacional, así: Cultura organizacional, Liderazgo, Comunicación, Relaciones interpersonales y Toma de decisiones, con opción de respuesta escala tipo Likert, de acuerdo a los hallazgos en el estudio el clima organizacional es escaso favorable y el ítem liderazgo la mejor calificada por el trato de empleadores a empleados, cumplimientos de metas y buen trato; en cambio la variable de relaciones interpersonales presento dificultades en solucionar problemas y falta de respeto entre los miembros.

La investigación desarrollada por Serrato, (2011) Estrategias para mejorar el clima organizacional en la empresa Grupo Latino de Publicidad Colombia Ltda, estudio de la universidad de la Salle en la ciudad de Bogotá, de tipo descriptivo a una población de 257 funcionarios, con un instrumento utilizado basada en encuesta de IMCOC, con los resultados obtenidos establecieron rangos de las variables para determinar fortalezas (Toma de decisiones y control), oportunidades de mejora (Cooperación y comunicación) y debilidades (Sentido de pertenencia, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación y proceso al cambio), así plantear estrategias donde el papel fundamental de los empleadores influyen en la cultura y clima organizacional, considerando el éxito y la efectividad en la empresa, involucrando los miembros estratégicos, cómplices motivados y comprometidos con los valores corporativos.

El estudio realizado por Sarmiento & Valero (2014) Desarrollo de un plan de acción para mejorar el Clima Organizacional investigación en la Universidad Sergio Arboleda Bogotá, realizada a la Vicepresidencia Técnica Área Avianca a 1884 empleados,

investigación de tipo proyectivo utilizaron instrumentos como Cuestionario de recolección de información en los grupos focales y formato de entrevista con preguntas de tipo abiertas, resultado mediante un análisis de valoraciones, a través de una escala de “semáforo”, encontraron que las variables imparcialidad, respeto y familiaridad necesitaban de intervención; la ejecución del plan de acción se relaciona en compromisos por parte del Gerente, siendo el primer generador de credibilidad ante medios y colaboradores.

La investigación de Blandón & Blandón, (2018) Estrategias para mitigar los Efectos del Clima Organizacional en la Productividad de las Organizaciones, Universidad de San Buenaventura Medellín Colombia investigación tipo cuantitativo alcance descriptivo y correlacional, instrumento revisión literaria y encuesta integrada por dos partes, conformada por la identificación de la organización, datos sociodemográficos y por 10 dimensiones que son de gran importancia dentro de la organización con escala Likert, al determinar las dimensiones se puede lograr el éxito en la organización así como el liderazgo adecuado de los empleadores se consigue cumplir necesidades y metas de los empleados, esas dimensiones o factores organizacionales, afectan también factores psicológicos razón por la cual intervienen en el desempeño.

Según el estudio de Camacho & Mayorga, (2017) Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. Perspectiva jurídica, de la Universidad del Rosario Bogotá, revisión sistemática del proyecto de investigación intitulado “Mobbing”, Donde mencionan que lo importante del clima laboral es la motivación, donde influye en cumplir sus responsabilidades y condiciones de salud, y los problemas encontradas como la dificultad de llegar a los objetivos, concentración debido a los riesgo psicosociales como fenómeno de factores simultáneos que obstaculizan el desempeño en la organización.

La investigación Alvarez, Moreno, Ramírez & Restrepo, (2019) Análisis de la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores del área administrativa de la Liga contra el cáncer seccional Bogotá con un diseño cualitativo, instrumento de tipo entrevista semiestructurada, a 28 personas del área administrativa de la organización, donde el clima organizacional afecta todos los aspectos de la misma, observaron un factor

importante al riesgo psicosocial como resistencia al cambio, generando afectación a la armonía y tranquilidad de los empleados.

El Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia) de Beltran & Téllez, (2018), Universidad Nacional de Colombia, con una metodología exploratoria, con análisis descriptivos y enfoque misto, un instrumento encuesta tipo escala de Likert a una población de 45 empresas de la provincia de Tundama del departamento de Boyacá, donde exponen que la calidad laboral es considerada un factor fundamental de la gestión para el desarrollo de la organización, repercute en rendimiento individual y grupal.

Y según Gonzales, Paredes, Nuñez, Paredes & Paredes, (2018) La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas, investigación realizada en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela, tipo cualitativa con encuestas y entrevistas a 50 empleados de la empresa Tungurahua, observando resultados como 72% de la muestra consideró que no hay un buen liderazgo, donde los empleados no siguen de forma adecuada los procedimientos y causando situaciones de malestar; elementos como exceso de trabajo y estrés laboral causando afectación el clima organizacional, siendo un impedimento al progreso y cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa.

Capítulo 3

Metodología

Tipo y diseño de Investigación

Este estudio se enmarca dentro de un paradigma mixto (cuantitativo y cualitativo), de carácter exploratorio correlacional; ya que es el primer estudio realizado en esta dependencia gubernamental y busca encontrar la correlación entre los diferentes factores

que afectan el clima laboral dentro de la Secretaría de Gobierno del Departamento del Guaviare.

Participantes

Según datos facilitados por la Secretaría de Gobierno de la Gobernación del Guaviare la población de trabajadores en el momento de realización del estudio era de 30 personas.

Población muestra a intervenir: 10 trabajadores.

Total, hombres: 12

Total, mujeres: 18

Dependencia: Secretaria de Gobierno

Nivel académico: técnico, profesional y profesionales especializados.

Edad promedio: 28 años – 40 años

Tipo de vinculación laboral: contratos por prestación del servicio, nombramiento provisional.

