

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

**FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA LOGISTICA MASTERS DEDICADA AL
TRANSPORTE DE CARGA, UBICADA EN EL MUNICIPIO DE FUNZA-
CUNDINAMARCA**



AUTORES

CLAUDIA PATRICIA VILLALBA CARRASCO ID 100069612

PHAMELA SILVANA CASTAÑO MANCO ID 100069738

TATIANA MOYA RACERO ID 100069542

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN TRABAJO
BOGOTÁ D.C
NOVIEMBRE 08 DE 2020**

**FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA
ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA LOGISTICA MASTERS DEDICADA AL
TRANSPORTE DE CARGA, UBICADA EN EL MUNICIPIO DE FUNZA-
CUNDINAMARCA**



AUTORES

CLAUDIA PATRICIA VILLALBA CARRASCO ID 100069612

PHAMELA SILVANA CASTAÑO MANCO ID 100069738

TATIANA MOYA RACERO ID 100069542

DOCENTE ASESOR

FABIO ENRIQUE CASTRO ARDILA

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN TRABAJO
BOGOTÁ D.C
NOVIEMBRE 08 DE 2020**

TABLA DE CONTENIDO E ÍNDICES

Capítulo 1: INTRODUCCIÓN	5
1.1. Planteamiento del problema de investigación	6
1.2. Objetivos	6
1.2.2. Objetivo general	7
1.2.3. Objetivos específicos	7
1.3. Justificación	8
Capítulo 2: MARCO DE REFERENCIA	11
2.1. Antecedentes	11
2.2. Marco teórico	21
2.3. Marco conceptual	25
2.4. Marco Legal	26
2.4.1. Constitución Política de Colombia	26
2.4.2. La Ley 115 de 1994	27
2.4.3. Ley 30 de 1992	28
Capítulo 3: MARCO METODOLOGICO	32
3.1. Tipo de estudio.....	32
3.2. Población.	32
3.3. Procedimientos.....	33
3.4. Técnicas para la recolección de la información	33
3.5. Técnica para el análisis de la información	34
3.6. Consideraciones éticas	34
Capítulo 4: ANALISÍS DE RESULTADOS.....	35
Capítulo 5: Discusión y conclusión	45
5.1. Recomendaciones.....	47
Referencias.....	48
Anexos.	52
Anexo 1. Entrevistas	52

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Anexo 2. Cuestionario	68
Anexo 3. Carta de autorización de tratamiento de datos	81

INTRODUCCION

La presente investigación busca identificar los factores que afectan el clima laboral en el área administrativa de la empresa logística masters dedicada al transporte de carga, ubicada en el municipio de Funza- Cundinamarca, es importante identificar que el clima laboral es el ambiente en que se desarrolla el trabajo cotidiano de una empresa, el cual influye directamente en la calidad y satisfacción de los trabajadores lo cual se refleja en la productividad de las empresas.

La principal característica del estudio es identificar cuáles son los factores que afectan a los trabajadores del área administrativa de la empresa logística masters que inciden en el clima laboral que se maneja dentro de esta entidad.

Se considera realizar esta investigación en esta empresa con la finalidad de dar un aporte sobre los factores que afectan la productividad en relación al clima laboral en los colaboradores, generando un estudio diagnóstico que les permita a los directivos visibilizar los factores que afectan la organización con el fin de generar futuros planes de acción que les permita mitigar afectaciones en el clima laboral y aumentar su productividad a nivel general.

Para determinar estos factores fue necesario aplicar instrumentos como encuestas y entrevistas, las cuales arrojaron resultados que permitieron identificar algunos factores que afectan a los trabajadores de la empresa logística masters para lograr un óptimo desempeño y que no afecte la productividad de la empresa.

CAPÍTULO 1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO:

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La empresa Logística Masters cuenta con 8 colaboradores del área administrativa sobre los cuales recae la responsabilidad de la ejecución del cien por ciento de las metas estratégicas organizacionales establecidas lo que está generando una afectación en el clima laboral lo que ocasiona una disminución en la productividad de la organización. Es por esta razón que se ve importante la investigación, puesto que buscamos aportar al mejoramiento de la empresa y de sus colaboradores. Por lo cual es importante identificar los factores que están incidiendo en el clima laboral que pueden generar la disminución en el rendimiento general y la salud de los colaboradores.

Por esto se plantea como pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores que afectan el clima laboral en los trabajadores del área administrativa de la empresa de transporte de carga Logística Masters ubicada en el Municipio de Funza-Cundinamarca? con la cual se busca dar cuenta de la raíz de las diferentes problemáticas para brindar posibles soluciones.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Reconocer los diferentes factores que inciden en el clima laboral y que afectan la productividad de los colaboradores del área administrativa en la empresa Logística Masters ubicada en el Municipio de Funza-Cundinamarca.

1.2.1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar cuáles son los factores que influyen en los colaboradores de Logística Masters que afectan el clima laboral.
- Determinar por medio de encuestas y entrevista las diferentes causas que inciden en los factores que afecta el clima laboral.
- Brindar acciones de mejora que contribuyan a generar un ambiente laboral positivo y productivo entre los colaboradores.

1.3. JUSTIFICACIÓN

Se considera pertinente este tema de investigación con la finalidad de realizar un aporte en cuanto al manejo, reconocimiento y orientación sobre la incidencia del clima laboral en los colaboradores de la empresa logística Masters S.A.S y su productividad; tomando como referencia que las medianas o pequeñas empresas invierten poco frente a la realización de estudios con respecto al bienestar integral frente a lo laboral y calidad de vida.

La investigación se realiza en la empresa cuya razón social es: Logística Masters S.A.S ubicada en el municipio de Funza Departamento de Cundinamarca, legalmente constituida el 19 de abril de 2019, su objeto o actividad principal es la prestación de servicio de transporte de carga a nivel nacional.

Actualmente la empresa se clasifica económicamente como empresa pequeña y su estructura jerárquica se identifica por niveles de mando dividida en áreas como Dirección general, gerente administrativo, gerente Comercial, tecnología y Operaciones, para un total de población administrativa de ocho (8) colaboradores; a pesar de su poca trayectoria se denota su crecimiento y reconocimiento ante las demás empresas de transporte del sector, es por esto que en busca de mantener un ambiente laboral positivo se plantea identificar los factores que pueden afectar negativamente este clima en los colaboradores del área administrativa.

Con base en lo anterior se determina establecer cuáles son los factores que afecta el clima laboral de los trabajadores de la empresa logística master. La población estudio de esta investigación se proyecta al área administrativa, la cual por estar ubicada en un solo espacio físico permite a los investigadores obtener la información requerida con mayor aceptabilidad para la aplicación del instrumento escogido; lo que permite obtener los resultados finales requeridos en esta investigación.

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Es pertinente manifestar que todas las empresas manejan un mínimo de estrés debido a todas las actividades que se deben realizar diariamente y las cuales deben cumplir metas organizacionales proyectadas hacia su crecimiento; acciones que se reflejan en sus balances de estados y resultados, que involucran a un equipo de trabajo integrado y cualificado, el cual debe lograr que exista el mayor cumplimiento de los indicadores establecidos con el mínimo de incidentes y accidentes con la carga transportada dentro de los tiempos establecidos a satisfacción del cliente final.

De cara a lo anteriormente expuesto, es evidente que el personal se expone a un ambiente laboral tensionante, generando en el colaborar un estado de estrés laboral que sumado a su carga emocional personal, influye en su comportamiento, lo que ocasiona tensión en la relación entre los mismos compañeros de trabajo, diferencias en la comunicación e incidentes en sus actividades, generando un ambiente laboral negativo, causando baja productividad en sus resultados finales.

Es pertinente esta investigación en la empresa Logística Masters S.A.S, teniendo en cuenta que se identificaran lo factores que afectan el clima laboral, el comportamiento de los empleados y por ende la productividad de la empresa; para esto se aplicará encuestas y entrevistas que permitan identificar variables como condiciones físicas (iluminación, ruido, ventilación, humedad y calidad del mobiliario), políticas (remuneración, posibilidad de ascensos, liderazgo, política de bienestar, entre otros) y sociales (interrelación con los demás, calidad de vida y condiciones laborales).

Aunado a lo anterior, es importante resaltar que para que exista un buen ambiente laboral influyen varios factores en cada colaborar como el tiempo invertido en el desplazamiento a la empresa, el tiempo para compartir con su familia, la situación económica del grupo familiar, la red de apoyo con la que cuenta, sus expectativas, proyecto de vida, su salud física, mental y emocional.

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Es claro que el éxito de las organizaciones depende de su equipo de trabajo, es por esta razón necesaria que primero debe satisfacerse las necesidades de sus colaboradores y por ello deben garantizar un ambiente o clima laboral adecuado que genere un impacto positivo en el empleado, el cual se ve reflejado en su sentido de pertenencia, poco ausentismo, satisfacción laboral, menor rotación del personal, mejor productividad y desempeño.

Por lo anterior es importante el análisis de los factores que inciden con el fin de brindar a la empresa herramientas que le permitan mejorar sus condiciones para que sus colaboradores día a día desarrollen de manera satisfactoria sus actividades, brindándoles a todos un bienestar y reconocimiento por la labor, lo que le permite a la organización un crecimiento, reconocimiento y desarrollo en su actividad económica.

CAPITULO 2 MARCO DE REFERENCIA

2.1. ANTECEDENTES

El clima laboral se define “como el conjunto de características que describen una organización las cuales a) distinguen una organización de otras organizaciones; b) son relativamente duraderas en el tiempo, e c) influyen la conducta de la gente en las organizaciones”. (Márquez, D. 2017. p. 15)

Tomando como referencia el concepto del clima laboral, el cual resalta según el autor que “influye la conducta de la gente en las organizaciones”; las empresas buscan hoy en día ser competitivas e innovadoras para mantenerse y perdurar en el mercado, para lograr esto debe contar con capital humano que le permita cumplir sus objetivos a través de estrategias organizacionales y es por esto que debe contar con colaboradores que contribuyan al cumplimiento de dichos objetivos.

Para el logro de esto sus colaboradores deben ser competentes en la labor que desarrollan y a su vez deben ser integrales y manejar un alto sentido de pertenencia por la empresa, y se requiere que se sienta satisfecho y feliz con la labor y el cargo que desempeña dentro de un ambiente laboral que le genere bienestar; es por esto que varios estudios han demostrado que el clima laboral dentro de las organizaciones es un factor influyente para la productividad de sus colaboradores, como se muestra en las siguientes investigaciones:

En el ámbito internacional se encontró la investigación titulada Diagnóstico del clima laboral y su impacto en empresas de producción y servicios, del 2008. Sus investigadores son Del Cantillo Idalina, Acosta Aguilera Manuel y Montes de Oca Adalin de la Facultad de Economía de la Universidad de la Habana, Cuba.

