

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 VIRTUAL

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
CLIMA LABORAL EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA
INGEOMEGA
OPCIÓN DE GRADO

PRESENTA:

ISABEL CRISTINA ARENAS MESA 1811981816
NELSON ANDRÉS ACUÑA GARCÍA 1036954570
MARTHA CAROLINA CARRILLO RUIZ 100039235
OMAR SALAMANCA VELOZA 1421025288
TANMY TATIANA URREA GIRALDO 1821981606

SUPERVISOR:

HAYR ALONSO GUTIÉRREZ ALEMÁN

MEDELLÍN, MARZO A JUNIO DE 2021.

Tabla de Contenidos

Resumen.	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema	3
Pregunta de investigación.	3
Objetivo general.	4
Objetivos específicos.	4
Justificación.	4
Capítulo 2. Marco de referencia.	6
Marco conceptual.	6
Marco teórico.	8
Marco Empírico.	11
Capítulo 3. Metodología.	13
Tipo y diseño de investigación.	13
Participantes.	14
Instrumentos de recolección de datos.	14
Estrategia del análisis de datos.	15
Consideraciones éticas.	16
Capítulo 4. Resultados	17
Discusión	22
Conclusiones	24
Limitaciones	26
Recomendaciones	27
Referencias Bibliográficas	29
Anexos	33

Lista de tablas

<i>Tabla 1 Clima laboral</i>	17
<i>Tabla 2 Crecimiento y oportunidades laboral</i>	18
<i>Tabla 3 Crecimiento y oportunidades laboral</i>	18
<i>Tabla 4 Reconocimiento</i>	19
<i>Tabla 5 Liderazgo</i>	19
<i>Tabla 6 Trabajo en equipo y Relaciones Interpersonales</i>	20
<i>Tabla 7 Comunicación</i>	21
<i>Tabla 8 Claridad de Rol</i>	21

Resumen.

Este estudio fue diseñado con el objetivo principal de identificar cuáles son los factores que requieren los trabajadores del departamento de talento humano de la empresa Ingeomega para mejorar el clima laboral, a partir de esta necesidad para el logro de este objetivo se emplea una metodología de investigación cuantitativa para la cual se aplicará a cada empleado del área de talento humano una encuesta semi estructurada de clima laboral que se enfocará en la evaluación de procesos de comportamiento organizacional como: comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, salarios, autonomía, motivación, instalaciones físicas. Los resultados obtenidos demuestran el gran impacto que tiene el clima organizacional dentro de las organizaciones para los empleados, siendo un factor determinante, que influye positiva o negativamente el desempeño y la productividad de los empleados, cuando se entra a evaluar el clima se conocen los problemas que existen internamente lo que permite tomar medidas correctivas a tiempo y crear un ambiente de trabajo sano. Con este abordaje se pretende identificar las fortalezas y oportunidades de mejora dentro del área intervenida.

Palabras clave: Clima organizacional, plan de acción, liderazgo, trabajo en equipo, motivación.

.

Capítulo 1.

Introducción.

En esta investigación se pretende hacer un análisis de los diferentes factores que se requieren para mejorar el clima laboral, en el área de talento humano de la empresa Ingeomega.

En toda organización existe un propósito colectivo el cual se logra en torno a un equipo de trabajo donde se unifican esfuerzos conjuntamente para un logro de objetivos, la conducta entre los grupos e individualmente, la estructura de la organización hace relación de estas partes y produce diferentes situaciones referentes al clima laboral de la organización. “El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente” (García, 2009, p.45).

Descripción del contexto general del tema.

La insatisfacción laboral, según un informe de la firma Plurum, “Los empleados que no se sienten a gusto llegan al 80%. Además de eso, 25% de personas reporta su trabajo como la mayor fuente de estrés a la que están sometidos. En cuanto a las empresas, alrededor de 38% tiene problemas para comprometer a sus empleados. Dicha falta de pertenencia por el lugar de empleo tiende a provocar que, en promedio, una

persona trabaje en siete empresas distintas antes de cumplir 30 años” (Montes, 2019 entrevista a Plurum).

El área de TH de la empresa Ingeomega debe enfocarse en procesos orientados al desarrollo de la gestión del talento, desde que ingresan a la organización y debe ser continuo en su permanencia, para afianzar la permanencia y el vínculo laboral del empleado. “En el clima laboral intervienen algunos factores considerados importantes dentro de cualquier organización, la percepción que tengan los trabajadores del ambiente donde laboral, indudablemente tendrá relación con la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y la sinergia total entre sus empleados, donde por su puesto, este resultado positivo o negativo influirá en la productividad de la empresa” (Pilligua & Artega, 2019, p. 9).

Planteamiento del problema

En una reunión de evaluación de necesidades con las gerencias de la empresa Ingeomega, reportan y priorizan la necesidad de trabajar en el clima organizacional porque se ha presentado deserción en cortos períodos en los empleados de la organización. El clima organizacional influye en la productividad de los colaboradores, un buen clima aumenta la productividad de los trabajadores y retiene el talento humano. Los factores que influyen en el clima organizacional son estructura organizativa, ambiente físico, relaciones interpersonales y motivación. (Inso Tools Excellence, 2015).

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son los factores que requieren los empleados del área de talento humano para mejorar el clima laboral de la Empresa Ingeomega de la Ciudad de Medellín?

Objetivo general.

Identificar aquellos factores que se deben mejorar en el área del talento humano de la empresa Ingeomega para mejorar el clima laboral entre sus colaboradores.

Objetivos específicos.

- Aplicar encuestas a los colaboradores del área de talento humano, para entender su percepción sobre el clima laboral en la Empresa Ingeomega.
- Analizar y definir los factores que afectan el clima laboral entre los colaboradores del área del talento humano de la Empresa Ingeomega.
- Formular soluciones para fortalecer los factores que impactan el clima laboral entre los colaboradores de talento humano en la Empresa Ingeomega.

Justificación.

La motivación para realizar el presente trabajo es identificar aquellos factores que son determinantes en el clima laboral de la empresa Ingeomega especialmente en el área de talento humano, posibilitando a los colaboradores un mejor ambiente laboral para ejercer sus actividades cotidianas de la mejor manera posible. Teniendo bienestar común entre los trabajadores, se dará mejor rendimiento y la sostenibilidad de esta será óptima y eficiente.

Teniendo en cuenta que el trabajo de clima laboral permite un mejor rendimiento del empleado, en relación directa con las políticas de la empresa, a partir de variables que puedan mejorar el entorno, se busca que la empresa Ingeomega consiga una excelente satisfacción laboral entre sus trabajadores, indiferente del tipo de contrato con el que haya sido vinculado, teniendo como resultado un desempeño laboral acorde con los planes de trabajo de la empresa.

El clima laboral ha sido para muchas empresas algo sin importancia, queriendo obtener solo beneficios económicos para las mismas, pero esto es un gravísimo error teniendo en cuenta que, de tantos factores y variables del éxito de una organización, uno de los más importantes es generar ambientes acordes, positivos y calidad laboral para sus empleados. Esto genera un resultado positivo en la mejora de procesos y por ende un crecimiento indiscutible en la productividad de toda organización.