Instrumento de recolección de datos

Se utilizó la Escala de Clima Social Organizacional (WES- Work Environment Scale) de Moos, R.H., Moos, B.S. y Trickett, E.J. (1981), adaptada al español por Ballesteros, F. (1984). Este instrumento valora rasgos socio-ambientales y la relación personal en el trabajo y cuanta con 90 preguntas con dos opciones de respuesta (falso/verdadero), agrupados en 10 escalas que evalúan tres dimensiones fundamentales a saber:

Relaciones. Esta dimensión se encuentra compuesta por las siguientes subescalas: Implicación (IM), Cohesión (CO) y Apoyo (AP), que evalúan el interés de los trabajadores

y su nivel de compromiso, así como el apoyo de los directivos a sus empleados y que tanto fomenta el trabajo en equipo.

Autorrealización u orientación hacia los objetivos que consta de las siguientes sub escalas: Autonomía (AU), Organización (OR) y Presión (PR); relacionadas con el grado en que se estimula la autonomía en los empleados; la importancia de la planificación eficaz dentro de la organización y la culminación de tareas; además el grado en que se trabaja sobre la urgencia.

Estabilidad/Cambio, esta dimensión la integra las sub escalas Claridad (CL), Control (CN), Innovación (IN) y Desarrollo (DS), las cuales evalúan el nivel de conocimiento que tienen los trabajadores sobre su tareas diarias y cómo se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que los directivos utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y por último como el entorno físico contribuye a crear un atractivo lugar de trabajo.

Estrategia análisis datos

Para el análisis de la escala, se calcularon los porcentajes para cada tipo de respuesta. Se usó un valor neutro en el nivel 50 o medio para interpretar los resultados de este tests, Esta información será tabulada mediante una matriz en Excel, para su posterior análisis.

DIMENSION	SUBESCALA	PD	PB	Ptje	CATEGORIA
Relaciones	IMPLICACION	IM			
	COHESION	CO			
	APOYO	AP			
Autorrealiz	AUTONOMIA	AU			
	ORGANIZACIÓN	OR			
	PRESION	PR			
Estabilidad Cambio	CLARIDAD	CL			
	CONTROL	CN			
	INNOVACION	IN			
	COMODIDAD	CF			

Imagen tomada Excel tests (WES) de Moos.

Consideraciones Éticas

Es deber de todo psicólogo tratar de contribuir al progreso de la ciencia y de la profesión psicológica. No obstante, su accionar científico y profesional debe atenerse a las reglas y exigencias del trabajo científico (Giraldo, 1997).

En consecuencia, y a pesar de ser un estudio sin riesgo, esta Revisión de literatura se registrará por los estándares legales y éticos de acuerdo a la Constitución Política y la Ley 1090 de 2006 “por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones”.

Capítulo 4.

Resultados

Resultados obtenidos en el proyecto de investigación donde se aplica el siguiente instrumento: Escala de Clima Social Organizacional, Work Environment Scale (WES) de Moos, aplicada a una muestra de 10 trabajadores entre los 28 y 40 años en la secretaria de Gobierno del departamento del Guaviare, logrando recopilar los siguientes datos:

Análisis de resultados

De acuerdo a la aplicación de la escala WES DE MOSS aplicada en el profesional en Psicología Andrés Lozano, quien se desempeña como contratista de la Gobernación, se evaluó buen resultado en las tres dimensiones, lo cual manifiesta sentirse a gusto con su trabajo con un puntaje promedio categorizado en una tendencia BUENA.

APELLIDOS Y NOMBRES:
 ANDRES LOZANO

EDAD: 29 **FECHA:** 20/11/2020

Ocupacion: Contratista

GRADO:

EXAMINADO POR:

DIMENSION	SUBESCALA	PD	Ptje	CATEGORIA
Relaciones	IMPLICACION	IM	6	17 Tend. Buena
	COHESION	CO	6	
	APOYO	AP	5	
Autorrealiz.	AUTONOMIA	AU	7	18 Tend. Buena
	ORGANIZACION	OR	6	
	PRESION	PR	5	
Estabilidad Cambio	CLARIDAD	CL	8	24 Buena
	CONTROL	CN	5	
	INNOVACION	IN	3	
	COMODIDAD	CF	8	

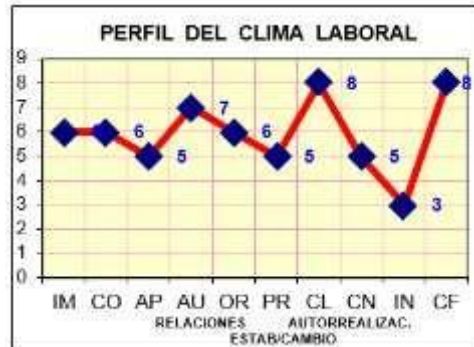


Imagen tomada Excel WES DE MOOS

La aplicación de la escala realizada en el profesional en Sociología Luis Fernando Arenas, refleja un perfil de clima laboral a gusto BUENO en cada una de las dimensiones aplicadas relaciones laborales, autorrealización para el desarrollo de tareas y estabilidad. Esto permite resaltar que el trabajador se siente a gusto con su trabajo y con su ambiente laboral.

APELLIDOS Y NOMBRES:
 LUIS FERNANDO ARENAS

EDAD: 35 **FECHA:** 20/11/2020

Ocupacion: Contratista

GRADO:

EXAMINADO POR:

DIMENSION	SUBESCALA	PD	Ptje	CATEGORIA
Relaciones	IMPLICACION	IM	9	21 Buena
	COHESION	CO	6	
	APOYO	AP	6	
Autorrealiz.	AUTONOMIA	AU	8	19 Buena
	ORGANIZACION	OR	6	
	PRESION	PR	5	
Estabilidad Cambio	CLARIDAD	CL	8	23 Buena
	CONTROL	CN	4	
	INNOVACION	IN	2	
	COMODIDAD	CF	9	