El objetivo general que orientó la investigación fue el análisis comparativo de los principales resultados hallados en estudios realizados por diversos investigadores en el medio del clima laboral en empresas de producción y servicios de la Habana, Cuba. Por su parte, la metodología utilizada por los estudiosos fue evaluar el comportamiento de las distintas variables identificadas en la bibliografía revisada que se concentró en los siguientes ítems: a) condiciones de trabajo, b) satisfacción laboral, c) estimulación, d) participación en la toma de decisiones y e) liderazgo. Las empresas seleccionadas fueron Enrique Varona, Café Regil, Empresa de Camiones San Antonio y Unidad empresarial El Ariguanabo. En la dinámica investigativa se hizo uso de instrumentos como la encuesta o censo; además del Software Estadístico SPSS versión 10.0, el programa de Microsoft Excel. También, se usó la Prueba de esfericidad Bartlett, entre otras, para efectos de coherencia y confiabilidad de la investigación. (Del Cantillo, I; Acosta, M y Montes, A., 2008. P.4).

Los resultados y conclusiones halladas por Del Cantillo, I; Acosta, M y Montes, A. (2008) fueron: “las condiciones de trabajo presentaron serias dificultades en la existencia de protección en las empresas” E. Varona y San Antonio. Las demás entidades resultaron favorables.

En lo que concierne a la superación de los trabajadores en ascenso laboral. Los trabajadores de la empresa Varona y San Antonio muestran indicadores no muy favorables, pues la primera presenta un 35% de la expectativa que tienen sus trabajadores de acceder, respecto a la segunda, un 31.8 %. Las demás tienen un porcentaje bastante elevado.

En cuanto a la participación de los trabajadores en la toma de decisiones es medianamente favorable en todas las empresas. Sin embargo, es desfavorable para Varona, en lo que respecta en que sus trabajadores no se sienten escuchados en lo que tiene que ver con su presentación de inquietudes.

Respecto al liderazgo en favorable a las empresas en totalidad, pues tienen confianza en su jefe, hay respeto entre jefe y subordinado y confianza en las decisiones del jefe. Sin embargo, en lo que convoca a la estimulación hacia los trabajadores Varona sale mal librada con un indicador altamente desfavorable.

Por otro lado, se trae a colación el trabajo de investigación de maestría de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México; titulada Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública, autoría de Luz Viridiana Williams Rodríguez, (2013). El objetivo general que orientó este trabajo fue conocer la tendencia general de la percepción del talento humano sobre el clima laboral de una dependencia municipal.

Su metodología se enfocó en la línea transversal descriptiva, donde se manejaron variables como el clima laboral, percepción del talento humano y la fisiología; además se concentró en especial en el liderazgo, motivación, comunicación, espacio físico y trabajo en equipo. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta, notas y observación.

Los resultados y conclusiones a las que llegó la investigación son: Serias dificultades en el interés de los empleados o trabajadores en identificarse con orgullo de la dependencia municipal a la que pertenecen. Además, existe deficiente comunicación entre el nivel descendente como ascendente; incertidumbre profesional. Hay falta de confianza en el liderazgo de las fuentes jerárquicas, es decir, no confían los empleados en sus jefes. Así mismo, hay inconformismo en el espacio laboral, poco adecuado y actualizado. Se puede decir, que hay varios aspectos a mejorar en el clima laboral de esta municipalidad la cual se mantiene reserva en su identificación. (Williams, L. 2013. p. 81).

Otra trabajo importante es el titulado Diagnóstico del clima laboral en una empresa pymes del sector servicios, de la autoría de Gómez Lilia, Cruz Humberto y Orrante Dulce, miembros de la Red de investigadores de competitividad, y cuyo

trabajo fue presentado en el Congreso IX celebrado en la Ciudad de Zaragoza, España, 2015.

El objetivo que encaminó la investigación fue “establecer mediante el análisis del clima laboral si existe un medio ambiente, afectivo, cálido y físico en el trabajo cotidiano que influya en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad de la empresa”. (2015, p. 1091). La metodología está orientada en un tipo de investigación exploratoria – explicativa. Realizando trabajo de forma in situ. Además, de aplicar encuesta y cuestionario en la Empresa Distribuidora Rechel, que está constituida por 36 empleados, en la localidad de Cohuila, Zaragoza, España. Sus variables se concentraron en el talento humano, área de trabajo, condiciones de trabajo y espacio físico.

Como conclusiones de la investigación se halla que en la Distribuidora de referencia se siente un ambiente laboral muy adecuado, además de un ambiente de seguridad en el interior del área de trabajo. Se encuentra que siempre se está haciendo hincapié en mantener las condiciones óptimas en el espacio y área laboral.

Como otro aspecto positivo se halla que los empleados conocen muy bien las políticas de la empresa, lo cual mejora la comprensión entre ellos y la comunicación. Así mismo, el buen ambiente laboral permite que las funciones que se deben cumplir por cada empleado se realicen de manera efectiva, lo cual deriva en buen convivir en otras redes sociales externas al trabajo. En conclusión, se determina que si existe una relación directa entre actitudes laborales y condiciones del mismo para que prospere un excelente clima laboral en las empresas. (Gómez, L, Cruz, H, y Orrante, D. 2015).

Estudio de clima organizacional en la empresa Colombiana de Extrucol S.A., trabajo de grado realizado por la Estudiante Ana María Picón Duarte de la facultad de Psicología de la universidad Pontificia Bolivariana, Floridablanca (2008), su objetivo principal se enfocó en “medir el clima organizacional de Extrucol, con el fin

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

de medir estrategias encaminadas a la intervención para el mejoramiento de sus condiciones laborales” (Picón, A. 2008, P.13).

La metodología aplicada en esta investigación es la descriptiva y cualitativa, utilizando como instrumento de medición el cuestionario Quality Values, compuesto por 56 factores, agrupados en 7 categorías como son: medio ambiente, entorno físico del Individuo, trabajo en equipo, gestión efectiva que evalúa el liderazgo ejercido por la alta dirección y los jefes inmediatos. participación que mide el grado en que los jefes permiten la contribución de los empleados para la toma de decisiones, las recompensas y reconocimiento que evalúa si la empresa premia el buen desempeño de los trabajadores, la competencia la cual mide si el trabajador percibe que tiene las habilidades necesarias para desempeñar el trabajo y por último el compromiso que evalúa el grado en que el empleado se siente parte de la empresa.

Esta metodología e instrumento utilizado se aplicó a la población general de Extructor 63 trabajadores, distribuidos en los diferentes departamentos de la compañía; se reestructuró el análisis de este instrumento en datos demográficos como: niveles de escolaridad, edades, rangos de la población y antigüedad en la empresa.

Las conclusiones de esta investigación según Picón Duarte (2008) le permitió a los “directivo de Extructor tener una visión general sobre las acciones de mejora que les permitiera mejorar el trabajo de sus empleados y lograr la excelencia en cada uno de los procesos que se llevan a cabo en la organización” también “le permitió concluir que la empresa en términos generales cuenta con un ambiente general positivo”.

Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad, realizada por Magdalena Escalante Dominguez, Yenny Quiroga San Agustín y Mayra Elena Garcia Govrera, 2012, de la Universidad Autónoma de

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Tamaulipas. En la cual se analizaron las variables que influyen en el desarrollo del clima organizacional, así como su relación con la satisfacción de los empleados y la competitividad.

Según Escalante, Quiroga y García (2012)

Hay dos factores que intervienen en el clima laboral y la competitividad de una organización relacionándose con la situación laboral como las Políticas de personal (reconocimiento al esfuerzo y la productividad personal, liderazgo, la confianza del líder con los subordinados, el esfuerzo ejercido para el desarrollo de las actividades, los factores físicos como calidad y modernidad de las instalaciones, iluminación, ventilación, ruido y humedad, entre otros) y el Entorno social. Los cuales son factores que condicionan el clima organizacional e influirán sobre el rendimiento y desempeño del personal.

La metodología utilizada por Escalante, Quiroga y García (2012) fue descriptiva, en la cual realizan un análisis de las diferentes fuentes consultadas en donde plantean:

La importancia de la medición del clima laboral puesto que permite detectar las causas de las problemáticas internas y los motivos de la insatisfacción laboral. Una vez identificados estos factores se requiere de una acción que permita mejorar dicha situación con el fin de que los empleados se sientan en un mejor ambiente, lo que ayuda a la competitividad laboral puesto que los empleados satisfechos tienen mejor desempeño, además de disminuir el ausentismo y la rotación del personal.

Trabajo de investigación de la Universidad de los Llanos, Colombia, Titulada Análisis del Clima Organizacional del Centro de atención de Restrepo Adscrito a la ESE Solución Salud del Departamento del Meta. L. Carreño, L. Liberato., y D. Díaz, 2009.

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

El objetivo general que orientó este trabajo fue analizar el clima organizacional del Centro de Atención de Restrepo adscrito a la ESE Solución Salud, con el fin de determinar las principales debilidades y recomendar estrategias de mejoramiento institucional.

Su metodología se enfocó a través de un instrumento de medición (encuesta estructurada validada) el cual se aplicó a los funcionarios del área administrativa y asistencial del Centro de atención de Restrepo la cual arroja resultados por medio de siete variables de estudio: Relaciones Sociales, políticas administrativas, desempeño de tareas, condiciones de trabajo, Beneficios laborales, Desarrollo personal y Relación con la autoridad, de las que se realiza un análisis descriptivo.

Los resultados y conclusiones a las que llegó la investigación son: evidenciar que la principal variable a favor es el desempeño de tareas, la variable con menor porcentaje es la de beneficios laborales, En ciertos aspectos se visualizan áreas de tensión por la ausencia de implementos óptimos que ayuden a los funcionarios a dar el máximo de capacidad en busca del mejor desempeño; La dirección del centro hospitalario reconoce la importancia del recurso humano por lo que hay participación activa en la elaboración de estrategias y cumplimiento de objetivos.

Se trae a colación, el Trabajo de tesis doctoral de la Universidad Politécnica de Valencia, Argentina. Titulada: Estudio del Clima Laboral y la Productividad en Empresas Pequeñas y Medianas: El Transporte Vertical en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Emilio Mario Venutolo y Lourdes Canos Daros, 2009.

El objetivo general que orientó este trabajo fue Determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires.

Su metodología se enfocó al tipo aplicada y el nivel de investigación exploratorio, descriptivo y correlacional. El diseño de investigación correspondió al no

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

experimental. Se han utilizado las técnicas de la encuesta y la observación. Se encuestó a 338 trabajadores de las Pymes del sector de transporte vertical de la Ciudad de Buenos Aires.

Los resultados y conclusiones a las que llegó la investigación son: se ha podido llegar a la conclusión de que los aspectos negativos de las variables tienden a ser muy elevados en indicadores tales como cooperación, resolución de conflictos e identificación con los objetivos de la empresa. Esto sería consecuencia de un gerenciamiento deficiente de recursos humanos.

Se trae a colación el Trabajo de investigación de la Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Titulada: Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa DAMPER S.A.C. TRUJILLO – LA LIBETAD, Vilma Melissa Murgas Vasquez, 2013.

El objetivo general que orientó este trabajo fue focalizar las características intrínsecas del grupo de trabajadores que laboran en dicha empresa siendo así importante medir la motivación laboral a partir del clima en el cual conviven y se establecen relaciones basadas en confianza, comunicación.

Su metodología se enfocó a través técnicas de intervención profesional como la observación, entrevista y encuesta para la recopilación de información sobre las variables de estudio siendo así posible utilizar un espacio temporal de tres meses acompañado de una metodología cuantitativa.

Los resultados y conclusiones a las que llegó la investigación son: consideran que de la población encuestada consideran que algunas veces existen estímulos de progreso y de motivación laboral siendo así necesario este componente importante para la motivación laboral de los trabajadores.