Por tal razón, el presente estudio quiere dejar bases y pilares fundamentales en la empresa Ingeomega, para facilitar herramientas que puedan generar en la empresa una calidad de vida para sus trabajadores y un ambiente de cordialidad que pueda generar el crecimiento de la organización, queriendo ver la empresa como una de las mejores en su mercado, no solo en la región, sino en todo el país. Este estudio representa para nosotros como estudiantes y futuros profesionales la aplicación de todos los conceptos teóricos adquiridos durante nuestra formación como profesionales capaces, idóneos y

competitivos, adquiriendo todas las condiciones necesarias para poder poner todo esto en función de las organizaciones donde nos podamos desempeñar

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual

Los estudios que miden el clima organizacional nos permite hacer intervenciones a tiempo de la estructura, planeación, cambios internos, planes de mejoras en programas como: reconocimiento y oportunidades de crecimiento laboral, gestionar oportunamente un clima laboral sano, mejorar la comunicación y motivación, por ende, cuando se gestiona todo lo anterior mejoran los procesos productivos dentro de la empresa, los empleados trabajan con más motivación.

Para toda organización es de suma importancia tener un clima organizacional adecuado para que sus empleados tengan un mejor desempeño, por esta razón las empresas en la actualidad deben ingeniárselas desde el área de talento humano para lograr que los trabajadores estén motivados en sus quehaceres diarios, esto es el éxito de toda organización, tener empleados empoderados.

Conceptos claves: Clima laboral, trabajo en equipo, liderazgo, motivación, comunicación, reconocimiento.

Clima organizacional

Ambiente generado por un grupo de personas donde se puede evaluar la satisfacción, motivación, las actitudes de la persona que al ser similares a la percepción

que la persona tiene de su mundo laboral, del cual hace parte y la estructura de la empresa de la que forma parte, definen en gran medida el comportamiento que la persona tendrá en cuanto al rendimiento y productividad en el puesto de trabajo y el rol en la empresa (Ramos,2012).

Trabajo en equipo

“Permite la movilización de recursos propios y externos, de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que permiten a cada persona adaptarse y alcanzar junto a otros en una situación y en un contexto determinado un objetivo o propósito en común” (Ángeles y Benites,2017, p.12).

Liderazgo

Facultad de influir y guiar a las demás personas de forma positiva, contribuyendo al crecimiento, cumplimiento, desarrollo de las organizaciones y atendiendo las necesidades de las demás personas y su bienestar.

Motivación

(Koontz, Weihrich y Cannice, 2008) la motivación es “un término general que aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares”. Es decir que los líderes influyen en sus empleados para hacer las cosas que se esperan para satisfacer esos impulsos y ambiciones e inducir a los empleados o equipo de trabajo a actuar del modo esperado.

Comunicación

(Hellriegel, Jackson y Slocum, 2009) indican que comunicación es “la comprensión, transmisión e intercambio de información de una persona a otra, por medio de símbolos que tienen un significado” Para (Robbins, 2009) la comunicación “tiene lugar cuando hay claridad de comprensión entre sujetos que intervienen en el proceso, aun cuando no exista acuerdo”.

Reconocimiento

Fomentar el reconocimiento de manera continua por el trabajo bien hecho por parte de los empleados, esto es clave para la satisfacción personal y profesional de las personas, cuando se reconoce la labor desempeñada con éxito esto genera motivación y retención del talento.

Marco teórico

Teoría Dimensional

Indica que el clima laboral se relaciona con distintas dimensiones y condiciones organizacionales donde el clima laboral evidencia los méritos, actitudes y convicciones de sus integrantes, lo enmarca su naturaleza, se van modificando en piezas que causan emociones dentro del mismo grupo organizacional. Por una parte, mencionan las percepciones de los colaboradores que realizan sus actividades y los procesos psicológicos individuales que destacan en el rendimiento y regocijo profesional y el confort del personal. Por otra parte, el ambiente de la compañía también está relacionado con distintas causas de la empresa como la toma de decisiones, la correspondencia,

planes de compensación, políticas de productividad y de recurso humano, los procesos de mejoramiento, reconocimiento de la autoridad y las políticas. (Chiang, M. Heredia, S. y Santa María, E. 2017).

Teoría Berger, Luckman y García

Igualmente, estos autores explican el clima organizacional desde la percepción de los colaboradores y lo definen como una construcción social de intercambio de significados sociales de la realidad que influyen en las acciones de las personas en su interacción social afectado la forma en las que se relacionan y en la comprensión que tienen del mundo. En síntesis, el clima organizacional se define a partir de las percepciones que tiene la persona de la organización como el apoyo y la apertura, la estructura, la autonomía, las recompensas y la cordialidad. (Montes, B y Contreras, L, 2017).

Teoría de Likert

También desde esta teoría se explica el clima organizacional como el ambiente de trabajo en el cual influye, por un lado, la estructura de la organización definida como las condiciones físicas del trabajo, es decir las variables estructurales del ambiente físico y asimismo tiene en cuenta el ambiente social. El clima laboral se relaciona también con la satisfacción laboral como son las recompensas que se generan en la interacción de los colaboradores en la empresa, el comportamiento administrativo y la percepción de las condiciones laborales, las capacidades, los valores, las esperanzas y de la empresa, el

liderazgo, la cooperación y la toma de decisiones. (Bravo, A. Gonzales, G, Duque, J, 2018).

Modelo de Álvarez

Señala que para evaluar el clima organizacional se debe tener en cuenta valorar el clima organizacional desde las variables como el desarrollo personal, los elementos del trabajo, la estructura organizacional, la gratificación en el trabajo, el buen servicio, las relaciones interpersonales, la estabilidad laboral, la expresión informal positiva, la solución de conflictos, el salario, la evaluación del desempeño, la imagen de la organización y la selección de personal y calificarlo como adverso o nada retributivo y enormemente positivo o absolutamente agradable. (Bravo, A. Gonzales, G, Duque, J, 2018).

Teoría de Walton

Explica desde los factores objetivos y subjetivos la condición de vida laboral o la comodidad, de los factores subjetivos menciona las percepciones, el estado emocional, la motivación y de los factores objetivos requiere la planta física y las condiciones laborales entre otras; señala que la calidad de vida laboral está relacionada con un buen clima que es lo que favorece a la productividad, el rendimiento, el crecimiento económico, la justicia, la equidad, la solidaridad, la remuneración, beneficios y la importancia de un lugar adecuado de trabajo, horarios con carga justa y del ambiente externo que influyen en la satisfacción laboral. (Álvarez, D. Carrera, O. Giuliana, C. 2013).

Marco empírico

En el año 2016 y 2019, la alcaldía de Envigado por medio de Orozco (2019) elaboró un estudio de clima laboral, donde se evidenciaron factores positivos, como que es un empleador excelente y que cuentan con un adecuado sistema de beneficios, y las áreas donde hay oportunidades de mejora como la administración del talento humano, que permite ver cambios significativos del año 2016 al 2019.

La información se recogió por medio de una encuesta virtual, se estableció una muestra de 278 servidores públicos de forma voluntaria y que superó completamente la acogida ya que se recibieron 684 encuestas permitiendo tener un análisis más completo y profundo.

La percepción del clima laboral en el comparativo general tuvo aumentos favorables del 2016 al 2019 lo que demuestra un clima laboral sano, aunque quedan varias dimensiones por fortalecer.

El estudio hecho por Orozco (2019) muestra que “todas las dimensiones han incrementado en la percepción positiva que tienen los funcionarios sobre su empleador y como este empleador- Municipio de Envigado, actúa de manera constante y responsable frente a la calidad de vida de su personal”.

Por otra parte, tenemos un artículo de investigación realizado en el departamento de Boyacá por la Facultad de Veterinaria y de Zootecnia de la Universidad Nacional de Colombia (sede Bogotá) en enero del año 2018, que buscó describir el clima laboral de

las empresas agremiadas a la Federación de Ganaderos de Boyacá (FABEGAN) productoras de leche.

Basándose en un enfoque mixto y apoyándose en la escala de Likert, se concluyó que un componente fundamental para la productividad y competitividad de estas empresas es la calidad de vida laboral del personal, ya que permite reducir los altos índices de migración de los habitantes de la zona rural hacia las ciudades.