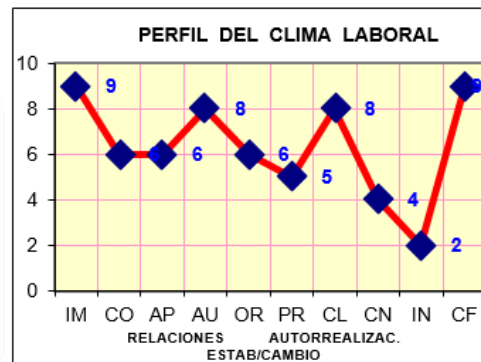


Imagen tomada Excel WES DE MOOS

De acuerdo a los análisis de la aplicación de la escala realizada al Abogado especializado Carlos Granados, nos arroja una importante información que podría estar afectando el desarrollo de las labores realizada y/o generando un poco de dificultades acorde a las dimensiones evaluadas. En la dimensión de relaciones mantiene una tendencia buena, en la dimensión de estabilidad al cambio de igual forma la tendencia es buena, en la dimensión de autorrealización su tendencia es promedio lo cual precisa presentar anomalías por temas

de presión al desarrollo de tareas propias de la Gobernación, llegando esto a que su percepción del clima laboral sea buena, pero con posibilidades de ser mejorada.

APELLIDOS Y NOMBRES:
CARLOS GRANADOS

EDAD: 50 **FECHA:** 20/11/2020

OCUPACION: Contratista

GRADO:

EXAMINADO POR:

DIMENSION	SUBESCALA	PD	Ptje	CATEGORIA
Relaciones	IMPLICACION	IM	6	17 Tend. Buena
	COHESION	CO	7	
	APOYO	AP	4	
Autorrealiz.	AUTONOMA	AU	5	13 Promedio
	ORGANIZACION	OR	5	
	PRESION	PR	3	
Estabilidad Cambio	CLARIDAD	CL	5	19 Tend. Buena
	CONTROL	CN	4	
	INNOVACION	IN	5	
	COMODIDAD	CF	5	



Imagen tomada Excel WES DE MOOS

De acuerdo a los análisis de la aplicación de la escala realizada a la Abogado especializada Erika García, nos arroja una importante información que podría estar afectando el desarrollo de las labores realizada y/o generando un poco de dificultados acorde a las dimensiones evaluadas. En la dimensión de relaciones mantiene una tendencia buena, en la dimensión de estabilidad al cambio de igual forma la tendencia es buena, en la dimensión de autorrealización su tendencia es promedio lo cual precisa presentar anomalías por temas de presión al desarrollo de tareas propias de la Gobernación, llegando esto a que su percepción del clima laboral sea buena, pero con posibilidades de ser mejorada. Igual que la información anterior los abogados podrían estar presentado cargas laborales que hacen que el clima laboral sea promedio.

APELLIDOS Y NOMBRES:
ERIKA GARCIA

EDAD: 27 **FECHA:** 20/11/2020

OCUPACION: Contratista

GRADO:

EXAMINADO POR:

DIMENSION	SUBESCALA	PD	Ptje	CATEGORIA
Relaciones	IMPLICACION	IM	8	18 Tend. Buena
	COHESION	CO	6	
	APOYO	AP	4	
Autorrealiz.	AUTONOMA	AU	4	11 Promedio
	ORGANIZACION	OR	3	
	PRESION	PR	4	
Estabilidad Cambio	CLARIDAD	CL	5	17 Tend. Buena
	CONTROL	CN	3	
	INNOVACION	IN	4	
	COMODIDAD	CF	5	



Imagen tomada Excel WES DE MOOS

De acuerdo a los resultados arrojados de la aplicación de la escala de percepción del clima laboral a la profesional en Psicología Elizabeth Gamboa se analiza un perfil con tendencia promedio al desarrollo de sus labores realizadas, lo cual arroja que se siente a gusto con el clima laboral, pero podría llegar a mejorar si la dimensión de autorrealización de igual forma mejora.

APELLIDOS Y NOMBRES:
ELIZABETH GAMBOA

EDAD: 32 FECHA: 20/11/2020

Ocupación: Contratista

GRADO:

EXAMINADO POR:

DIMENSION	SUBESCALA	PD	Ptje	CATEGORIA
Relaciones	IMPLICACION	IM	7	16 Tend. Buena
	COHESION	CO	6	
	APOYO	AP	3	
Autorrealiz.	AUTONOMIA	AU	4	14 Promedio
	ORGANIZACION	OR	5	
	PRESION	PR	5	
Estabilidad Cambio	CLARIDAD	CL	5	19 Tend. Buena
	CONTROL	CN	6	
	INNOVACION	IN	3	
	COMODIDAD	CF	5	



Imagen tomada Excel WES DE MOOS

De acuerdo a los resultados arrojados de la aplicación de la escala de percepción del clima laboral del tecnólogo de apoyo de la secretaria de Gobierno Miguel Veloz se evalúa contar con un clima laboral BUENO acorde a las dimensiones evaluadas, lo cual les permite el desarrollo de sus actividades sin malestar alguno como se evidencia en el presente perfil, el cual presenta alteraciones variables por la magnitud de su forma y gusto en su ambiente laboral pero su calificación es BUENA.

APELLIDOS Y NOMBRES:
MIGUEL VELOZA MOYA

EDAD: 29 FECHA: 20/11/2020

Ocupación: Contratista

GRADO:

EXAMINADO POR:

DIMENSION	SUBESCALA	PD	Ptje	CATEGORIA
Relaciones	IMPLICACION	IM	6	16 Tend. Buena
	COHESION	CO	5	
	APOYO	AP	5	
Autorrealiz.	AUTONOMIA	AU	7	18 Tend. Buena
	ORGANIZACION	OR	6	
	PRESION	PR	5	
Estabilidad Cambio	CLARIDAD	CL	8	21 Buena
	CONTROL	CN	4	
	INNOVACION	IN	2	
	COMODIDAD	CF	7	



Imagen tomada Excel WES DE MOOS

De acuerdo a los resultados arrojados en la aplicación de la escala de percepción del clima laboral a la tecnología en proyectos Mileth Restrepo, apoyo de la secretaria de gobierno, se evalúa que en la dimensión de relaciones bajo la sub escala implicación, cohesión y apoyo mantiene un puntaje promedio siendo esto determinado como una percepción buena y estable al clima laboral en el cual se desenvuelve.