Estudio de clima organizacional de la compañía de hospital en casa COOMEVA de la regional de Cali, realizado por Fernando Suarez Ospina y Jessica Martines

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Zapata, trabajo de pregrado de la universidad autónoma de occidente, 2013. En el cual buscaban identificar la percepción del medio laboral en el que se encuentra el colaborador de manera individual, identificar las variables o factores de influencia en el desempeño y ambiente de trabajo.

La investigación es un estudio descriptivo - exploratorio, en el cual se utiliza un instrumento estructurado de recolección de información para evaluar el clima organizacional, éste fue evaluado en cuatro áreas: admisiones, programación, autorización y liquidación, con el propósito de orientar el planteamiento estratégico de la organización con lo relacionado al clima laboral, enfocado a la satisfacción laboral y productividad. (Martinez, J, Suarez, J. 2013).

La investigación contó con fuentes primarias que fueron los colaboradores de la empresa y fuentes secundarias que fueron los documentos de la empresa, libros, entre otros. Posteriormente se aplicó una encuesta a las 4 áreas sobre las cuales se realizaba la investigación. Para la aplicación de las encuestas se instaló un programa llamado portal de encuestas, lo que les permitió el desarrollo de las encuestas y la tabulación de los resultados. (Martinez, J, Suarez, J., 2013).

Las conclusiones a las que llegaron Martinez y Suarez (2013), fue que 16% de la población se encuentra insatisfecha con los factores ambientales del lugar de trabajo, aspectos ergonómicos del puesto de trabajo, poco trabajo colaborativo y solidaridad entre sus compañeros, bajo liderazgo y acompañamiento de sus jefes. Un 63% presenta insatisfacción con las condiciones ambientales como el nivel de ruido y un 80% se encuentra de acuerdo con los grupos de trabajo, sin la necesidad de tener que relacionarse con estos y 33% considera que no tiene acompañamiento por su jefe o superior.

Se observa en el estudio que los empleados consideran que no existe una relación positiva entre su perfil personal y profesional y la remuneración, sin embargo, este factor es el resultado de una planificación insuficiente de los cargos

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

y de los puestos de trabajo, de los perfiles de cargos que se definen y por ende de los perfiles de las personas contratadas. El salario debe ser definido de conformidad con las características del cargo y con los referentes del mercado, sin embargo, esta inconsistencia de diseño en Hospital en Casa genera en las personas la sensación de no tener espacio para el desarrollo de la tarea, no tener oportunidades de crecimiento, ascenso y desarrollo. (Martínez, J, Suarez, J., 2013).

2.2. MARCO TEÓRICO

La revolución industrial 1760-1840, dio paso a diferentes aspectos en las industrias un crecimiento evolutivo, económico y sustentable, el nacimiento de grandes industrias generando empleo y marcando una época en donde las máquinas no era lo más importante, dando paso a la importancia de contar con un capital humano calificado, generó transformaciones importantes en este cambio industrial.

Con el capitalismo industrial cambia el concepto de trabajo, dotándolo de fuerzas motivadoras intrínsecas. Surge el concepto de empleo, con su contrapartida salarial, carácter contractual, función mercantil, naturaleza productiva y dimensión pública. Las relaciones sociales se organizan en torno al trabajo productivo, generando la identidad de persona trabajadora, como medio de integrarse en la sociedad. (Bordas, M. (2016). capt. 2).

Esta revolución fue fundamental para que las industrias determinarán que su productividad no se basaba en su producción en línea máquinas, si no en su capital humano, es por esto que el talento humano toma importancia y determina que los trabajadores son la estructura para el crecimiento de cualquier organización; un talento humano motivado en un ambiente de trabajo que le genere felicidad y tranquilidad es más productivo para cualquier empresa.

Es por esto que las organizaciones inicialmente se concibieron como un sistema abierto que interactúa con diferentes subsistemas que hacen parte de ella, cambiando este subsistema por una perspectiva estratégica enfocada hacia “las transformaciones en los valores, la estructura, los procesos, y los estilos de dirección de las organizaciones, como consecuencia de los grandes cambios en el entorno en que éstas operan” (Bordas, M. (2016). capt. 2)

“Desde este enfoque estratégico, los recursos humanos se convierten en un factor determinante de la posición que la organización puede alcanzar en el mercado y en un elemento diferenciador” (Porter, 2010, citado por Bordas, (2016). capt. 2), Dentro de los procedimientos internos de la empresa reclasifican los objetivos y su funcionalidad de acuerdo al capital humano con el que cuentan, enfocan sus objetivos estratégicos contando con un personal idóneo y capacitado para el cumplimiento de esto y es por esto que el autor (Bordas, M. (2016). capt. 2) “Considera que el éxito en las organizaciones gira entorno a dos pilares básicos, los recursos humanos y los clientes”

El talento humano en consecuencia se considera ahora el capital de la empresa y ha tomado relevancia e importancia ya no considerado como un trabajador sino un colaborador y este a su vez según (Campos, M y Díaz, J. 2013. citado por Bordas, (2016). capt. 2), “explica la tendencia que existe en esta época a buscar e identificar la mejor manera de dirigir el comportamiento de los recursos humanos hacia la creación de valor y hacia el desarrollo, mantenimiento y consolidación de las ventajas competitivas para la organización”

Actualmente para mantener un colaborador eficiente, eficaz y motivado hacia el logro de sus responsabilidades se convierte en un compromiso integral entre la empresa y el colaborador, la empresa otorga los elementos infraestructura, tecnología, inducción, capacitación, planes de bienestar y el reconocimiento salarial por esta labor y el colaborador entrega toda su capacidad intelectual, formación y compromiso; sin embargo un factor importante puede afectar esta integración y es el ambiente o clima laboral.

“Conocer la percepción del clima laboral y cómo se sienten las personas en su ambiente de trabajo es fundamental ya que éste incide directamente en el compromiso y la productividad de los colaboradores”, declara Rodrigo Correa, gerente de Mandomedio Consulting. (AméricaEConomía.com, 2019), las empresas utilizan diferentes métodos para medir el clima laboral a través de encuestas, entrevistas individuales, entre otras, que le permite identificar los factores que afectan este ambiente de trabajo.

Es por ello que “al medir podemos hacernos cargo de cuáles son las necesidades de los colaboradores y trabajar en planes de acción focalizados. Hay muchos factores que inciden en el ambiente y también va depender del nivel de madurez de la empresa y las distintas generaciones que conviven”. (AméricaEConomía.com, 2019).

Identificar los factores que afectan el clima laboral es un tema que “hace parte del comportamiento organizacional y que además refleja la cultura de las empresas reuniendo las características de personalidad del sistema social que son producidas y percibidas por los mismos trabajadores, y son expresadas a través de la participación, motivación, satisfacción y la eficacia en el trabajo”. (Picon, A. 2008. pág. 13).

El clima laboral se define “como el conjunto de características que describen una organización las cuales a) distinguen una organización de otras organizaciones; b) son relativamente duraderas en el tiempo, e c) influyen la conducta de la gente en las organizaciones.

Varias son los planteamientos de los diferentes factores que inciden en el comportamiento de los colaboradores que a su vez inciden en el clima organizacional y por ende en el rendimiento de los trabajadores. Herzberg en su teoría de los dos factores plantean que las personas están influenciadas por dos factores: internos y externos, los internos o intrínsecos “se refiere a las condiciones que tienen relación directa con el contenido del puesto de trabajo y está integrado por las siguientes categorías: ascensos, el trabajo en sí mismo, el sentido del logro, posibilidades de crecimiento, responsabilidad y reconocimiento”. (Díaz, M et al. 2013. pág. 4).

Los factores extrínsecos se refiere a las condiciones que rodean al individuo al realizar su trabajo y que pueden ser psicológicamente poco saludables para el

trabajador, el cual está integrado por categorías tales como: condiciones de trabajo, administración y políticas de la empresa, relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, relaciones interpersonales con el supervisor o jefe inmediato, supervisión técnica, salarios y prestaciones, seguridad en el trabajo, status y vida personal” (Díaz, M et al. 2013. pág. 4).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

De los factores que inciden en el clima laboral se definen los siguientes conceptos:

Estilo de liderazgo: Las investigaciones de Lewin llevaron a este pionero a describir tres tipos distintos de liderazgo en entornos de gestión organizacional: **el autoritario**, que tiene un carácter dictatorial, **el democrático**, en que la toma de decisiones es colectiva, y el “**laissez-faire**”, en que la supervisión que lleva a cabo el líder de las tareas que ejecutan sus subordinados es mínima.

Cada uno de estos estilos de liderazgo se relaciona con patrones conductuales, dinámicas de interacción y un entorno socioemocional distinto. Los tres tipos de líder presentan sus propias ventajas y desventajas, y no se puede decir que ninguno sea superior en todos los aspectos. Kurt Lewin (Psicología y Mente).

Trabajo en equipo: Conjunto de personas que poseen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta común. (Díaz. S.2012. Manual de Trabajo en equipo)

Beneficios Laborales: procesos orientados a crear y mantener las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del personal de la Institución, que permiten mejorar su calidad de vida laboral y familiar, y por ende, elevar los niveles de identificación, satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en su trabajo.

Estilos de Dirección: Estilo de Dirección: Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo. (Vásquez, et,al. 2008).

2.4. MARCO LEGAL

Ahora bien, en este aparte, el fundamento legal en el cual se sustenta la presente investigación para ser realizada en pro a generar conocimientos y aportes al área de la administración de empresa y, en especial, al tema del ambiente laboral empresarial, se trae a colación las siguientes normas, guardando su jerarquía, que fundamentan esta investigación.

2.4.1. Constitución Política de Colombia

Art. 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

Art. 69. Inciso tercero: El Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo.

Art. 1.- Objeto de la Ley. La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

2.4.2. Ley 115 de 1994

Art. 5.- Fines de la educación. De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, la educación se desarrollará atendiendo a los siguientes fines:

1. El pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos.
2. La formación en el respecto a la vida y a los demás derechos humanos, a la paz, a los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad.

3. La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, históricos, sociales, geográficos y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber.
4. El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural y de la calidad de la vida de la población, a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país.

2.4.3. Ley 30 del 1992

Art. 1 La educación superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica y profesional.

Art. 4. La educación superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existenciales en el país.

En armonía con las disposiciones expresas destacadas previamente en la Constitución, la Ley 115 del 1994 y la Ley 30 del 1992 son bases que dan viabilidad a la naturaleza de la investigación propuesta en este trabajo. Pues, partiendo de la idea reiterada de que la educación es un proceso permanente, cultural y social, además que debe propender por la generación del espíritu crítico y la formación integral de los colombianos, como la libertad de investigar y producir conocimiento que permita solucionar problemas propios de nuestro país o de escenarios específicos como es el en caso expreso del objeto de estudio del presenta trabajo investigativo.

Por otro lado, el objeto propio de la investigación es diagnosticar la eficacia de las políticas y estrategias que propenden por el positivo clima laboral en la empresa Logística Masters. Al respecto, al estar vinculado lo laboral en dicho estudio es importante traer a colación lo que expresa el código sustantivo del trabajo en su art. 1, cito: “La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} (sic) y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”. Si bien, el artículo referenciado afora el objeto propio de la ley laboral, no se puede negar la alusión importante que hace sobre el propósito que debe haber entre empleador y empleado en el equilibrio social y lograr justicia en su relación, esto está muy vinculado al clima laboral en una empresa, el clima laboral propende en que los trabajadores o el equipo empresarial esté bien consigo mismo y con los demás para ser más productivo y competitivo.