A través de una matriz DOFA se consolidaron los resultados obtenidos en dicho estudio y entre los más relevantes se plantean las siguientes estrategias: legalizar la relación laboral con un contrato escrito de trabajo y con prestaciones de ley, analizar las condiciones laborales de los puestos de trabajo y generar programas de mejora continua, tener apoyo de las ARL para crear programas de prevención de riesgos y accidentes y generar un comité de convivencia o servicio de conciliación.

Continuando con empresas colombianas, encontramos una investigación en el sector minero esmeraldero realizada por Universidad Externado de Colombia por Wilches (2018) en la empresa Minería Texas Colombia, que presentaba altos índices de rotación y ausentismo laboral.

Se utilizaron una encuesta y una entrevista tipo Likert con un enfoque mixto, lo que arrojó resultados como: la comunicación asertiva es un factor fundamental en los equipos de trabajo y su efectividad se ve reflejada en el trabajo de equipo y seguimiento de instrucciones permitiendo el logro de metas por áreas y organizacionales.

Esta muestra de empresas colombianas, permite visualizar que la situación actual está en un aumento positivo, los empleados están siendo reconocidos y valorados como eslabones importantes para el crecimiento de la economía, si bien, es un trabajo arduo, hay un largo camino por recorrer, probablemente el crecimiento no sea a pasos agigantados, sin embargo, tanto empresarios como trabajadores van generando mejores estrategias para un bien común.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Este estudio se realiza por medio de un diseño cuantitativo sobre aquellos aspectos o factores relevantes desde una perspectiva individual de cada empleado evaluado. El objetivo de esta investigación es identificar la realidad a través de las personas que están siendo intervenidas y entender la percepción que tienen sobre su clima laboral.

Para la realización de este estudio, se utilizó un tipo de investigación descriptivo, donde se pretende describir situaciones, comportamientos, percepciones de las personas encuestadas y recoger datos sobre diversos aspectos de clima laboral, de manera que permita detallar las posibles causas por las cuales los empleados de la empresa Ingeomega perciben de distintas formas los factores de incidencia en el clima organizacional, se busca precisar los temas importantes de personas frente a un estudio que sea sometido a análisis (Hernandez, Fernandez, Baptista 1998).

Este instrumento de medición, según (Hernández GE 2003), es una técnica utilizada por los investigadores con el fin de evidenciar la información que se obtiene sobre las variables. Según este autor, toda investigación cuantitativa se debe apoyar de este tipo de instrumento para medir las variables de interés; para que esta medida sea adecuada, se acerque a la realidad y sea más efectiva.

Participantes.

Este estudio se aplicará a 15 empleados, del departamento de talento humano de la empresa Ingeomega. Los participantes son 13 de género femenino y 2 de género masculino, las edades oscilan entre 23 a 55 años. Los participantes del estudio están en cargos ejecutivos, analistas, líderes de proceso, directoras y gerente de talento humano.

La muestra seleccionada se hace por medio de muestreo probabilístico en el que se escogió personal del área administrativa y talento humano, que estuvieron de acuerdo en participar en el estudio y dando respuesta al consentimiento informado, con este muestreo todos los empleados tienen la misma posibilidad de hacer parte de la muestra y fue elegido por la necesidad de iniciar un proceso de medición de clima laboral desde el área encargada, como prueba piloto para el resto de áreas de la organización.

Instrumentos de recolección de datos.

Para este estudio se aplicó una encuesta de preguntas cerradas, enfocada en preguntas que permiten medir diferentes aspectos de clima laboral, como satisfacción

laboral para lo cual se plantearon cuatro preguntas, reconocimiento dos preguntas, concepto sobre líderes de equipos para este se elaboraron cinco preguntas, trabajo en equipo y ambiente laboral tres preguntas y comunicación y sentido de pertenencia cinco preguntas para este tema.

La encuesta aplicada fue diseñada por los participantes de este proyecto, basados en algunas dimensiones de Litwin y Stringer(1978) compuesto por diversas categorías recompensa, identidad, relaciones interpersonales, responsabilidad, liderazgo que componen el clima organizacional citado por Salcedo y Lozano(2015).

Se creó de forma digital en Google. Para la realización de esta, se identificó el problema de estudio y se determinaron las variables para la elaboración de las preguntas. Por medio de la aplicación de la encuesta se puede obtener información de la fuente primaria.

Para este diseño se identificaron variables que posibilitan conocer la apreciación de los empleados acerca de los diferentes factores que se ven reflejados en su conducta, se da con el fin de identificar esos aspectos que influyen de manera determinante en la consecución de los objetivos de la empresa ya que se ve reflejado en el óptimo desempeño de estas garantizando la eficiencia y productividad.

Estrategia del análisis de datos.

Las encuestas aplicadas en este estudio se realizan por medio de una encuesta creada en Google, en este mismo se realiza la evaluación de los resultados y por

tabulaciones de Excel, para análisis y visualización de los datos de acuerdo con los resultados que arroja la encuesta aplicada.

La información será analizada por gráficas de barra con los respectivos resultados para cada una de las preguntas realizadas en la encuesta y de acuerdo con las categorías seleccionadas como opción de respuesta para cada una de las preguntas. Asimismo se dará un breve resultado general por cada una de las categorías que hacen parte de la encuesta aplicada.

Consideraciones éticas.

Para este estudio se da información a los participantes sobre el objetivo de este y la confidencialidad de este, para lo cual se entrega a cada uno de los participantes el consentimiento informado, para que cada uno de ellos declare su voluntad en la participación del estudio.

Buscando garantizar un procedimiento de investigación acorde a lo establecido en el marco legal que nos acoge como profesionales fue necesario tener muy en cuenta el artículo 29 del Título VII del Código Deontológico y Bioético donde se menciona claramente lo siguiente: la exposición de casos clínicos o explicativo con fines didácticos no se deben divulgar los datos del participante, en el caso de que sea necesario, debe diligenciarse el consentimiento informado. Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones [CDB]. Ley 1090 DE 2006. 6 de septiembre de 2006 (Colombia). Por lo anterior el artículo 25 nos aclara que; en el caso de los niños menores que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entrega solo al acudiente para recibir la

misma, Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones [CDB]. Ley 1090 DE 2006. 6 de septiembre de 2006 (Colombia).

Capítulo 4.

Resultados.

Investigación aplicada de clima laboral, en el área de talento humano en la empresa Ingeomega, por medio de aplicación de encuestas a los colaboradores del área de talento humano, para entender su percepción sobre el clima laboral en la empresa. Tuvo la participación del 100% de los empleados del área, lo cual se considera una participación total. Los resultados de este estudio demuestran que en promedio a los participantes a los cuales se les aplicó la encuesta, están bastante satisfechos en cada uno de los ítems encuestados, como se demuestra en los siguientes resultados que son organizados por las siguientes dimensiones: Crecimiento y oportunidades, Reconocimiento, Liderazgo, Trabajo en Equipo y Relaciones interpersonales, Comunicación y Claridad en el rol. Las escalas utilizadas para las preguntas son: Algunas Veces, Siempre y Nunca.