APELLIDOS Y NOMBRES:
MILET RESTREPO
 EDAD 43 FECHA 20/11/2020
 OCUPACION Contratista
 GRADO
 EXAMINADO POR:

DIMENSION	SUBESCALA	PD	Ptje	CATEGORIA
Relaciones	IMPLICACION	IM	7	21 Buena
	COHESION	CO	7	
	APOYO	AP	7	
Autorrealiz.	AUTONOMIA	AU	5	13 Promedio
	ORGANIZACION	OR	4	
	PRESION	PR	4	
Estabilidad Cambio	CLARIDAD	CL	6	22 Buena
	CONTROL	CN	4	
	INNOVACION	IN	5	
	COMODIDAD	CF	7	

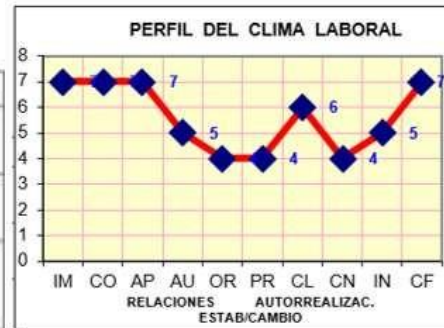


Imagen tomada Excel WES DE MOOS

De acuerdo a la aplicación de la escala de clima laboral WES DE MOSS aplicada a la profesional Sirly Restrepo quien se desempeña como contratista de la Gobernación del Guaviare, se evaluó que buen resultado en las tres dimensiones, lo cual manifiesta sentirse a gusto con su trabajo percibiendo un buen ambiente laboral en su trabajo con un puntaje promedio categorizado en una tendencia BUENA.

APELLIDOS Y NOMBRES:
SIRLY RESTREPO
 EDAD 37 FECHA 20/11/2020
 OCUPACION Contratista
 GRADO
 EXAMINADO POR:

DIMENSION	SUBESCALA	PD	Ptje	CATEGORIA
Relaciones	IMPLICACION	IM	6	18 Tend. Buena
	COHESION	CO	7	
	APOYO	AP	5	
Autorrealiz.	AUTONOMIA	AU	5	17 Tend. Buena
	ORGANIZACION	OR	6	
	PRESION	PR	5	
Estabilidad Cambio	CLARIDAD	CL	7	22 Buena
	CONTROL	CN	4	
	INNOVACION	IN	3	
	COMODIDAD	CF	8	

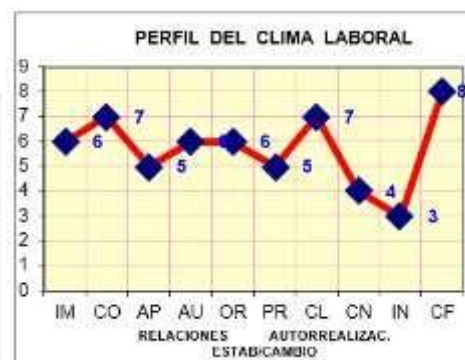


Imagen tomada Excel WES DE MOOS

De acuerdo a los resultados arrojados de la aplicación de la escala de percepción del clima laboral en el apoyo técnico de la Gobernación del Guaviare, Zulma Sofia Restrepo se analiza un perfil con tendencia BUENA al desarrollo de sus labores realizadas, lo cual arroja que se siente a gusto con el clima laboral bajo las dimensiones evaluadas y las diferentes sub escalas analizadas, el cual permite reflejar un perfil estable con poca alteración continua.

APELLIDOS Y NOMBRE S:
ZULMA SOFIA RESTREPO
 EDAD: 28 FECHA: 20/11/2020
 OCUPACION: Contratista
 GRADO:
 EXAMINADO POR:

DIMENSION	SUBESCALA	PD	Ptje	CATEGORIA
Relaciones	IMPLICACION	IM	6	17 Tend. Buena
	COHESION	CO	5	
	APOYO	AP	6	
Autorrealiz.	AUTONOMIA	AU	5	16 Tend. Buena
	ORGANIZACIÓN	OR	6	
	PRESION	PR	5	
Estabilidad Cambio	CLARIDAD	CL	8	20 Buena
	CONTROL	CN	4	
	INNOVACION	IN	2	
	COMODIDAD	CF	6	



Imagen tomada Excel WES DE MOOS

De acuerdo a los análisis de la aplicación de la escala realizada a la Dra. Yanira Sierra Tovar asesora de gobierno de la Gobernación del Guaviare, nos arroja una importante información que podría estar generando un poco de dificultades acorde a las dimensiones evaluadas. En la dimensión de relaciones mantiene una tendencia buena, en la dimensión de estabilidad al cambio de igual forma la tendencia es buena, en la dimensión de autorrealización su tendencia es promedio lo cual precisa presentar anomalías por temas de presión al desarrollo de tareas propias de la Gobernación, llegando esto a que su percepción del clima laboral sea buena, pero con posibilidades de ser mejorada.

Este instrumento work environment scale (wes) de moos se aplica con el fin de medir el clima social organizacional en el entorno laboral de la secretaria de gobierno y obtener información precisa sobre el estado de la organización y de esta manera identificar los aspectos negativos y positivos para fomentar acciones de mejora.