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Por otro lado, también para el desarrollo investigativo se debe tener presente la Resolución 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Protección Social (Hoy Salud y Protección Social), el cual tiene como objeto establecer las disposiciones sobre aspectos propios del salario laboral y define responsabilidades donde se necesite identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear constantemente la exposición de factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, y, así, determinar orígenes de patologías causadas por el estrés ocupacional. En otras palabras, esta norma persigue la protección del empleado y empleador desde el enfoque emocional, mental, físico; condiciones de trabajo, entre otros aspectos inherentes al ejercicio laboral que se cumple.

Se debe destacar igual, la ley 1010 de 2006 por medio del cual se establecen disposiciones orientadas al acoso laboral en pro de prevenirlo, corregirlo y sancionarlo. Así mismo, esta misma norma se trata sobre otras formas de hostigamientos en el marco laboral. Esta norma se concentra en el maltrato, vejámenes, tratos desconsiderados y ofensivos, vulneración y lesión a la dignidad humana, tratos humillantes, comentarios hostiles, burlas, entre otras protecciones a los derechos de los trabajadores o empleados que pueden verse amenazados dentro de las relaciones de trabajo en las empresas.

En el mismo sentido, se presenta el decreto 515 de 2006 que se enfoca en dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Lo especial del decreto

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

515 es desarrolla la ley referenciada arriba y se aplica en especial en el sector público.

CAPITULO 3

MARCO METODOLOGICO

METODOLOGÍA:

Empresa: LOGISTICA MASTERS S.AS.

Visión: “Seremos la primera empresa de transporte de carga aliada con una plataforma virtual motivados a actualizar y mejorar los servicios de transporte, brindando crecimiento y mejores oportunidades al gremio de transportadores”

Misión: Satisfacer las necesidades y requerimientos de comunicación y transporte de nuestros clientes. a través de un servicio de calidad y cumplimiento; que contribuya en el desarrollo integral de nuestros colaboradores y crecimiento de sus familias y el nuestro.

3.1. Tipo de estudio:

El tipo de estudio desarrollado en la investigación obedece al tipo descriptivo, que de acuerdo con Sampieri “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (1998, p.60).

Dentro de las variables que se busca identificar está el trabajo en equipo, la identificación con la empresa, compensación, entre otras, que nos permitan identificar como éstas afectan el clima laboral y la productividad de la empresa.

3.2. Población:

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Colaboradores Administrativos, vinculados directamente por la empresa a través de contratos laborales a término Fijo.

Muestra: Ocho (8) trabajadores administrativos ubicados en los cargos de Gerente Administrativo y 2 Auxiliar Administrativo, gerente Comercial y 2 Ejecutivos de Cuenta, área de Tecnología participantes un analista de sistema y un diseñador en sistemas.

Esta muestra fue seleccionada puesto que son los empleados directos de la organización.

3.3. Procedimientos:

La muestra se tomará al personal entre rango de edades de 18 a 55 años de edad de los diferentes niveles jerárquicos de la empresa, escolaridad, experiencia en el cargo, experiencia laboral, perfil ocupacional, funciones del cargo y remuneración salarial.

3.4. Técnica para la recolección de la información:

Se utilizarán encuestas y entrevista, en el primer instrumento se utilizarán tipo cuestionario de preguntas con única respuesta de selección múltiple, categorizadas en la medición de diferentes factores como: la claridad y conocimiento que tiene el empleado frente a los objetivos de la organización, la comunicación interna, tipo de liderazgo, conocimiento del trabajo, procesos de inducción reinducción y capacitación, satisfacción salarial, condiciones del puesto de trabajo, toma de decisiones, oportunidades de ascenso, políticas de bienestar y actividades laborales y extralaborales.

Este cuestionario evalúa 11 variables los cuales son: identificación con la empresa, ergonomía e instalaciones, autonomía, trabajo en equipo, administración,

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

comunicación, presión, compensación, desarrollo, herramienta de trabajo y ambiente de trabajo. Este instrumento fue diseñado por la empresa Bizneo que corresponde a los software de medición de clima laboral.

en el segundo Instrumento entrevista semiestructurada personalizada con el fin de identificar la perspectiva del trabajador laboral y personal, así como su proyecto de vida, se realiza de manera personal trabajador y psicólogo del equipo de investigación, los resultados serán enfocados a medir el nivel de satisfacción del cliente frente a la labor que desempeña y si esta aporta a su proyecto de vida personal o laboral.

Los dos instrumentos a utilizar, serán aplicados en cuatro fases de la investigación: Primera fase: socialización a los colaboradores del objetivo y finalidad de la investigación, se establecen las condiciones y métodos para utilizar la encuesta y práctica de la entrevista. Segunda Fase, aplicación de la encuesta y se determina con el colaborador la fecha de la entrevista con el psicólogo; Tercera Fase, análisis de los resultados cuantitativos y cualitativos de las encuestas y entrevista aplicada, Cuarta fase, elaboración y entrega del informe de resultado de los instrumentos aplicados.

3.5. Técnicas para el análisis de la información:

Una vez consolidada la información se genera un informe general de los resultados, las recomendaciones y acciones de mejora planteadas hacia la alta dirección de la empresa para que desde allí tomen en consideración los resultados obtenidos.

3.6. Consideraciones éticas:

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

La presente investigación se sustenta en los principios de la ética y se considera con riesgo mínimo, los participantes objeto de esta investigación pertenecen al área administrativa de la empresa Logística Masters S.A.S, los cuales fueron informados sobre la investigación y respetando sus derechos y confidencialidad se les fue brindado el consentimiento informado para dar paso a la aplicación de los instrumentos utilizados en la presente investigación.

Se indica que se tuvo en cuenta las políticas públicas de la universidad que hacen posible el desarrollo de la investigación, los diseños del consentimiento informado cumplen con los aspectos señalados en el art. 15 y 16 de la resolución 08430 de 1993 del Ministerio de Salud.

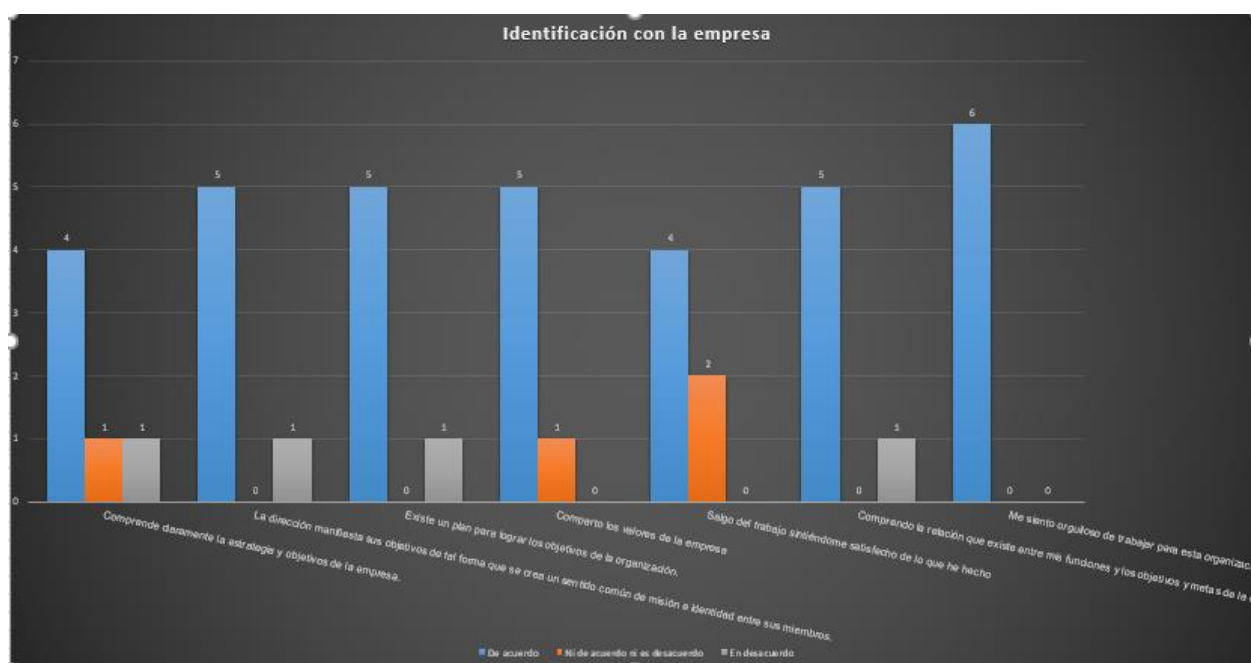
CAPITULO 4

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. INSTRUMENTOS I ENCUESTAS:

Gráfico 1

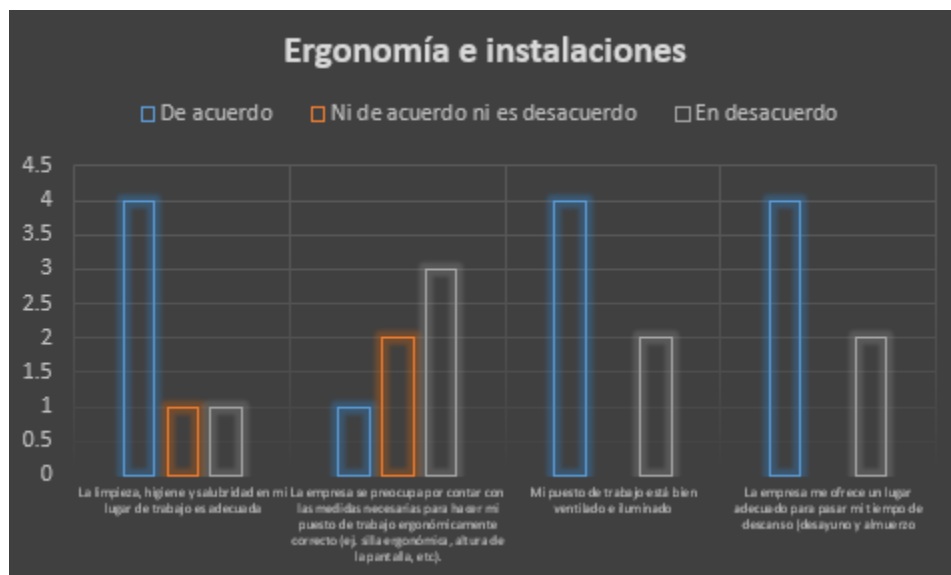
Identificación con la compañía



Fuente: Elaboración propia a raíz de las encuestas aplicadas al área administrativa de la empresa.