Clima laboral

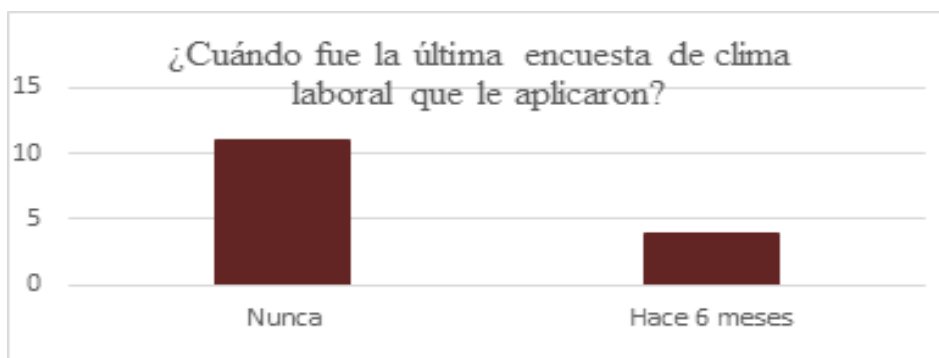


Tabla 1 Clima laboral

Se puede identificar de acuerdo con los resultados, que la mayor parte del área que son 11 personas, que equivale a un 73.3% del personal encuestado, nunca ha diligenciado una encuesta de clima laboral.

Crecimiento y oportunidades

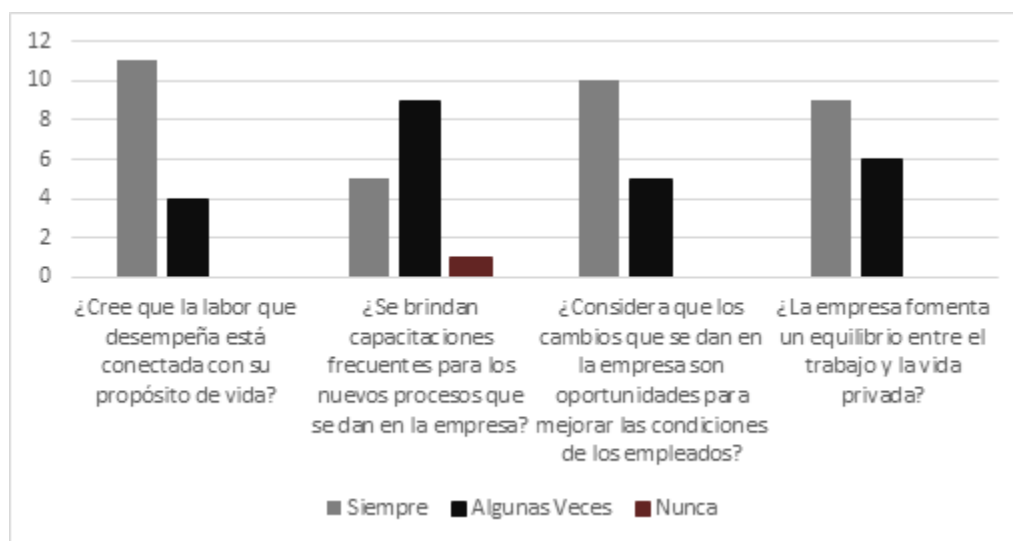


Tabla 2 Crecimiento y oportunidades

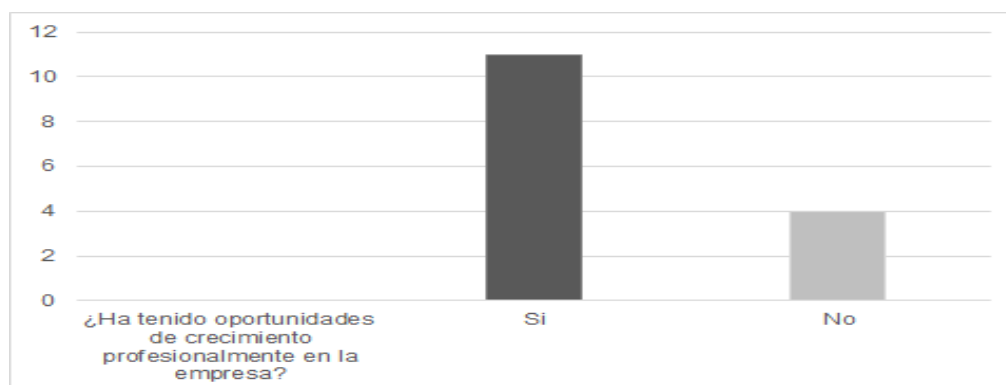


Tabla 3 Crecimiento y oportunidades

De acuerdo con los resultados de la categoría crecimientos y oportunidades que contiene 5 ítems, se puede evidenciar que de 15 personas a las cuales se le aplicó la encuesta, 11 tienen una percepción de crecimiento positiva y una de las preguntas que tiene una escala de calificación de Sí y No, 10 personas que equivalen al 73.3% consideran que han tenido crecimiento que y 4 personas, que representa el 26.7%, opinan que no han tenido oportunidades de crecimiento profesional.

Reconocimiento

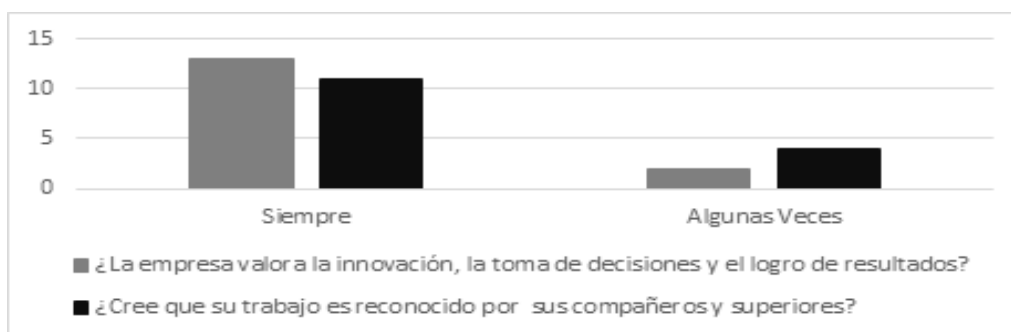


Tabla 4 Reconocimiento

De acuerdo con los resultados de la categoría de reconocimiento en el área de talento humano que contiene 2 ítems, se puede evidenciar que, de 15 personas encuestadas, 11 personas que equivalen al 73.3% de los empleados consideran que se les da reconocimiento.

Liderazgo

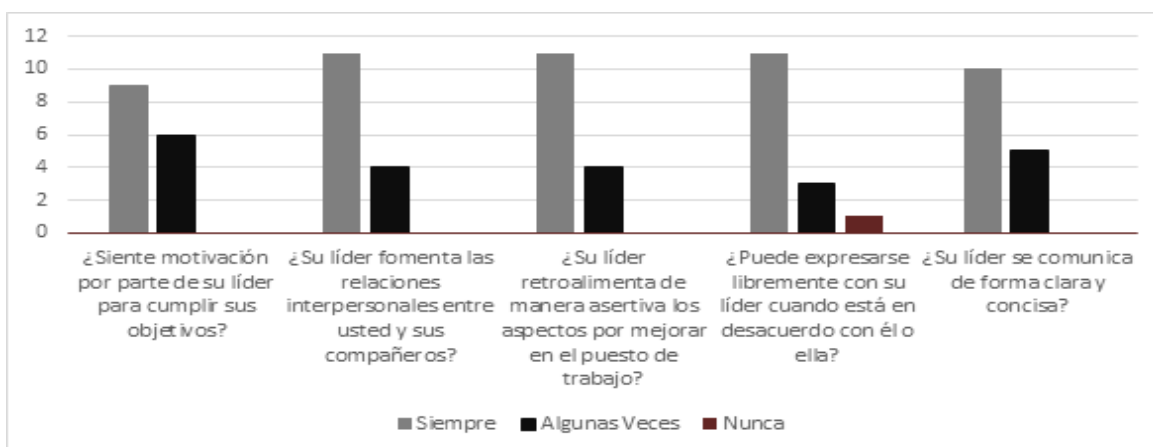


Tabla 5 Liderazgo

De acuerdo con los resultados de la categoría de Liderazgo en el área de talento humano que contiene 5 ítems, se puede evidenciar que 11 personas que equivalen al 70% de los empleados consideran que el liderazgo en el área de talento humano es asertivo y sólo 1 persona que equivale al 6.7% de los encuestados, considera que no puede expresarse libremente con su líder.