APELLIDOS Y NOMBRE S:
 YANIRA SIERRA TOVAR
EDAD: 55 **FECHA:** 28/11/2020
OCUPACION: Contratista
GRADO:
EXAMINADO POR:

DIMENSION	SUBESCALA	PD	Ptje	CATEGORIA
Relaciones	IMPULSION	IM	7	19 Tend. Buena
	COHESION	CO	6	
	APOYO	AP	6	
Autorrealiz.	AUTONOMIA	AU	3	10 Promedio
	ORGANIZACION	OR	3	
	PRESION	PI	4	
Estabilidad Cambio	CLARIDAD	CL	3	17 Tend. Buena
	CONTROL	CN	7	
	INNOVACION	IN	3	
	COMODIDAD	CF	4	



Imagen tomada Excel WES DE MOOS

Retomando el marco teórico, en que se ubica nuestro estudio y los objetivos que se han utilizado para guiar este proyecto investigativo, se trata de vincular esta información a los resultados obtenidos en el estudio del clima organizacional de la secretaria de Gobierno del Guaviare.

Nuestro acercamiento ha venido marcado por una realidad en la que se caracteriza los factores determinantes que causan el clima organizacional, enmarcado en la teoría de Lewin donde la vida del individuo y su entorno determinan su comportamiento, aludiendo desde diferentes puntos de vista del comportamiento del personal donde se identifica según lo planteado por Camacho & Mayorga, (2017) y Alvarez, Moreno, Ramírez & Restrepo, (2019) los riesgo psicosociales y factores determinan el desempeño de los miembros de la organización.

Como se ha señalado con anterioridad, buena parte de este ámbito de investigación se centran en la gestión en el Clima Organizacional, donde pueden ser reseñados factores que generan al cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa, según lo mencionado por Serrato, (2011) y Gonzales, Paredes, Nuñez, Paredes & Paredes, (2018).

El interés de relacionar los factores negativos que alerta la relación de los empleados y empleadores habitual al mal liderazgo, falta de respeto, exceso de trabajo y estrés laboral afecta notablemente el bienestar y eficiencia de la empresa en relación a las

dimensiones aplicadas y los hallazgos de las investigaciones de Serrato, (2011), Blandón & Blandón, (2018) y Gonzales, Paredes, Nuñez, Paredes & Paredes, (2018).

Respecto al segundo objetivo donde se utilizó el instrumento Escala de Clima Social Organizacional, Work Environment Scale (WES) de Moos, R.H., Moos, B.S. y Trickett, E.J. (1981), características socio-ambientales y las relaciones personales en el trabajo, para identificar el nivel del clima organizacional, % de la muestra consideró que la innovación es mala, donde los empleados no siguen de forma adecuada los procedimientos y causando situaciones de malestar Gonzales, Paredes, Nuñez, Paredes & Paredes, (2018) y Alvarez, Moreno, Ramírez & Restrepo, (2019).

Al último objetivo estrategias de bienestar laboral papel fundamental de los empleadores influyen en la cultura y clima organizacional, considerando el éxito y la efectividad en la empresa, involucrando los miembros estratégicos, cómplices motivados y comprometidos con los valores corporativos mejorando el clima en la organización, según lo planteado por Reina (2019), Serrato, (2011) y Sarmiento & Valero (2014).

En general, la investigación en el marco referente se han identificado una lista de factores que determinan el clima organizacional y los efectos que causan al personal y la empresa, donde se considera exponiendo estrategias para establecer relaciones, desempeño, adaptación al cambio según descrito por Arancibia, (2006), Sarmiento & Valero (2014), Beltran & Téllez, (2018).

En vista de que existe factores que se exponen en esta investigación, se pueden crear estrategias para afrontar y mitigar, el mal clima organizacional, a los resultados obtenidos respecto a las variables individuales consideradas, especialmente la influencia al cambio, el liderazgo corroboran en nuestro modelo teórico un efecto significativo a través del estilo de afrontamiento, presión y apoyo, como se mencionó en el marco de referencia a los resultados evidenciados y descrito por Reina (2019), Blandón & Blandón, (2018), Sarmiento & Valero (2014) compromisos por parte de los líderes, siendo generadores de credibilidad, confianza, cohesión y apoyo entre empleadores en un buen clima laboral.

Conclusiones

Como conclusión de la investigación Factores que afectan el clima Laborar de la secretaria de Gobierno del Guaviare, fue posible cumplir con el objetivo de nuestra investigación se aplicó el instrumento work environment scale (wes) de moo, que mide el clima social organizacional en el entorno laboral de esta área de trabajo seleccionada.

Como muestra escogida se aplicó los instrumentos a 10 trabajadores entre ellos 4 hombres y 6 Mujeres con un promedio de edad entre los 28 y 40 años.

Dentro de los factores identificados son los siguientes:

- Autorrealización (Presión y Autonomía).
- Estabilidad al cambio (Innovación y control).

Otras de las variables identificadas dentro de la investigación es la estabilidad al cambio como son la innovación y el control evaluados en la aplicación de este instrumento.

Cuando las situaciones no se controlan adecuadamente el trabajador presenta estrés y si este se presentan por periodos cortos puede ser manejable y trayendo como resultado molestias pasajeras, pero cuando la exposición es constante a este factor estresante, esto genera que los conflictos aumenten más en el sitio de trabajo indisponiendo a los trabajadores y retrasando el proceso de resolución de conflictos pudiendo impactar en el clima laboral e incluso en sus vida personal, generando desmotivación, monotonía, aburrimiento e incluso el retiro del trabajador de su sitio de trabajo.

Limitaciones

La emergencia sanitaria como consecuencia de las medidas de protección en salud dificultó la disponibilidad de las personas ya que algunos estaban trabajando por turnos y otros desde casa. Asimismo, es de tener en cuenta que actualmente la percepción del clima laboral puede verse afectada por la situación de crisis sanitaria puesto que cambió la forma de trabajar; asimismo, la percepción del futuro como trabajadores.