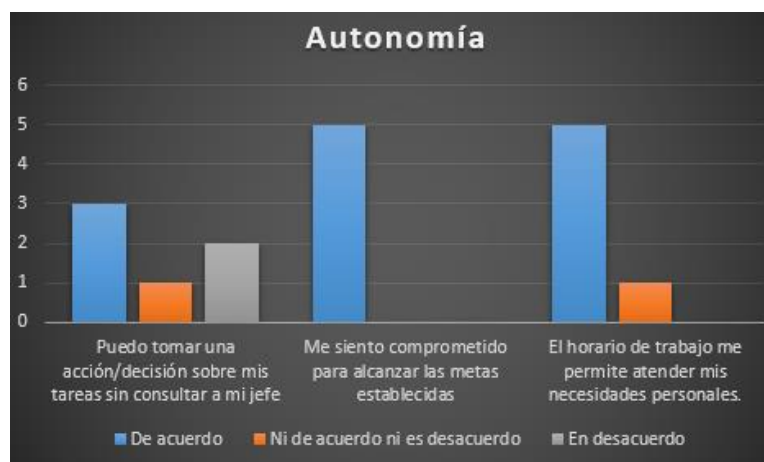
Se identificó que los colaboradores en general se sienten satisfechos con la actividad que realizan dentro de la compañía y se identifican con ella.

Se recomienda que la gerencia general desarrolle un plan de acción que le permita a todos los colaboradores de la empresa interiorizar el plan estratégico organizacional, debido a que dentro de la población de análisis se identificaron participantes que no tienen claro los objetivos y estrategia de la organización.

Gráfico 2**Ergonomía e instalaciones**

Fuente: Elaboración propia a raíz de las encuestas aplicadas al área administrativa de la empresa.

En general se encontró que los colaboradores no cuentan con las instalaciones ni puestos de trabajo adecuados dentro de la compañía.

Gráfico 3**Autonomía**

Fuente: Elaboración propia a raíz de las encuestas aplicadas al área administrativa de la empresa.

La mayoría de la población siente autonomía en la toma de decisiones de acuerdo al rol que desempeñan dentro de la empresa, lo que les permite contar con el tiempo necesario para atender sus actividades personales.

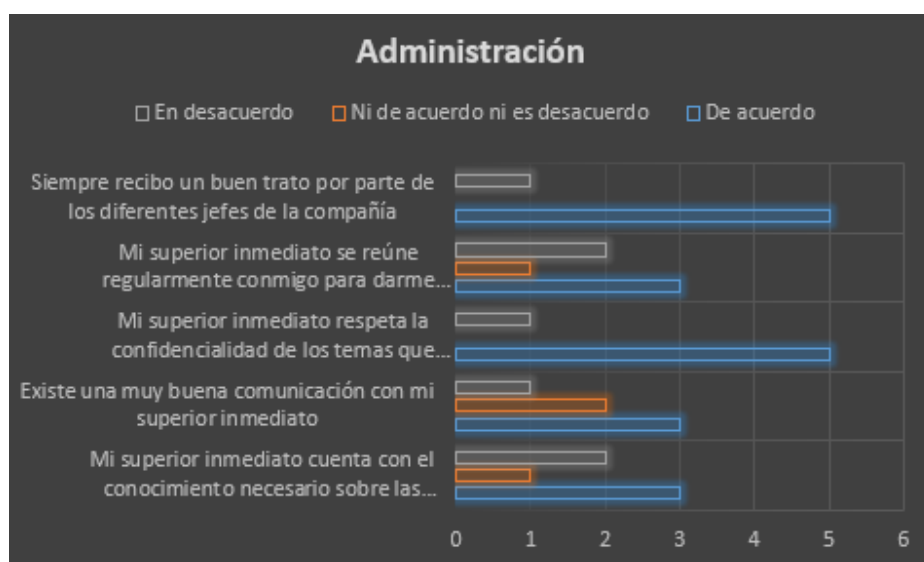
Gráfico 4**Trabajo en equipo**

Fuente: Elaboración propia a raíz de las encuestas aplicadas al área administrativa de la empresa

En general la población analizada tiene clara las metas del área o departamento en el que hacen parte, sin embargo, al área de Recursos Humanos realiza actividades de integración y bienestar.

Gráfico 5

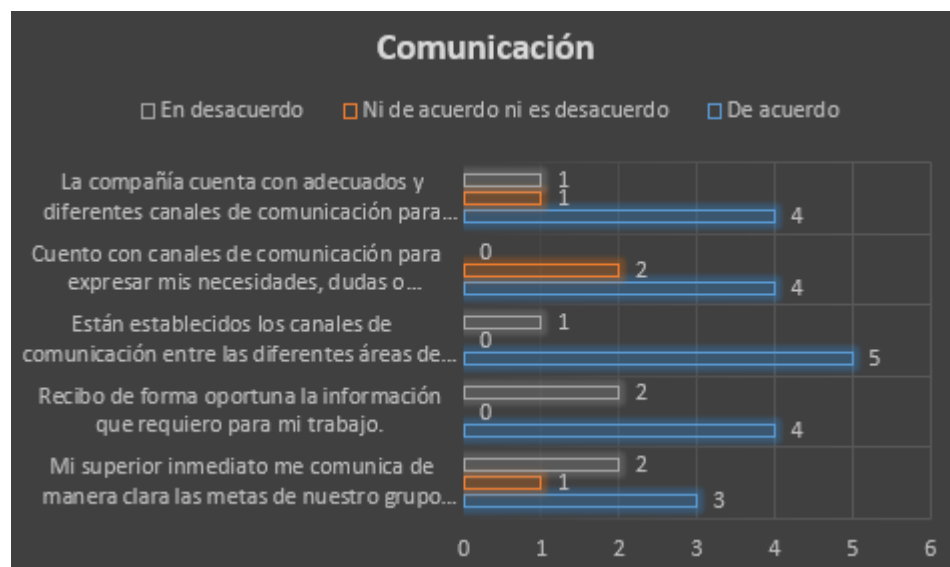
Administración



Fuente: Elaboración propia a raíz de las encuestas aplicadas al área administrativa de la empresa

Los colaboradores consideran que tienen una buena relación basada en el respeto con su superior, aseguran recibir una retroalimentación de su jefe inmediato de manera regular.

Adicionalmente los colaboradores consideran que su jefe inmediato cuenta con el conocimiento y capacidades para liderar el área que representa.

Gráfico 6**Comunicación**

Fuente: Elaboración propia a raíz de las encuestas aplicadas al área administrativa de la empresa

La empresa cuenta con los canales de comunicación claros y establecidos; los trabajadores manifiestan tener una comunicación clara de acuerdo a las solicitudes que hacen para el logro de su desempeño.

La mayoría de los colaboradores manifiestan tener una comunicación clara, la otra mitad se encuentra dividida entre no tener clara la comunicación y en no estar de acuerdo en cuanto a una comunicación percibida.

Gráfico 7**Presión**

Fuente: Elaboración propia a raíz de las encuestas aplicadas al área administrativa de la empresa

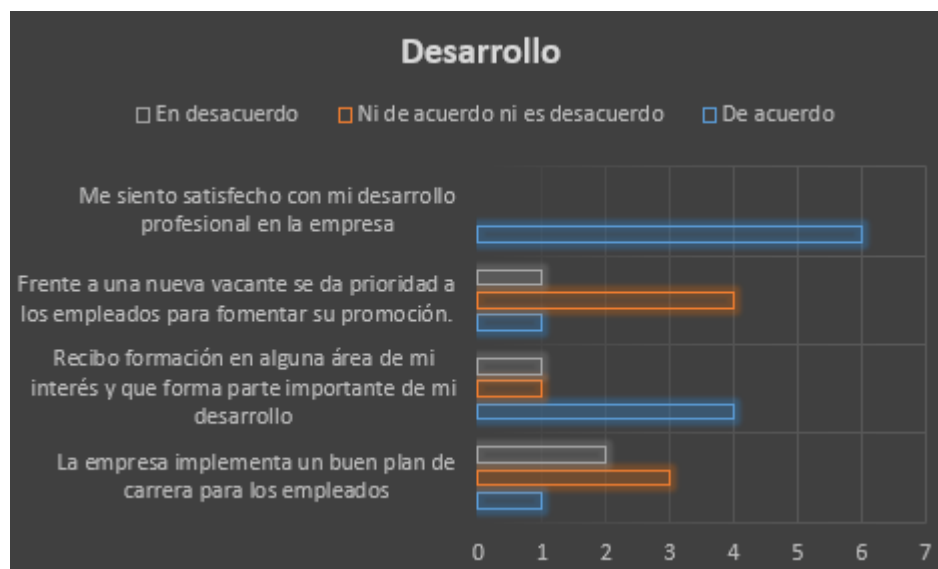
La mitad de la población encuestada de Logística Masters S.A.S manifiesta que cuenta con el tiempo suficiente para realizar sus actividades laborales, sin embargo, la mayoría refiere tener temor que estando en casa le suene el teléfono por situaciones laborales.

Por la naturaleza general de la actividad económica de la empresa los colaboradores consideran que debe hacer un esfuerzo adicional para cumplir con sus funciones de trabajo.

Gráfico 8**Compensación**

Fuente: Elaboración propia a raíz de las encuestas aplicadas al área administrativa de la empresa

La mayoría de los encuestados manifestaron sentirse satisfechos con la retribución económica que recibe por su trabajo, indican que se retribuye correctamente por el trabajo realizado.

Gráfico 9**Desarrollo**

Fuente: Elaboración propia a raíz de las encuestas aplicadas al área administrativa de la empresa

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Todos los colaboradores encuestados refieren sentirse satisfechos del desarrollo profesional en la empresa.

Sin embargo, expresan no haber un plan de carrera para los empleados, igualmente manifiestan desconocimiento frente a la posibilidad de promoción al interior de la organización.

Gráfico 10

Herramientas de trabajo



Fuente: Elaboración propia a raíz de las encuestas aplicadas al área administrativa de la empresa

En términos generales los colaboradores manifiestan contar con los materiales y herramientas necesarios para el desarrollo de su labor.

Gráfico 11**Ambiente de trabajo**

Fuente: Elaboración propia a raíz de las encuestas aplicadas al área administrativa de la empresa

Los colaboradores manifiestan que existe un buen clima laboral en las diferentes áreas de la empresa, así como al interior de su equipo de trabajo y que se sienten satisfechos con un buen ambiente de trabajo.

4.2. INSTRUMENTO II - ENTREVISTAS

Una vez realizadas las entrevistas se percibe un equipo altamente competitivo, comprometido y satisfecho con su trabajo; sin embargo, resaltan la importancia de crear espacios de esparcimiento al interior del equipo de trabajo con el fin de conocerse como personas que confluyen en un lugar de trabajo, lo que brinda un mayor reconocimiento del Otro, lo cual genera mejores vínculos entre los colaboradores.

Es importante verificar los canales, medios y manera de comunicación que se presentan al interior de la empresa puesto que manifiestan haberse presentado diferentes situaciones que genera confusión y confrontación sobre lo comunicado o solicitado.

Otro factor relevante que la empresa debe tener en cuenta es la importancia de tener el diseño del organigrama, manual de funciones, perfiles, roles, procedimientos y plan de carrera para que los colaboradores tengan claridad de su rol al interior de la organización además de brindar claridad en la interrelación de las diferentes áreas de la empresa.

CAPITULO 5

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación proveen información sobre los factores que afectan el clima laboral de la empresa Logística Masters S.A.S, de acuerdo a Márquez (2017) el clima laboral son un “conjunto de características que describen a una organización las cuales... influyen en la conducta de la gente en las organizaciones” (p.15).