Trabajo en equipo y relaciones interpersonales

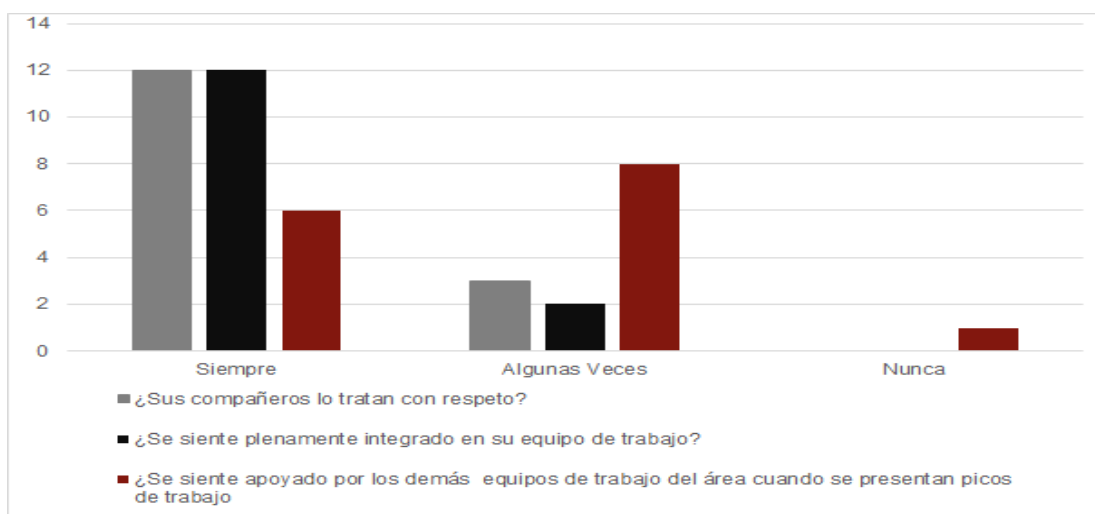


Tabla 6 Trabajo en equipo y Relaciones Interpersonales

De acuerdo con los resultados de la categoría de Trabajo en equipo y Relaciones Interpersonales, que contiene 3 ítems se puede evidenciar que 12 personas de las 15 encuestadas que equivalen al 80% de los empleados encuestados, se evidencia que sus compañeros lo tratan con respeto y se sienten integrados con el equipo de trabajo, solo 1 persona que equivale al 6.7% de los encuestados no se siente integrado con su equipo de trabajo.

Comunicación

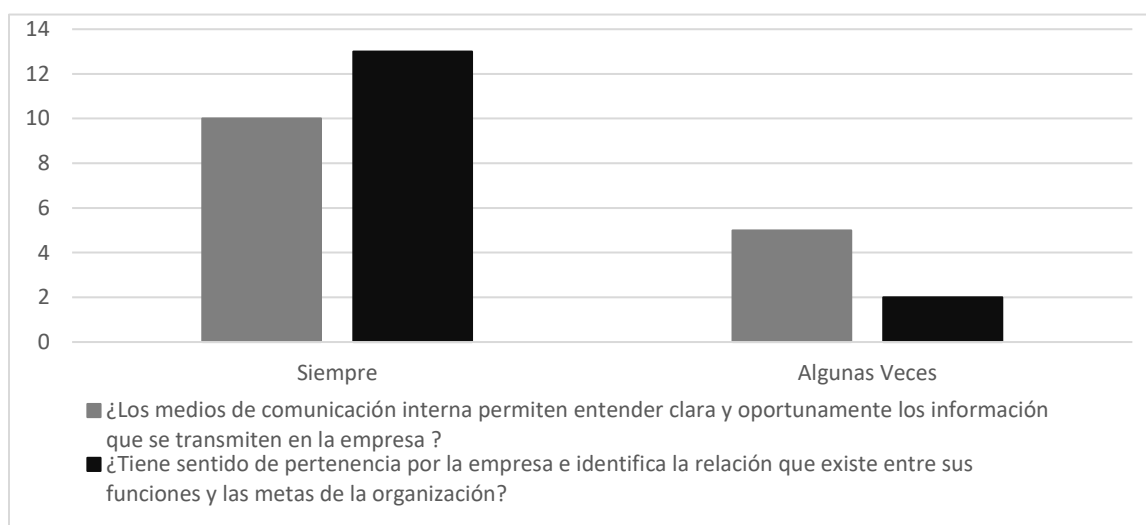


Tabla 7 Comunicación

De acuerdo con los resultados de la categoría de comunicación que contiene 2 ítems, se evidencia que 10 personas de los 15 encuestados equivalentes al 66.7% de los encuestados está de acuerdo en que los medios de comunicación permiten entender claramente la información y 5 personas equivalentes al 33.3% indican en que no siempre la información es clara, además de que 13 personas, que equivalen al 86.7%, tienen sentido de pertenencia por la organización.

Claridad del rol

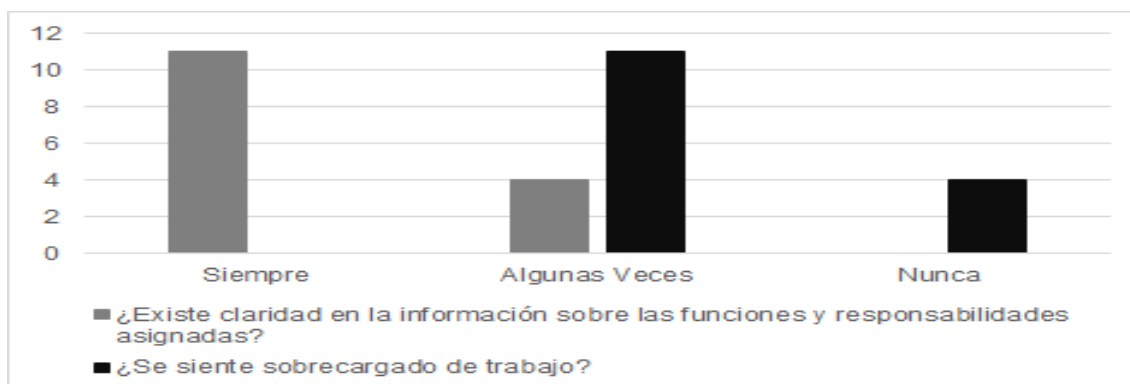


Tabla 8 Claridad del rol

De acuerdo con los resultados de la categoría de claridad en el rol que contiene 2 ítems, se evidencia que 11 personas de las 15 encuestadas que corresponden al 73.3% sienten una carga balanceada de trabajo y tiene claridad en sus roles y el 26.7% que corresponde a 4 personas se sienten sobrecargados de trabajo y manifiestan no tener claridad de sus funciones.

Discusión.

Combinando los resultados obtenidos, daremos respuesta a nuestra pregunta de investigación: ¿Qué factores necesitan los empleados en el campo del talento para mejorar el clima laboral de Ingeomega en Medellín?

La encuesta encontró que el campo de talento de Ingeomega está generalmente satisfecho con sus empleadores, porque brinda oportunidades de crecimiento dentro de la organización, con un sentido de pertenencia del 86,7%, factor básico en los objetivos de la organización.