A parte de la variable salud, el estudio se limitó a una dependencia específica de la Gobernación del Guaviare, por lo que se excluyó otras dependencias, que laboran en el recinto y que se interrelacionan; por tanto, estas variables pueden incidir en los resultados.

Recomendaciones

Con el fin de tener un panorama más amplio acerca del clima laboral de la entidad y su influencia entre dependencias, se hace pertinente ampliar el estudio a las otras dependencias de la Gobernación del Guaviare. Así mismo, se sugiere que adicionalmente se apliquen más instrumentos de recolección de información. Finalmente consideramos que debido a la emergencia actual de salud, la percepción de clima laboral puede variar, por consiguiente se recomienda realizar una nueva evaluación en el momento en que se inicie las labores presenciales en las instalaciones de la entidad con todo el personal al tiempo.

También se recomienda realizar un plan de acción para brindar herramientas que fortalezcan las relaciones de compañeros de trabajo, esto traerá un impacto positivo donde tendremos trabajadores motivados, comprometidos y aumentando su nivel de productividad en los procesos.

Referencias Bibliográficas

Alvarez Athertua, C., Moreno Rodriguez, L., Ramírez Sogamoso, W. J., & Restrepo Sánchez, S. J. (2019). Análisis de la relación entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores del área administrativa de la Liga contra el cáncer seccional Bogotá. Bogota: Universidad Piloto de Colombia. Obtenido de <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6374/Trabajo%2>

[http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/files/DOCUMENTO MEDICINA GRUPOS - INVESTIGADORES VERSION FINAL 15 10 2014 \(1\).pdf](http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/files/DOCUMENTO%20MEDICINA%20GRUPOS%20-%20INVESTIGADORES%20VERSION%20FINAL%2015%2010%202014%20(1).pdf)

- Ferrando, A. (2016). incidencia del clima organizacional en el estrés laboral en las empresas agroindustriales.
- Garcia Rubiano, M. (2013). Aprendizaje y clima organizacional como determinantes del cambio organizacional. En L. E. abella, & M. V. Garcia, Psicología organizacional perspectivas y avances (pág. 234). Bogotá: Ecoes ediciones. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/poligran/70412?page=121>.
- Giardine, B., Riemer, C., Hardison, R. C., Burhans, R., Elnitski, L., Shah, P., ... & Nekrutenko, A. (2005). Galaxy: a platform for interactive large-scale genome analysis. *Genome research*, 15(10), 1451-1455.
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. El clima organizacional. que es y como analizarlo.
- Gonzales Reyes, J. V., Paredes Nuñez, M. A., Nuñez López, R., Paredes Nuñez, V., & Paredes Nuñez, I. I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de investigación*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3761/376160247012/376160247012.pdf>
- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2014). *Guia de prevencion de riesgos psicosociales*. Vasco: OSALAN. Obtenido de https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-dirigida-al-delegado-o-delegada-de-prevencion/s94-osa9999/es/adjuntos/guia_riesgos_psicosociales_para_delegados_y_delegadas.pdf
- Iussier, R., & Christopher, A. (2011). *Liderazgo Teoria, aplicacion y desarrollo de habilidades*. Mexico: CENCAGE Learning. Obtenido de <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>

Ministerio de Trabajo. 2008. Decreto 2646 de 2008 - Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá (CO): Ministerio de Trabajo de la República de Colombia.

Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje.

Paule-Hernández, Yoanys, & Caboverde-Silvente, Rosa Maria (2011). estudio diagnóstico del clima laboral en la empresa de sueros y productos hemoderivados. Ingeniería Industrial.

Peña, C. A. (2019). *Estrategias para mejorar el clima organizacional en la institución Casa Hogar Gema de Amor*. Bogotá: Politecnico Grancolombiano. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1401/Proyecto%20de%20grado%20Estrategias%20para%20mejorar%20el%20clima%20organizacional%20en%20la%20institucion%20Casa%20Hogar%20Gema%20de%20Amor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SARMIENTO ROMERO, P. A., & VALERO SILVA, P. A. (2014). DESARROLLO DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL. Bogotá: Universidad Sergio Arvoleda. Obtenido de <https://repository.usergioarvoleda.edu.co/bitstream/handle/11232/995/Desarrollo%20de%20un%20plan%20de%20accion%20para%20mejorar%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Serrato Martínez, M. C. (2011). Estrategias para mejorar el clima organizacional en la empresa Grupo Latino de Publicidad Colombia ltda. Bogota: Ciencia Unisalle.
Obtenido de
https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1737&context=administracion_de_empresas

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/4297/T.P_BuitragoNarda_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Anexos



Bogotá D.C. 10 de Noviembre 2020

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO _____ Identificado con Cédula de Ciudadanía N° _____, Voluntaria y conscientemente, doy mi consentimiento para participar en un proceso de investigación psicológica, participando de esta encuesta. Por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la investigación, así como de la razón específica de mi participación. También recibí información sobre la forma en que se utilizaran los resultados.

Entiendo que los resultados se manejarán con estricta confidencialidad y solo con mi consentimiento se le podrán presentar a otra persona y o institución pública o privada. En este momento autorizo a que se envíe una copia de los resultados a: la Universidad Politécnico Gran Colombiano, para que sea usada con fines académicos.

Firma Participante

Firma Estudiante de Psicología

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO Ornela Restrepo Escobar Identificado con Cédula de Ciudadanía N° 107631048. Voluntaria y conscientemente, doy mi consentimiento para participar en un proceso de investigación psicológica, participando de esta encuesta. Por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la investigación, así como de la razón específica de mi participación. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Entiendo que los resultados se manejarán con estricta confidencialidad y solo con mi consentimiento se le podrán presentar a otra persona y/o institución pública o privada. En este momento autorizo a que se envíe una copia de los resultados a la Universidad Politécnica Gran Colombiana, para que sea usada con fines académicos.