De acuerdo a lo anterior y según las conclusiones planteadas por Del Cantillo, I; Acosta, M y Montes, A. (2008), la conducta de la gente en la organización puede estar influenciada por factores como: “condiciones de trabajo, satisfacción laboral, estimulación, participación en la toma de decisiones y liderazgo” (p.4), factores que condensan Escalante, Quiroga y García (2012) en dos factores que intervienen en el clima laboral y la competitividad de una organización y son las políticas del personal y el entorno social.

Entendiendo estos factores como influenciadores en el clima laboral y la productividad del personal al interior de la compañía y de acuerdo al objetivo de la investigación se ha identificado que en la empresa Logística Masters S.A.S cuenta con factores como sobre carga laboral, comunicación interna, carencia de espacios adecuados e infraestructura física para el desarrollo de las actividades y la falta de seguridad en la gerencia general, los cuales están afectando a los colaboradores e incidiendo en su desempeño laboral.

CONCLUSIONES

De acuerdo con lo observado en los resultados obtenidos en la encuesta y entrevista aplicadas a los colaboradores de la empresa Logística Master SAS, se concluyó:

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

La gerencia general no produce confianza en el personal administrativo de la organización por el presunto desconocimiento del procedimiento legal y administrativo en el sector transporte al que pertenece.

A pesar de que la empresa cuenta con canales establecidos de manera clara para la comunicación al interior de la organización, se percibe en los colaboradores del área administrativa, que la comunicación por dichos canales no es clara, lo que ha generado diferencias entre ellos y en ocasiones reprocesos en las actividades ya realizadas.

Geográficamente la empresa se encuentra ubicada en una zona urbana central estratégica, que permite el fácil acceso de vías a la hora del desplazamiento de sus colaboradores, sin embargo, no cuenta con las instalaciones físicas adecuadas para el desarrollo de las funciones de sus colaboradores, falta de iluminación y ventilación, lo que puede afectar de manera negativa la salud física y mental de su personal.

Al ser una empresa pequeña y en crecimiento los colaboradores desempeñan varios roles dentro de la compañía generando sobre carga laboral y mental, factor que ocasiona cambios de estados anímicos dentro del grupo por exceso de trabajo y responsabilidades.

Es relevante mencionar que a pesar de las diferentes situaciones que presenta la empresa en temas locativos, de comunicación y la falta de estructura organizacional, los colaboradores se encuentran satisfechos de pertenecer a la organización.

Debido a esto se logra identificar que los factores que influyen en el clima laboral de la empresa Logística Masters S.A.S en sus colaboradores del área administrativa son la sobre carga laboral, la comunicación interna, la carencia de espacios adecuados e infraestructura física para el desarrollo de las actividades y la falta de seguridad en la gerencia general, lo que puede afectar el óptimo desempeño de sus colaboradores, ocasionando baja efectividad y productividad.

RECOMENDACIONES

Con base en las conclusiones expuestas anteriormente se plantean las siguientes recomendaciones a la empresa:

Fortalecer el plan de capacitación anual con la finalidad de afianzar y actualizar los conocimientos, teniendo en cuenta los cambios normativos legales para el óptimo desarrollo de las actividades del personal de la compañía.

Realizar actividades que le permita a los colaboradores generar vínculos entre sí, mejorando las relaciones interpersonales entre los compañeros, actividades de promoción, prevención y de intervención con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y promover la calidad de vida de los colaboradores.

Desarrollar programas encaminados a mejorar la comunicación interna y fortalecer las habilidades blandas (trabajo en equipo, comunicación asertiva, adaptación al cambio y liderazgo).

Mejorar las instalaciones locativas (ventilación, iluminación, puestos de trabajo) ya que esta influye de manera positiva para que los colaboradores tengan un mejor rendimiento laboral al tener mejores condiciones para el desarrollo de sus actividades.

Teniendo en cuenta que se presenta sobrecarga laboral en los colaboradores, se sugiere a la empresa generar un plan de incentivos que permita estimular y valorar el trabajo adicional que los colaboradores hacen para el cumplimiento de las estrategias de la empresa.

REFERENCIAS

- AmericaEconomia.com. (2019). Por qué es importante el termómetro del clima laboral. Consultado el 20 de Mayo de 2020. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/por-que-es-importante-el-termometro-del-clima-laboral>
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Universidad nacional de educación a distancia. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=clima+laboral+en+las+empresas&ots=oZJuw Hrb1&sig=t1aQMu6MqyrsZQB3w5lfD84jubE#v=onepage&q&f=false>
- Carreño, L., Liberato, L., y Díaz, D. (2009). Análisis del Clima Organizacional del Centro de atención de Restrepo Adscrito a la ESE Solución Salud del Departamento del Meta. Trabajo de investigación de la Universidad de los Llanos, Colombia.
- Congreso de Colombia. Decreto 515 de 2004. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Consultado el 19 de Mayo de 2020. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1>.

Díaz, M., Peña, M, y Samaniego, I. (2013). Clima organizacional: factores de satisfacción laboral en una empresa de la industria metal – mecanica. Revista global de negocios.

<https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=123003017068029115070002100005093002035005000074066087090121002004123091030024023119100028043014103061021011007027068007076089000053057080086028024071107103073002091063028037025085086090125070074108118124072085009113099064100069096120097111009008099124&EXT=pdf>

Del Cantillo, I; Acosta, M y Montes, A. (2008) Diagnóstico del clima laboral y su impacto en empresas de producción y servicios. Facultad de Economía de la Universidad de la Habana, Cuba.

Escalante, M., Quiroga, Y. Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. Recuperado de <http://plataforma.responsable.net/sites/default/files/clima-laboralempresa-competitividad.pdf>

Gan, F., Berbel, G. (2007). (Manual de Recursos Humanos. Recuperado de <https://books.google.com.co/books?id=xTaAvxr2yPQC&pg=PA173&dq=clima+laboral+definicion&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjZtYTj8s3oAhVBZN8KHSR5CV4Q6AEIKDAA#v=0nepage&q=clima%20laboral%20definicion&f=false>

Figueroa, A. Los 3 estilos de liderazgo de Kurt Lewin. Psicología y mente. Consultado el 20 de mayo de 2020. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/estilos-liderazgo-lewin>

Gómez, L, Cruz, H, y Orrante, D. (2015). Diagnóstico del clima laboral en una empresa pymes del sector servicios Congreso IX celebrado en la Ciudad de Zaragoza, España

Hernández, V., Rojas, F. (2011). Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica. (Trabajo de grado). Recuperado de https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta_creacion_instrumento.pdf

Márquez, D. (2017). Estudios de clima organizacional en la cooperativa de ahorro y crédito CACPE Zamora Ltda. (Trabajo de grado). Facultad de filosofía, letras y ciencias de la educación. Universidad del Azuay. Recuperado de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6753/1/12749.pdf>

Mendez, C. (2005). Clima organizacional en empresas colombianas 1980 - 2004. Recuperado de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/917>

Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008. Consultado el 19 de Mayo de 2020. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1>.

Murgas, V. (2013). Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa DAMPER S.A.C. TRUJILLO – LA LIBERTAD. Trabajo de investigación de la Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Normas APA. (2016). ¿Qué es el estado del arte? Recuperado de <https://normasapa.net/que-es-el-estado-del-arte/>

Picón, A. (2008). Estudio de clima organizacional en la empresa colombiana de extrusión Extrucol S.A. Trabajo de grado. Recuperado de

https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/690/digital_17327.pdf?sequence=1v

Sampieri, R. Metodología de la investigación. (1998).

Suarez, F, Martínez, J. (2013). Estudio de clima organizacional de la compañía de hospital en casa COOMEVA de la regional de Cali. (Pregrado) Universidad Autónoma de Occidente, Santiago de Cali, Colombia.

Universidad del Rosario. Guía para la descripción de las consideraciones éticas de un proyecto de investigación. Recuperado de <https://www.urosario.edu.co/Documentos/Investigacion/Soporte-a-la-investigacion/Descripcion-de-las-Consideraciones-Eticas-25-de-ab.pdf>

Venutolo, E., Canos, L. (2009) Estudio del Clima Laboral y la Productividad en Empresas Pequeñas y Medianas: El Transporte Vertical en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Trabajo de tesis doctoral de la Universidad Politécnica de Valencia, Argentina.

Williams, L. (2013). Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública. (Maestría) Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México

ANEXOS**ANEXO 1. ENTREVISTAS****Entrevista semiestructura.**

Factores que afectan el clima laboral en el área administrativa de la empresa Logística Masters dedicada al transporte de carga, ubicada en el municipio de Funza- Cundinamarca.

Fecha de realización: 27/7/2020

Entrevista realizada por: Phamela Castaño Manco

1. **Nombre:** Suley Xiomara Tolosa Vaca
2. **Edad:** 29 años
3. **Estado civil:** Soltera
4. **Personas a cargo:** no
5. **Lugar de residencia y tiempo de permanecía ahí:** Carrera 7 b # 13 00, mosquera, ciudadela los puertos. 6 años
6. **Nivel de escolaridad:** tecnóloga, en proceso de homologación de la profesional
7. **Titulo obtenido:** Tecnóloga en seguridad y salud en el trabajo.
8. **Tiempo que invierte en el desplazamiento de su casa al trabajo y viceversa:** 20 minutos
9. **Tiempo que lleva laborando en la empresa:** 5 meses
10. **Cargo que ocupa:** líder de seguridad y salud en el trabajo
11. **Tiempo que lleva ocupando el cargo:** 5 meses
Empresa metalmecánica, finalizo el contrato en diciembre.
12. **¿El salario que recibe cubre sus necesidades? sí, no, por qué:** Si
13. **Dentro de su núcleo familiar hay personas que aportan económicamente al hogar. Si la respuesta es afirmativa, ¿cuantas personas aportan?:** Vive sola, Mosquera 6 años

14. **¿Considera que el tiempo que comparte con su familia es suficiente?, ¿si la respuesta es No, explicar por qué?:** si, independiente
15. **¿Realiza actividad física? ¿si, no, por qué?:** No.
16. **Que te gusta hacer:** leer la biblia, asiste iglesia cristiana.
17. **¿Qué es lo que te identifica con la empresa?:** Puede ser instrumento para hacer que las cosas estén bien hechas. Crecimiento profesional
18. **¿Hay algo que no le agrade de la organización? ¿si, no, por qué?:** Si, los horarios de trabajo.
19. **¿Qué cambiarías a nivel de diseño de la empresa?:** Los horarios de trabajo y el diseño de los puestos
20. **Como percibes el clima laboral:** Bien. Buen clima laboral.
21. **¿Qué actividades consideras que la organización debería realizar para mejorar el clima laboral?:** integración, capacitación del trabajo, relaciones interpersonales.

Entrevista semiestructura.

Factores que afectan el clima laboral en el área administrativa de la empresa Logística Masters dedicada al transporte de carga, ubicada en el municipio de Funza- Cundinamarca.