Como se mencionó anteriormente, a juicio de Likert , la percepción del impacto determina el tipo de comportamiento y explica la realidad de la organización. El continuo desarrollo de Ingeomega se refleja en la percepción y satisfacción de sus empleados, el respeto y la integración en el equipo demuestra que es una empresa que considera a sus empleados a la hora de tomar decisiones.

Tomando la teoría dimensional, vemos que es necesario crear un mejor balance entre la vida laboral y personal, así como la sobrecarga laboral y la falta de claridad en las tareas a desempeñar. En este aspecto, pueden ser varios factores los involucrados, como la escasez de personal, un manual de funciones muy bien estructurado y que sea llevado a la práctica, entre otros.

Otro factor importante que permitiría mejorar el clima laboral es en los procesos de capacitación, cada empleado debe tener claro cuál es su rol y cómo debe ejecutarlo, cuáles son las herramientas con las que cuenta y qué alternativas tiene; sentirse parte del equipo es fundamental; hay que evitar retrocesos por no tener claro desde el inicio para qué fue contratado y qué se espera de su labor.

Se coincide con la Teoría Berger, Luckman y García, la percepción de los empleados define el clima organizacional, ya que, a pesar de sentirse a gusto, hay falencias de comunicación y motivación por parte de los líderes de área y esto se refleja en los resultados. El liderazgo positivo, los valores colectivos, el apoyo al personal y las políticas administrativas son determinantes para mejorar la competitividad y productividad.

Comparando con la teoría de Walton donde menciona que la calidad de vida laboral promueve la productividad y la satisfacción laboral, evidenciamos que en Ingeomega no hay equilibrio de la vida laboral y privada, así como la falta de motivación para cumplir objetivos por parte de los líderes de área, aspectos importantes donde hay oportunidad de mejora que pueden estar afectando el ambiente laboral y se verán reflejados en el rendimiento y crecimiento económico.

La comunicación y la retroalimentación asertiva es un actor determinante, son puntos donde hay oportunidad para mejorar, sin embargo, se puede visualizar que son áreas donde la mayoría de las empresas siempre deben trabajar, si comparamos la investigación realizada por Orozco (2019) en la Alcaldía de Envigado, es notoria la mejoría del año 2016 al 2019, no obstante siguen teniendo oportunidades para mejorar, y en Ingeomega hay que hacer estas mediciones al menos anualmente para tener cifras aterrizadas.

El método utilizado fue el más acertado para el área de talento humano de Ingeomega, ya que, al ser un formulario de Google, no interfirió con la jornada laboral y permitió total honestidad en las respuestas ya que fueron anónimas, lo que permite total validez.

Si comparamos los datos encontrados con otros estudios vemos que se encuentran dentro de los límites de otras investigaciones hechas en empresas colombianas de los sectores primarios y secundarios. Se encuentra bastante información al respecto,

compañías que, sin importar su tamaño, invierten en estudiar los factores que están implícitos en la motivación de los empleados y así mismo en el clima laboral.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se evidencia que el clima laboral puede ser transformado, al evaluar y analizar los factores positivos y negativos de la percepción de los trabajadores del área de talento humano de Ingeomega, se tiene un punto de partida y en conjunto con la alta dirección, emprender planes estratégicos que apunten al éxito y trabajar arduamente para aplicarlo en toda la compañía.

Se espera que esta investigación resulte beneficiosa para seguir mejorando el ambiente y clima laboral, ya que el trabajador es el eslabón principal para que una compañía sea exitosa.

Conclusiones.

Con el desarrollo y la aplicación de este proyecto de investigación, sobre los factores que afectan el clima laboral en el área de talento humano de la empresa Ingeomega de la Ciudad de Medellín, se puede evidenciar después de aplicar la encuesta a los empleados, se logra identificar esos factores de mayor relevancia en el área de talento humano de la empresa Ingeomega.

El modelo de estudio específico da cuenta de los resultados de las encuestas aplicadas a los colaboradores del área de talento humano, y facilitó el análisis y la deducción de las circunstancias actuales del clima laboral de la empresa Ingeomega, esos factores de relevancia y a considerar en el área de talento humano de la empresa

Ingeomega para mejorar el clima laboral, son el tema de trabajo en equipo, desde el apoyo de los compañeros del área, reforzar capacitación en temas nuevos que se brindan en la organización, comunicación, la comunicación con el líder y el asertividad de este con los temas que está o no de acuerdo su equipo de trabajo y las cargas de trabajo para cada miembro del equipo de trabajo.

Paralelamente podemos evidenciar que la mayor parte de la población encuestada está satisfecha con los aspectos evaluados en la encuesta de clima laboral, el personal siente que hay un buen liderazgo en general, se da crecimientos y oportunidades, claridad del rol, comunicación y respeto por parte de sus compañeros.

Después de identificar esos puntos de quiebre o esos aspectos a mejorar en el clima laboral de la empresa Ingeomega, se deben comenzar a mejorar cada uno de estos, ya que el clima laboral en las empresas es un punto esencial e influye en la deserción, rendimiento, el buen relacionamiento, la buena productividad y la eficacia en los trabajadores y los equipos de trabajo integrales y eficientes.

Limitaciones.

Las limitaciones que se dan en esta investigación aplicada, una de ellas es que el cuestionario es fijo y general para todos los participantes que realizan la encuesta, lo cual no identifica diferencias individuales.

El límite de preguntas que puedan aplicarse, para no generar mucha información que puede hacer perder el interés de los encuestados.

Esta investigación solo fue aplicada a el personal del área de talento humano de la empresa Ingeomega, lo cual implica que sólo se podrá evidenciar y conocer una percepción de clima de un porcentaje menor de la organización y lo ideal sería conocer una respuesta más amplia de la organización y más cuando esta tiene tantos empleados en diferentes dependencias.

Recomendaciones.

Realizar anualmente diagnóstico de clima organizacional, para todo el personal de la empresa con el objetivo de identificar los diferentes factores que se deben mejorar, realizando planes de acción. Estimular al personal con plan de mejora para reforzar el sentido de pertenencia y la integralidad con el equipo de trabajo. Las tareas planificadas y organizadas en equipo son muy importantes para que circule el crecimiento de todas las actividades en función de todos los procesos organizacionales; por eso es de suma importancia preservar un excelente clima laboral entre los colaboradores quienes son el motor de cada área de la empresa Ingeomega.

Reforzar los procesos de capacitación para los procedimientos nuevos que se den en la empresa, para que de esta manera las personas estén capacitadas y con el conocimiento apropiado, y su desempeño y satisfacción en el cargo sean los indicados.

Desde el área de formación y gestión de talento, se generan y crean planes de carrera con el fin de formar de manera individual al empleado, para su desarrollo profesional y crecimiento dentro de la empresa. Crear formaciones de liderazgo con el fin de desarrollar habilidades comunicativas y de relaciones interpersonales con los

miembros del equipo, y gestionar el trabajo en equipo y apoyo colaborativo para que se den mejores logros y objetivos en común.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, D. Carrera, O. Giulianna, C. (2013). Vida con Calidad De vida en el Trabajo. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano, Rosario, Argentina.
- Ángeles, & Benites. (2017). Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad César Vallejo, Sede Huaraz, 2016. Tesis de Licenciatura en Administración. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Beltrán DC, Téllez G. 2018. Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia). <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmvz/v65n1/0120-2952-rfmvz-65-01-00048.pdf>
- Bravo, A. Gonzales, G, Duque, J, (2018). Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa distribuidora de combustibles y alimentos. Cali, Colombia.
- Chiang, M., Heredia, S & Santamaría, E.J. (2017). Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional. Dimensión Empresarial, 15(1), 63-76
JEL: D23, D22, J17 DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>

Garcia, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. Tesis de Maestría. Universidad del Valle.