Firma Participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO Luciel A. Urbán Identificado con Cédula de Ciudadanía N° 107243232 Voluntaria y conscientemente, doy mi consentimiento para participar en un proceso de investigación psicológica, participando de esta encuesta. Por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la investigación, así como de la razón específica de mi participación. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Entiendo que los resultados se manejarán con estricta confidencialidad y solo con mi consentimiento se le podrán presentar a otra persona y/o institución pública o privada. En este momento autorizo a que se envíe una copia de los resultados a la Universidad Politécnica Gran Colombiana, para que sea usada con fines académicos.

Firma Participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO Andrés Lozano C Identificado con Cédula de Ciudadanía N° 107421459. Voluntaria y conscientemente, doy mi consentimiento para participar en un proceso de investigación psicológica, participando de esta encuesta. Por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la investigación, así como de la razón específica de mi participación. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Entiendo que los resultados se manejarán con estricta confidencialidad y solo con mi consentimiento se le podrán presentar a otra persona y/o institución pública o privada. En este momento autorizo a que se envíe una copia de los resultados a la Universidad Politécnica Gran Colombiana, para que sea usada con fines académicos.

Firma Participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO Geovysmar de la Cruz Identificado con Cédula de Ciudadanía N° 107221023. Voluntaria y conscientemente, doy mi consentimiento para participar en un proceso de investigación psicológica, participando de esta encuesta. Por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la investigación, así como de la razón específica de mi participación. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Entiendo que los resultados se manejarán con estricta confidencialidad y solo con mi consentimiento se le podrán presentar a otra persona y/o institución pública o privada. En este momento autorizo a que se envíe una copia de los resultados a la Universidad Politécnica Gran Colombiana, para que sea usada con fines académicos.

Firma Participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO Reina Sofia Torres Identificado con Cédula de Ciudadanía N° 107232894. Voluntaria y conscientemente, doy mi consentimiento para participar en un proceso de investigación psicológica, participando de esta encuesta. Por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la investigación, así como de la razón específica de mi participación. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Entiendo que los resultados se manejarán con estricta confidencialidad y solo con mi consentimiento se le podrán presentar a otra persona y/o institución pública o privada. En este momento autorizo a que se envíe una copia de los resultados a la Universidad Politécnica Gran Colombiana, para que sea usada con fines académicos.

Firma Participante

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO Fabi Garcia Identificado con Cédula de Ciudadanía N° 107684213. Voluntaria y conscientemente, doy mi consentimiento para participar en un proceso de investigación psicológica, participando de esta encuesta. Por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la investigación, así como de la razón específica de mi participación. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Entiendo que los resultados se manejarán con estricta confidencialidad y solo con mi consentimiento se le podrán presentar a otra persona y/o institución pública o privada. En este momento autorizo a que se envíe una copia de los resultados a la Universidad Politécnica Gran Colombiana, para que sea usada con fines académicos.

Firma Participante

Departamento del Guaviare, 20 de noviembre de 2020.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO Luis Fernando Arias identificado con Cédula de Ciudadanía N° 1098280789 Voluntaria y conscientemente, doy mi consentimiento para participar en un proceso de investigación psicológica, participando de esta encuesta. Por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la investigación, así como de la razón específica de mi participación. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Entiendo que los resultados se manejarán con estricta confidencialidad y solo con mi consentimiento se le podrán presentar a otra persona y o institución pública o privada. En este momento autorizo a que se envíe una copia de los resultados a: la Universidad Politécnico Gran Colombiano, para que sea usada con fines académicos.



Firma Participante



Firma Estudiante

Página 1 | 1

Departamento del Guaviare, 20 de noviembre de 2020.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO Elizabeth Corcho identificado con Cédula de Ciudadanía N° 112290375 Voluntaria y conscientemente, doy mi consentimiento para participar en un proceso de investigación psicológica, participando de esta encuesta. Por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la investigación, así como de la razón específica de mi participación. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Entiendo que los resultados se manejarán con estricta confidencialidad y solo con mi consentimiento se le podrán presentar a otra persona y o institución pública o privada. En este momento autorizo a que se envíe una copia de los resultados a: la Universidad Politécnico Gran Colombiano, para que sea usada con fines académicos.



Firma Participante



Firma Estudiante

Página 1 | 1

Departamento del Guaviare, 20 de noviembre de 2020.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO Carlo Ernesto Gonzalez identificado con Cédula de Ciudadanía N° 11211337 Voluntaria y conscientemente, doy mi consentimiento para participar en un proceso de investigación psicológica, participando de esta encuesta. Por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la investigación, así como de la razón específica de mi participación. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Entiendo que los resultados se manejarán con estricta confidencialidad y solo con mi consentimiento se le podrán presentar a otra persona y o institución pública o privada. En este momento autorizo a que se envíe una copia de los resultados a: la Universidad Politécnico Gran Colombiano, para que sea usada con fines académicos.



Firma Participante



Firma Estudiante

Página 1 | 1

Departamento del Guaviare, 20 de noviembre de 2020.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO LIANIDA TOVAR identificado con Cédula de Ciudadanía N° 11212113 Voluntaria y conscientemente, doy mi consentimiento para participar en un proceso de investigación psicológica, participando de esta encuesta. Por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la investigación, así como de la razón específica de mi participación. También recibí información sobre la forma en que se utilizarán los resultados.

Entiendo que los resultados se manejarán con estricta confidencialidad y solo con mi consentimiento se le podrán presentar a otra persona y o institución pública o privada. En este momento autorizo a que se envíe una copia de los resultados a: la Universidad Politécnico Gran Colombiano, para que sea usada con fines académicos.



Firma Participante



Firma Estudiante

Página 1 | 1

Evidencia de participantes:



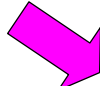
Escala de clima laboral (WES DE MOSS)

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará unas frases relacionadas con el trabajo. Aunque están pensadas para muy distintos ambientes laborales, es posible que algunas no se ajusten del todo al lugar donde ud. trabaja. Trate de acomodarlos a su propio caso y decida si son **verdaderas** o **falsas** en relación con su centro de trabajo.