Fecha de realización: 29/7/2020

Entrevista realizada por: Phamela Silvana Castaño manco

1. **Nombre:** Lucia Castro Escobar
2. **Edad:** 23 años
3. **Estado civil:** soltera
4. **Personas a cargo:** 0
5. **Lugar de residencia y tiempo de permanecía ahí:** Mosquera, 6 meses
6. **Nivel de escolaridad:** Bachiller
7. **Titulo obtenido:** esta estudiando negocios internacionales, va en 10 semestre
8. **Tiempo que invierte en el desplazamiento de su casa al trabajo y viceversa:** 20 minutos
9. **Tiempo que lleva laborando en la empresa:** 9 meses
10. **Cargo que ocupa:** asesora comercial
11. **Empezó como asistente y ascendió a asesora**
12. **Tiempo que lleva ocupando el cargo:** 4 meses
13. Se siente bien, aprende muchas cosas
14. **¿El salario que recibe cubre sus necesidades? sí, no, por qué:** si
15. **Dentro de su núcleo familiar hay personas que aportan económicamente al hogar. Si la respuesta es afirmativa, ¿cuantas personas aportan?:** No
16. La familia reside en ibague, Tolima.
17. **¿Considera que el tiempo que comparte con su familia es suficiente?, ¿si la respuesta es No, explicar por qué?:** hace falta,

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

18. **¿Realiza actividad física? ¿si, no, por qué?:** No, por la pandemia
19. **¿Qué es lo que te identifica con la empresa?:** servirle a la empresa
20. **¿Hay algo que no le agrade de la organización? ¿si, no, por qué?:** no
21. **¿Qué cambiarías a nivel de diseño de la empresa?:** si, la estrategia de trabajo, buscar nuevas alternativas, otras opciones que den beneficio en el área comercial
22. **¿Cómo percibes el clima laboral?** bien
23. **¿Qué actividades consideras que la organización debería realizar para mejorar el clima laboral?:** si, compartir por fuera del trabajo. actividades de relaciones interpersonales.

Entrevista semiestructura.

Factores que afectan el clima laboral en el área administrativa de la empresa Logística Masters dedicada al transporte de carga, ubicada en el municipio de Funza- Cundinamarca.

Fecha de realización: 29/7/2020

Entrevista realizada por: Phamela Castaño Manco

1. **Nombre:** Sandra Milena Guerrero Castañeda
2. **Edad:** 29 años
3. **Estado civil:** soltera
4. **Personas a cargo:** 1 Hijo, 13 meses
5. **Lugar de residencia y tiempo de permanecía ahí:** Mosquera, casa familiar, Viven 5 personas
6. **Nivel de escolaridad:** tecnica
7. **Titulo obtenido:** recursos humanos
8. **Tiempo que invierte en el desplazamiento de su casa al trabajo y viceversa:** 20 minutos
9. **Tiempo que lleva laborando en la empresa:** 9 meses
10. **Cargo que ocupa:** Auxiliar Administrativa
11. **Tiempo que lleva ocupando el cargo:** 9 meses
12. **¿El salario que recibe cubre sus necesidades? sí, no, por qué:** No.
13. **Dentro de su núcleo familiar hay personas que aportan económicamente al hogar. Si la respuesta es afirmativa, ¿cuantas personas aportan?:** si, 4
14. **¿Considera que el tiempo que comparte con su familia es suficiente?, ¿si la respuesta es No, explicar por qué?:** en ocasiones no, porque tiene varias actividades a cargo
15. **¿Realiza actividad física? ¿si, no, por qué?:** No tienen tiempo
16. **¿Qué es lo que te identifica con la empresa?:** comprometida.

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

17. **¿Hay algo que no le agrade de la organización? ¿si, no, por qué?:** Si, en las relaciones entre los compañeros
18. **¿Qué cambiarías a nivel de diseño de la empresa?:** Si, falta de adecuaciones físicas
19. **¿Qué actividades consideras que la organización debería realizar para mejorar el clima laboral?:** más trabajo en equipo.

Entrevista semiestructura.

Factores que afectan el clima laboral en el área administrativa de la empresa Logística Masters dedicada al transporte de carga, ubicada en el municipio de Funza- Cundinamarca.

Fecha de realización: 1/8/2020

Entrevista realizada por: Phamela Silvana Castaño Manco

1. **Nombre:** Nelson Antonio Gonzalez Alvarado
2. **Edad:** 52
3. **Estado civil:** Casado
4. **Personas a cargo:** 2. Vive con la esposa y dos hijos
5. **Lugar de residencia y tiempo de permanecía ahí:** Mosquera, Cundinamarca, 6 años, Casa propia
6. **Nivel de escolaridad:** Tecnólogo
7. **Título obtenido:** en administración industrial
8. **Tiempo que invierte en el desplazamiento de su casa al trabajo y viceversa:** 20 minutos a la planta y Minutos a la oficina
9. **Tiempo que lleva laborando en la empresa:** 6 meses
10. **Cargo que ocupa:** ejecutivo de cuenta
11. **Tiempo que lleva ocupando el cargo:** 6 meses
12. **¿El salario que recibe cubre sus necesidades? sí, no, por qué:** Si
13. **Dentro de su núcleo familiar hay personas que aportan económicamente al hogar. Si la respuesta es afirmativa, ¿cuántas personas aportan?:** No. En temas de logística saben a qué horas entran, pero no a qué horas salen.
14. **¿Considera que el tiempo que comparte con su familia es suficiente?, ¿si la respuesta es No, explicar por qué?:** Si
15. **¿Realiza actividad física? ¿si, no, por qué?:** jugar futbol

16. **¿Qué es lo que te identifica con la empresa?:** Por el crecimiento que se puede realizar con la empresa nueva.
17. **¿Hay algo que no le agrade de la organización? ¿sí, no, por qué?:** Si, al ser nueva no hay procesos claros.
18. **¿Qué cambiarías a nivel de diseño de la empresa?:** organigrama, con cargos, funciones y procedimientos.
19. **¿Cómo percibes el clima laboral?:** El mayor trabajo es vía telefónica y correo.
20. **¿Qué actividades consideras que la organización debería realizar para mejorar el clima laboral?:** actividades de reconocimiento, integración.

Observaciones: Políticas saber para donde vamos, saber metas a corto, mediano y largo plazo. Conocer qué posibilidades tiene de ascensos, mirar si se puede trabajar en los otros países.

Entrevista semiestructura.

Factores que afectan el clima laboral en el área administrativa de la empresa Logística Masters dedicada al transporte de carga, ubicada en el municipio de Funza- Cundinamarca.

Fecha de realización: 6/8/2020

Entrevista realizada por: Phamela Silvana Castaño Manco

1. **Nombre:** Nidia Mildri Perdomo Guerra
2. **Edad:** 51 años
3. **Estado civil:** Separada
4. **Personas a cargo:** 1
5. **Lugar de residencia y tiempo de permanecía ahí:** Mosquera, 3 años
6. **Nivel de escolaridad:** Universitaria
7. **Título obtenido:** Administradora de seguros
8. **Tiempo que invierte en el desplazamiento de su casa al trabajo y viceversa:** En total del recorrido ida y vuelta 40 minutos
9. **Tiempo que lleva laborando en la empresa:** 11 meses
10. **Cargo que ocupa:** asesor comercial, despachos.
11. **Tiempo que lleva ocupando el cargo:** 11 meses
12. **¿El salario que recibe cubre sus necesidades? sí, no, por qué:** no,
13. **Dentro de su núcleo familiar hay personas que aportan económicamente al hogar. Si la respuesta es afirmativa, ¿cuántas personas aportan?:** no
14. **¿Considera que el tiempo que comparte con su familia es suficiente?, si la respuesta es No, ¿explicar por qué?:** falta tiempo, por demandas del trabajo
15. **¿Realiza actividad física? ¿si, no, por qué?:** si, camina y hace yoga
16. **¿Qué es lo que te identifica con la empresa?:** si, le gusta el transporte. Tiene directora administrativa que busca encontrar soluciones.

17. **¿Hay algo que no le agrade de la organización? ¿sí, no, por qué?:** sí, director que no conoce el trabajo, vino a aprenderlo
18. **¿Qué cambiarías a nivel de diseño de la empresa?:** Si, la toma de decisiones. Obedece a estados de ánimo.
19. **¿Qué actividades consideras que la organización debería realizar para mejorar el clima laboral?:** Hablar un solo idioma, tiene otro compañero con el cual tienen diferencias en las comunicaciones.
20. **¿Cómo llegas a la empresa?** El dueño de la empresa ya la conocía y le hizo la oferta
21. **Cómo percibe la organización:** aprendiendo sobre la marcha, buscar a alguien que conozca el proceso en Colombia para el crecimiento de la empresa

Entrevista semiestructura.

Factores que afectan el clima laboral en el área administrativa de la empresa Logística Masters dedicada al transporte de carga, ubicada en el municipio de Funza- Cundinamarca.

Fecha de realización: 7/8/2020

Entrevista realizada por: Phamela Silvana Castaño Manco

1. **Nombre:** Claudia Patricia Villalba Carrasco
2. **Edad:** 38 años
3. **Estado civil:** Unión libre.
4. **Personas a cargo:** ninguna
5. **Lugar de residencia y tiempo de permanecía ahí:** Mosquera, 30 años.
6. **Nivel de escolaridad:** Profesional
7. **Título obtenido:** Administradora de empresa
8. **Tiempo que invierte en el desplazamiento de su casa al trabajo y viceversa:** 20 minutos
9. **Tiempo que lleva laborando en la empresa:** 1 año
10. **Cargo que ocupa:** Gerente administrativo
11. **Tiempo que lleva ocupando el cargo:** 1 año
12. **¿El salario que recibe cubre sus necesidades? Sí la respuesta es no, por qué:** Si
13. **Dentro de su núcleo familiar hay personas que aportan económicamente al hogar. Si la respuesta es afirmativa, ¿cuántas personas aportan?:** Si, 1
14. **¿Considera que el tiempo que comparte con su familia es suficiente?, ¿si la respuesta es No, explicar por qué?:** Si
15. **¿Realiza actividad física? ¿si, no, por qué?:** No, no tengo tiempo
16. **¿Qué es lo que te identifica con la empresa?:** La experiencia que le puede brindar a la empresa.

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

17. **¿Hay algo que no le agrade de la organización? ¿si, no, por qué?:** Si, la falta de conocimiento de las normas nacionales del gerente comercial.
18. **¿Qué cambiarías a nivel de diseño de la empresa?:** contratación de más personal para dividir las actividades de manera más equitativa
19. **¿Qué actividades consideras que la organización debería realizar para mejorar el clima laboral?:** Actividades extralaborales, de integración.

Entrevista semiestructura.

Factores que afectan el clima laboral en el área administrativa de la empresa Logística Masters dedicada al transporte de carga, ubicada en el municipio de Funza- Cundinamarca.

Fecha de realización: 8/8/2020

Entrevista realizada por: Phamela Silvana Castaño Manco

1. **Nombre:** Laura Camila Pinzón Casallas
2. **Edad:** 22 años
3. **Estado civil:** Soltera
4. **Personas a cargo:** No tengo
5. **Lugar de residencia y tiempo de permanecía ahí:** Mosquera, Cundinamarca, Casa propia
6. **Nivel de escolaridad:** Profesional
7. **Título obtenido:** Sistemas
8. **Tiempo que invierte en el desplazamiento de su casa al trabajo y viceversa:** 20 minutos
9. **Tiempo que lleva laborando en la empresa:** 6 meses
10. **Cargo que ocupa:** Analista de base de datos
11. **Tiempo que lleva ocupando el cargo:** 6 meses
12. **¿El salario que recibe cubre sus necesidades? sí, no, por qué:** Si
13. **Dentro de su núcleo familiar hay personas que aportan económicamente al hogar. Si la respuesta es afirmativa, ¿cuántas personas aportan?:** Si. 2
14. **¿Considera que el tiempo que comparte con su familia es suficiente?, ¿si la respuesta es No, explicar por qué?:** Si
15. **¿Realiza actividad física? ¿si, no, por qué?:** No
16. **¿Qué es lo que te identifica con la empresa?:** La experiencia que pueda adquirir

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

17. **¿Hay algo que no le agrade de la organización? ¿si, no, por qué?:**
Si, no hay procesos claros.
18. **¿Qué cambiarías a nivel de diseño de la empresa?:**
procedimientos.
19. **¿Cómo percibes el clima laboral?:** Tensionante puesto que se tiene demasiada responsabilidad y somos un equipo pequeño.
20. **¿Qué actividades consideras que la organización debería realizar para mejorar el clima laboral?:** integración.