Hernandez, Fernández, Baptista, Metodología de la investigación. México. Edit. McGraw-Hill. 1998.

Hernández GE, Saldaña ISA. Investigación Cuantitativa: Guía práctica para la elaboración del proyecto. México, Documento electrónico; 2003.

Hellriegel, Jackson, S. y Slocum, J. (2009). Administración: Un enfoque basado en competencias. Cengage Learning editores, S.A.

Inso Tools Excellence, (2015). Clima Laboral. ¿Cómo influye el clima laboral en una empresa? Plataforma tecnológica, para la gestión de la excelencia, Recuperado de: <https://www.isotools.org/2015/05/12/como-influye-el-clima-laboral-en-tu-empresa/>

Koontz, H. Weihrich, H. y Cannice, M. (2008). Administración: Una perspectiva Global y Empresarial

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. 6 de septiembre de 2006. D. O. No. 46.38.

Montes, B y Contreras, L, (2017). Clima organizacional, motivación y sentido de vida en una compañía del sector textil. Universidad Santo Tomás.

Montes, S. (2019). Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas con su empleo. Periódico la República.

Orozco Muñoz, L. M. O. M. (2019). Estudio diagnóstico del clima laboral. Alcaldía de envigado. https://www.envigado.gov.co/talento-humano/SiteAssets/004_SECCIONES/DOCUMENTOS/2020/01/Estudio%20diagn%C3%B3stico%20clima%20laboral%202019-2021.pdf

Pilligua, C & Artega, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cia. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XV, núm. 28, 2019 Universidad El Bosque, Colombia.

Ramos, DE. (2012). El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. Trabajo de grado. Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

- Salcedo, S., Lozano, Y. (2015). Análisis de los factores determinantes del clima organizacional aplicando el modelo de litwin y stinger en dos sucursales de davivienda en cartagena durante 2014. Trabajo de grado. Universidad de Cartagena.
- Wilches rubio, n. j. w. r. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa Minería Texas Colombia. Universidad Externado de Colombia.

Anexos.**Enlace de encuesta aplicada:**

https://docs.google.com/forms/d/1KHtFuT9tetV2aoEsaxmwrUdGh7Bzfx6vmHYam58NXhI/viewform?edit_requested=true#question=676568096&field=1212348438

Enlace de respuesta de encuesta:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1s8_Ov2Nb3fwY88b1ZqTC5ectPWYxJLxhyJopZh9SNvc/edit#gid=97154221

Consentimientos informados:

 POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO UNIVERSIDAD DE LA GUAYANA	MEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

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

Título del estudio: Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomega S.A. S

Investigadores: Isabel Cristina Arenas Mesa 1811981816

Nelson Andrés Acuña García 1036954570

Martha Carolina Carrillo Ruiz 100039235

Omar Salamanca Veloza 1421025288

Tanny Urrea Giraldo 1821981606

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Ingeomega S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar aquellos factores que se deben mejorar en el área del talento humano, para mejorar el clima laboral entre los empleados.

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.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	CONSENTIMIENTO INFORMADO	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: 11/05/2021

Yo Tamara Guadalupe identificado con C.C. MS2654714 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

“Atención al cliente en la atención”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Tamara Guadalupe

NOMBRE: Tamara Guadalupe

C.C.: MS2654714

 POLI POLITÉCNICO GRANADINO UNIVERSIDAD	 ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

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

Título del estudio: Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomega S.A. S

Investigadores: Isabel Cristina Arenas Mesa 1811981816
 Nelson Andrés Acuña García 1036954570
 Martha Carolina Carrillo Ruiz 100039235
 Omar Salamanca Veloza 1421025288
 Tanmy Urrea Giraldo 1821981606

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Ingeomega S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar aquellos factores que se deben mejorar en el área del talento humano, para mejorar el clima laboral entre los empleados.

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.

 POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO UNIVERSIDAD DE LA GUAYANA	MIEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		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: 11/05/2021

Yo Martha Lucio López Guzmán identificado con C.C. 43.987.561 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 "Atma laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeniería SAS", y autorizo mi

participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Martha Lucio López Guzmán

C.C.: 43.987.561

 POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO UNIVERSIDAD DEL COLOMBIANO	MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

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

Título del estudio: Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomega S.A. S

Investigadores: Isabel Cristina Arenas Mesa 1811981816

Nelson Andrés Acuña García 1036954570

Martha Carolina Carrillo Ruiz 100039235

Omar Salamanca Veloza 1421025288

Tanny Urrea Giraldo 1821981606

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Ingeomega S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar aquellos factores que se deben mejorar en el área del talento humano, para mejorar el clima laboral entre los empleados.

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.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	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: 12-05-21

Yo Quintero Ramirez Ortiz identificado con C.C. 1007265867 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 "diagnóstico en el área de desarrollo humano en la empresa" SA-S

denominada "diagnóstico en el área de desarrollo humano en la empresa", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

NOMBRE:

C.C.: 1007265867

 POLI POLITÉCNICO COLOMBIANO	INSTITUTO DE LA ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

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

Título del estudio: Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomega S.A. S

Investigadores: Isabel Cristina Arenas Mesa 1811981816

Nelson Andrés Acuña García 1036954570

Martha Carolina Carrillo Ruiz 100039235

Omar Salamanca Veloza 1421025288

Tanmy Urrea Giraldo 1821981606

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Ingeomega S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar aquellos factores que se deben mejorar en el área del talento humano, para mejorar el clima laboral entre los empleados.

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.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	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: 11 de Mayo 2021

Yo Fabiola Janyne Castaño Narín identificado con C.C. 1.123.459.360 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 "Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Inpomega. S.A.S", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

NOMBRE:

C.C.: 1.123.459.360.

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

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

Título del estudio: Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomega S.A. S

Investigadores: Isabel Cristina Arenas Mesa 1811981816

Nelson Andrés Acuña García 1036954570

Martha Carolina Carrillo Ruiz 100039235

Omar Salamanca Veloza 1421025288

Tanmy Urrea Giraldo 1821981606

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Ingeomega S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar aquellos factores que se deben mejorar en el área del talento humano, para mejorar el clima laboral entre los empleados.

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.

 POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO	INSTRUMENTO DE LA VIDA ILUMINO	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: 11/05/2021

Yo Daniela Velásquez Agudelo identificado con C.C. 1.017.226.543 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 "clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomec S.A.S", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Daniela Velásquez A.

NOMBRE: Daniela Velásquez

c.c.: 1.017.226.543

 POLI POLITÉCNICO GRAPÉDROMO BIANO INSTITUCIÓN EDUCATIVA	ACUERDO DE LA RUC ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

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

Título del estudio: Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomega S.A. S

Investigadores: Isabel Cristina Arenas Mesa 1811981816

Nelson Andrés Acuña García 1036954570

Martha Carolina Carrillo Ruiz 100039235

Omar Salamanca Veloza 1421025288

Tanmy Urrea Giraldo 1821981606

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Ingeomega S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar aquellos factores que se deben mejorar en el área del talento humano, para mejorar el clima laboral entre los empleados.

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.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO	INSTITUCIÓN DE LA RED ILUMINO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

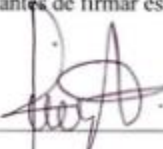
Participación voluntaria / Retiro del estudio

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: Mayo 11 de 2021

Yo Lina María Agudelo Aramillo identificado con C.C. 42694377 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 "Clima laboral en el área de talento humano de la empresa Ingenomega S.A.S", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: 42694377 - Lina Agudelo

C.C.: 42694377

 POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MOVIMIENTO DE LA BUENA ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

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

Título del estudio: Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomega S.A. S

Investigadores: Isabel Cristina Arenas Mesa 1811981816

Nelson Andrés Acuña García 1036954570

Martha Carolina Carrillo Ruiz 100039235

Omar Salamanca Veloza 1421025288

Tanny Urrea Giraldo 1821981606

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Ingeomega S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar aquellos factores que se deben mejorar en el área del talento humano, para mejorar el clima laboral entre los empleados.