En las frases, el jefe es la persona de autoridad (capataz, encargado, supervisor, Director, etc.) Con quien UD. se relaciona. La palabra empleado se utiliza en sentido general, aplicado a todos los que forman parte del personal del centro o empresa.

COLOQUE 1 DEBAJO DE **V** ó **F** DEPENDIENDO SI SU RESPUESTA SEA **VERDADERA** O **FALSA**



Nº		V	F
1	El trabajo es realmente estimulante.	1	
2	La gente se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto.	1	
3	Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.		1
4	Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.		1
5	El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.		1
6	Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.	1	
7	Las cosas están a veces bastante desorganizadas.	1	
8	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.		1
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.		1
10	A veces hace demasiado calor en el trabajo.	1	
11	No existe mucho espíritu de grupo.		1
12	El ambiente es bastante impersonal.	1	
13	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.		1
14	Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.	1	
15	Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.		1
16	Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	1	
17	Las actividades están bien planificadas.		1
18	En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	1	
19	Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	1	
20	La iluminación es muy buena.		1
21	Muchos parecen estar solo pendientes del reloj para dejar el trabajo.		1
22	La gente se ocupa personalmente por los demás.	1	
23	Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.		1
24	Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.		1
25	Muy pocas veces las cosas se dejan para otro día.		1
26	La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).	1	
27	Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.	1	1
28	Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	1	
29	Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.		1
30	El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente.		1
31	La gente parece estar orgullosa de la organización.	1	
32	Los empleados raramente participan juntos en otras actividades fuera del trabajo.	1	
33	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.	1	
34	La gente puede utilizar su propia iniciativa para hacer las cosas.	1	
35	Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y práctico.	1	
36	Aquí nadie trabaja duramente.	1	
37	Las responsabilidades de los jefes están claramente definidas.	1	
38	Los jefes mantienen una vigilancia bastante estrecha sobre los empleados.	1	
39	La variedad y el cambio no son especialmente importantes aquí.	1	
40	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.	1	

40	El lugar de trabajo es agradable y de aspecto moderno.	1	
41	Los empleados ponen gran esfuerzo en lo que hacen.	1	
42	En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.	1	
43	A menudo los jefes critican a los empleados por cosas de poca importancia.	1	
44	Los jefes animan a los empleados a tener confianza en si mismos cuando surge un problema.	1	
45	Aquí es importante realizar mucho trabajo.		1
46	No se meten "prisas" para cumplir las tareas.		1
47	Normalmente se explican al empleado los detalles de las tareas encomendadas.		1
48	Se obliga a cumplir con bastante rigor las reglas y normas.		1
49	Se han utilizado los mismos métodos durante mucho tiempo.		1
50	Sería necesaria una decoración nueva en el lugar de trabajo.		1
51	Aquí hay pocos voluntarios para hacer algo.		1
52	A menudo los empleados comen juntos a mediodía:	1	
53	normalmente el personal se siente libre para solicitar un aumento de sueldo:	1	
54	Generalmente los empleados no intentan ser especiales o independientes:	1	
55	Se toma en serio la frase "el trabajo antes que el juego":	1	
56	Es difícil mantener durante tiempo el esfuerzo que requiere el trabajo.	1	
57	Muchas veces los empleados tienen dudas porque no saben exactamente lo que tienen que hacer.		1
58	Los jefes están siempre se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.	1	
59	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas		1
60	Aquí los colores y la decoración hacen alegre y agradable el lugar de trabajo.	1	
61	En general, aquí se trabaja con entusiasmo.		1
62	Los empleados con tareas muy distintas en esta organización no se llevan bien entre si.	1	
63	Los jefes esperan demasiado de los empleados.	1	
64	Se anima a los empleados a que aprendan cosas, aunque no sean directamente aplicables a su trabajo.	1	
65	Los empleados trabajan muy intensamente.	1	
66	Aquí se pueden tomar las cosas con calma y no obstante realizar un buen trabajo.	1	
67	Se informa totalmente al personal de los beneficios obtenidos.	1	
68	Los jefes no suelen ceder a las presiones de los empleados.	1	
69	Las cosas tienden a continuar siempre del mismo modo.		1
70	A veces hay molestas corrientes de aire en el lugar de trabajo.	1	
71	Es difícil conseguir que el personal haga un trabajo extraordinario.		1
72	Frecuentemente los empleados hablan entre si de sus problemas personales.	1	
73	Los empleados comentan con los jefes sus problemas personales.		1
74	Los empleados actúan con gran independencia de los jefes.	1	
75	El personal parece ser muy poco eficiente.	1	
76	Siempre se tropieza uno con la rutina o con una barrera para hacer algo.		1
77	Las normas y los criterios cambian constantemente.		1
78	Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.	1	
79	El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.	1	
80	El mobiliario esta normalmente bien colocado.		1
81	De ordinario, el trabajo es muy interesante.	1	
82	A menudo, la gente crea problemas hablando de otros a sus espaldas.	1	
83	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.		1
84	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.		1
85	Los empleados suelen llegar tarde al trabajo.	1	
86	Frecuentemente, hay tanto trabajo que hay que hacer horas extraordinarias.		1
87	Los jefes estimulan a los empleados para que sean precisos y ordenados.		1
88	Si un empleado llega tarde, puede compensarlo saliendo también mas tarde.	1	
89	Aquí parece que el trabajo esta cambiando siempre.	1	
90	Los locales están siempre bien ventilados.	1	

Producto Multimedia

https://poligran-my.sharepoint.com/:f/r/personal/digomez3_poligran_edu_co/Documents/Video%20Practicas%202?csf=1&web=1&e=PZVebh