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.

 POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	CONSENTIMIENTO INFORMADO	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: 11-05-2021

Yo Mariana Andrea Manco Álvarez identificado con C.C. 1152208261 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 "Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomega S.A.S", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Mariana Andrea Manco Álvarez

NOMBRE: Mariana Andrea Manco A.

C.C.: 1.152.208.261

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

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

Título del estudio: Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomega S.A. S

Investigadores: Isabel Cristina Arenas Mesa 1811981816

Nelson Andrés Acuña García 1036954570

Martha Carolina Carrillo Ruiz 100039235

Omar Salamanca Veloza 1421025288

Tanmy Urrea Giraldo 1821981606

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Ingeomega S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar aquellos factores que se deben mejorar en el área del talento humano, para mejorar el clima laboral entre los empleados.

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.

 POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	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: 11 - mayo - 21

Yo Sandra Dilena Cardona P. identificado con C.C. 43981630 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 "Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomega S.A.S.", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Sandra Cardona

NOMBRE: Sandra Dilena Cardona

C.C.: 43981630

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomega S.A. S

Investigadores: Isabel Cristina Arenas Mesa 1811981816

Nelson Andrés Acuña García 1036954570

Martha Carolina Carrillo Ruiz 100039235

Omar Salamanca Veloza 1421025288

Tanny Urrea Giraldo 1821981606

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Ingeomega S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar aquellos factores que se deben mejorar en el área del talento humano, para mejorar el clima laboral entre los empleados.

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.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	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: 11 de Mayo 2021

Yo Harold Polo Vivanco Fernández identificado con C.C. 1052987616 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 "Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingiomega S.A.S", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

Harold Polo Vivanco F.

NOMBRE:

Harold Polo Vivanco

C.C.: 1052987616

 POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO	NUMERO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

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

Título del estudio: Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomega S.A. S

Investigadores: Isabel Cristina Arenas Mesa 1811981816

Nelson Andrés Acuña García 1036954570

Martha Carolina Carrillo Ruiz 100039235

Omar Salamanca Veloza 1421025288

Tanny Urrea Giraldo 1821981606

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Ingeomega S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar aquellos factores que se deben mejorar en el área del talento humano, para mejorar el clima laboral entre los empleados.

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.

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

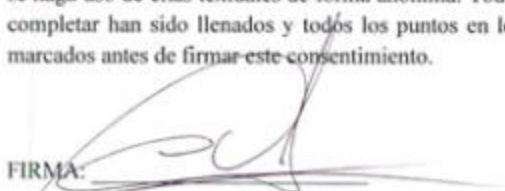
Participación voluntaria / Retiro del estudio

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: 11/05/21

Yo Esteban Oporto Cárdenas identificado con C.C. 1152192645 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 "Clínica laboral en el área de talento humano en la empresa Ingenieros C.S.", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Esteban Oporto C

C.C.: 1152192645

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

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

Título del estudio: Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomega S.A. S

Investigadores: Isabel Cristina Arenas Mesa 1811981816

Nelson Andrés Acuña García 1036954570

Martha Carolina Carrillo Ruiz 100039235

Omar Salamanca Veloza 1421025288

Tanmy Urrea Giraldo 1821981606

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Ingeomega S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar aquellos factores que se deben mejorar en el área del talento humano, para mejorar el clima laboral entre los empleados.

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.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	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: 11 de Mayo -21-

Yo Ledy Yohana Hincapié Ramírez identificado con C.C. 10369241970 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 "Clase de simulación en el área de trabajo humano en la empresa Insoconex S.A.S".

Y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Ledy H.
 NOMBRE: Ledy Hincapié
 C.C.: 10369241970

 POLI POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	ACUERDO DE LA BOU ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

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

Título del estudio: Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomega S.A. S

Investigadores: Isabel Cristina Arenas Mesa 1811981816
 Nelson Andrés Acuña García 1036954570
 Martha Carolina Carrillo Ruiz 100039235
 Omar Salamanca Veloza 1421025288
 Tanmy Urrea Giraldo 1821981606

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Ingeomega S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar aquellos factores que se deben mejorar en el área del talento humano, para mejorar el clima laboral entre los empleados.

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.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	CONSENTIMIENTO INFORMADO	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: 11/05/2021

Yo Evel Ossa Escobar identificado con C.C. 1036662550 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 "Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeniería CAS", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Evel Ossa Escobar

NOMBRE: Evel Ossa Escobar

C.C.: 1.036.662.550.

 POLI POLITÉCNICO GRANADINO UNIVERSIDAD DEL CAUCA	MEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

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

Título del estudio: Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomega S.A. S

Investigadores: Isabel Cristina Arenas Mesa 1811981816

Nelson Andrés Acuña García 1036954570

Martha Carolina Carrillo Ruiz 100039235

Omar Salamanca Veloza 1421025288

Tanmy Urrea Giraldo 1821981606

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Ingeomega S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar aquellos factores que se deben mejorar en el área del talento humano, para mejorar el clima laboral entre los empleados.

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.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO	MEMBRO DE LA RED ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO		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: 11/05/2021

Yo Jackeline Masquera identificado con C.C. 1039450636 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 "clima laboral en el área de talento humano en la empresa Inceovera SAS", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:



NOMBRE:

Jackeline Masquera

C.C.:

1039450636

		CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

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

Título del estudio: Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomega S.A. S

Investigadores: Isabel Cristina Arenas Mesa 1811981816

Nelson Andrés Acuña García 1036954570

Martha Carolina Carrillo Ruiz 100039235

Omar Salamanca Veloza 1421025288

Tanmy Urrea Giraldo 1821981606

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Ingeomega S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar aquellos factores que se deben mejorar en el área del talento humano, para mejorar el clima laboral entre los empleados.

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.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	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: 7/05/2021

Yo Kelly Johana Anas Ramirez identificado con C.C. 1037070340 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 "Clina pasola en el área de talento humano de la empresa LUGERON S.A.S".

_____, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: Kelly Johana Anas R.

NOMBRE: Kelly Johana Anas R.

C.C.: 1037070340

 POLI POLITÉCNICO GRANADINO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	HUMANISMO DE LA NOVA ILUMINO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

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

Título del estudio: Clima laboral en el área de talento humano en la empresa Ingeomega S.A. S

Investigadores: Isabel Cristina Arenas Mesa 1811981816
 Nelson Andrés Acuña García 1036954570
 Martha Carolina Carrillo Ruiz 100039235
 Omar Salamanca Veloza 1421025288
 Tanmy Urrea Giraldo 1821981606

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Ingeomega S.A.S. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar aquellos factores que se deben mejorar en el área del talento humano, para mejorar el clima laboral entre los empleados.

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.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	2 DE 2

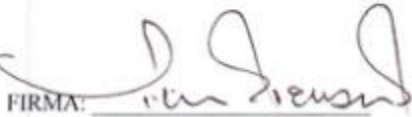
Participación voluntaria / Retiro del estudio

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: 22-06/2021

Yo Cecilia Patricia Nicblas Alba identificado con C.C. 43801926 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 "Clima Laboral en el área de talento humano en la empresa INGATECA SAS", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: 

NOMBRE: Cecilia P. Nicblas A.

C.C.: 43801926