Entrevista semiestructura.

Factores que afectan el clima laboral en el área administrativa de la empresa Logística Masters dedicada al transporte de carga, ubicada en el municipio de Funza- Cundinamarca.

Fecha de realización: 8/8/2020

Entrevista realizada por: Phamela Silvana Castaño Manco

1. **Nombre:** Elizabeth Ojeda
2. **Edad:** 22 años
3. **Estado civil:** Soltera
4. **Personas a cargo:** No tengo
5. **Lugar de residencia y tiempo de permanecía ahí:** Mosquera, Cundinamarca, Casa familiar
6. **Nivel de escolaridad:** Profesional
7. **Título obtenido:** Sistemas
8. **Tiempo que invierte en el desplazamiento de su casa al trabajo y viceversa:** 20 minutos
9. **Tiempo que lleva laborando en la empresa:** 6 meses
10. **Cargo que ocupa:** Analista POWER BI
11. **Tiempo que lleva ocupando el cargo:** 6 meses
12. **¿El salario que recibe cubre sus necesidades? sí, no, por qué:** Si
13. **Dentro de su núcleo familiar hay personas que aportan económicamente al hogar. Si la respuesta es afirmativa, ¿cuántas personas aportan?:** Si. 1
14. **¿Considera que el tiempo que comparte con su familia es suficiente?, ¿si la respuesta es No, explicar por qué?:** Si
15. **¿Realiza actividad física? ¿si, no, por qué?:** No
16. **¿Qué es lo que te identifica con la empresa?:** La experiencia que pueda adquirir

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

17. **¿Hay algo que no le agrade de la organización? ¿si, no, por qué?:**
Adecuación de procesos.
18. **¿Qué cambiarías a nivel de diseño de la empresa?:**
procedimientos.
19. **¿Cómo percibes el clima laboral?:** Bueno, aunque en ocasiones muy estresante por la cantidad de procesos por los cuales hay que responder.
20. **¿Qué actividades consideras que la organización debería realizar para mejorar el clima laboral?:** integración.

ANEXO 2. CUESTIONARIO

Clima Laboral de la empresa Logistica Masters S.A.S

Encuesta de Clima Laboral de la empresa Logistica Masters S.A.S

*Obligatorio

Comprende claramente la estrategia y objetivos de la empresa. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Existe un plan para lograr los objetivos de la organización. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Comparto los valores de la empresa. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Comprendo la relación que existe entre mis funciones y los objetivos y metas de la empresa. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Me siento orgulloso de trabajar para esta organización *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

La limpieza, higiene y salubridad en mi lugar de trabajo es adecuada *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

La empresa se preocupa por contar con las medidas necesarias para hacer mi puesto de trabajo ergonómicamente correcto (ej. silla ergonómica, altura de la pantalla, etc). *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Mi puesto de trabajo está bien ventilado e iluminado *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

La empresa me ofrece un lugar adecuado para pasar mi tiempo de descanso (desayuno y almuerzo) *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Puedo tomar una acción/decisión sobre mis tareas sin consultar a mi jefe. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

En mi grupo de trabajo solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Existe muy buena comunicación entre los compañeros de trabajo *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Existe una comunicación fluida y efectiva con los demás departamentos de la compañía *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

La empresa realiza actividades en grupo entre diferentes departamentos para que nos conozcamos *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Mi superior inmediato cuenta con el conocimiento necesario sobre las diferentes tareas de nuestro sector. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Existe una muy buena comunicación con mi superior inmediato *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Mi superior inmediato respeta la confidencialidad de los temas que comparto con él. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Mi superior inmediato se reúne regularmente conmigo para darme feedback sobre mi desempeño y cómo mejorarlo. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Siempre recibo un buen trato por parte de los diferentes jefes de la compañía. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Mi superior inmediato me comunica de manera clara las metas de nuestro grupo de trabajo. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Recibo de forma oportuna la información que requiero para mi trabajo. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Cuento con canales de comunicación para expresar mis necesidades, dudas o dificultades *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

La compañía cuenta con adecuados y diferentes canales de comunicación para informar a los empleados las novedades. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

En casa a veces temo oír sonar el teléfono por si es alguien que llama sobre un problema del trabajo. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Me siento como si nunca tuviese un día libre. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional en el trabajo. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Estoy satisfecho con los beneficios que recibo. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

La compañía tiene beneficios competentes en relación al mercado. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

La empresa retribuye correctamente a los empleados con buen desempeño. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

La empresa implementa un buen plan de carrera para los empleados. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Recibo formación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Frente a una nueva vacante se da prioridad a los empleados para fomentar su promoción. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Me siento satisfecho con mi desarrollo profesional en la empresa. *

- ☒ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Mis herramientas y equipos (ordenador, teléfono, muebles etc.) funcionan de manera adecuada. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Estoy satisfecho con las herramientas de trabajo brindadas. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Cuando necesito materiales de trabajo la empresa responde rápidamente a mi necesidad. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Existe un excelente clima laboral entre las diferentes áreas de la empresa. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Existe un excelente clima de trabajo dentro de mi equipo. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Trabajo en un clima ameno, cómodo, y respetuoso. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Puedo generar amistades dentro de la empresa. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

Solemos realizar actividades fuera del horario laboral con mis compañeros de trabajo. *

- ☐ De acuerdo
- ☐ Ni de acuerdo ni es desacuerdo
- ☐ En desacuerdo

ANEXO 3. AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN Y/O USO DE DATOS, ENCUESTAS Y ENTREVISTA A FUNCIONARIOS

Ciudad, julio 27 de 2020

Señores
LOGÍSTICA MASTERS
Funza- Cundinamarca

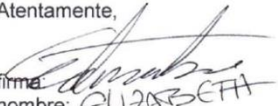
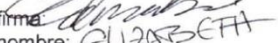
Ref. Autorización para para recolección y/o uso de datos, encuestas y entrevistas a funcionarios.

De conformidad con lo previsto en la ley 1581 de 2012 "*por la cual se dictan las disposiciones generales para la protección de datos personales*" y el decreto 1377 de 2013, que la reglamentan parcialmente, manifiesto que otorgo mi autorización expresa y clara al Grupo de Investigación de la Universidad Iberoamericana de la especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, pueda hacer tratamiento y uso de los datos personales de los colaboradores, los cuales estarán reportados en la base de datos de la que es responsable dicha organización y que han sido recolectados en las relaciones contractuales que ésta realiza en desarrollo de su objeto social.

De acuerdo a la normatividad citada, el Grupo de Investigación de la Universidad Iberoamericana de la especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo queda autorizado de manera expresa e inequívoca para mantener y manejar la información suministrada, solo para aquellas finalidades para las que se encuentra facultado y respetando en todo caso, la normatividad vigente sobre protección de datos personales.

No obstante la presente autorización, me reservo el derecho a ejercer en cualquier momento la posibilidad de conocer, actualizar, rectificar y solicitar la supresión de mis datos personales en la base de datos de la organización, cuando así lo estime conveniente.

Atentamente,


firma: 
nombre: ELIZABETH
c.c.: 10876162

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Ciudad, julio 27 de 2020

Señores
LOGÍSTICA MASTERS
Funza- Cundinamarca

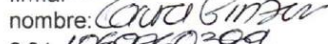
Ref. Autorización para recolección y/o uso de datos, encuestas y entrevistas a funcionarios.

De conformidad con lo previsto en la ley 1581 de 2012 "*por la cual se dictan las disposiciones generales para la protección de datos personales*" y el decreto 1377 de 2013, que la reglamentan parcialmente, manifiesto que otorgo mi autorización expresa y clara al Grupo de Investigación de la Universidad Iberoamericana de la especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, pueda hacer tratamiento y uso de los datos personales de los colaboradores, los cuales estarán reportados en la base de datos de la que es responsable dicha organización y que han sido recolectados en las relaciones contractuales que ésta realiza en desarrollo de su objeto social.

De acuerdo a la normatividad citada, el Grupo de Investigación de la Universidad Iberoamericana de la especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo queda autorizado de manera expresa e inequívoca para mantener y manejar la información suministrada, solo para aquellas finalidades para las que se encuentra facultado y respetando en todo caso, la normatividad vigente sobre protección de datos personales.

No obstante la presente autorización, me reservo el derecho a ejercer en cualquier momento la posibilidad de conocer, actualizar, rectificar y solicitar la supresión de mis datos personales en la base de datos de la organización, cuando así lo estime conveniente.

Atentamente,


firma: 
nombre: Laura Gómez
c.c.: 1009760389.

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Ciudad, julio 27 de 2020

Señores
LOGÍSTICA MASTERS
Funza- Cundinamarca

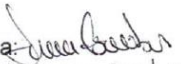
Ref. Autorización para para recolección y/o uso de datos, encuestas y entrevistas a funcionarios.

De conformidad con lo previsto en la ley 1581 de 2012 "*por la cual se dictan las disposiciones generales para la protección de datos personales*" y el decreto 1377 de 2013, que la reglamentan parcialmente, manifiesto que otorgo mi autorización expresa y clara al Grupo de Investigación de la Universidad Iberoamericana de la especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, pueda hacer tratamiento y uso de los datos personales de los colaboradores, los cuales estarán reportados en la base de datos de la que es responsable dicha organización y que han sido recolectados en las relaciones contractuales que ésta realiza en desarrollo de su objeto social.

De acuerdo a la normatividad citada, el Grupo de Investigación de la Universidad Iberoamericana de la especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo queda autorizado de manera expresa e inequívoca para mantener y manejar la información suministrada, solo para aquellas finalidades para las que se encuentra facultado y respetando en todo caso, la normatividad vigente sobre protección de datos personales.

No obstante la presente autorización, me reservo el derecho a ejercer en cualquier momento la posibilidad de conocer, actualizar, rectificar y solicitar la supresión de mis datos personales en la base de datos de la organización, cuando así lo estime conveniente.

Atentamente,

firma: 
nombre: Juan Carlos
c.c.: 173464067

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Ciudad, julio 27 de 2020

Señores
LOGÍSTICA MASTERS
Funza- Cundinamarca

Ref. Autorización para recolección y/o uso de datos, encuestas y entrevistas a funcionarios.

De conformidad con lo previsto en la ley 1581 de 2012 "*por la cual se dictan las disposiciones generales para la protección de datos personales*" y el decreto 1377 de 2013, que la reglamentan parcialmente, manifiesto que otorgo mi autorización expresa y clara al Grupo de Investigación de la Universidad Iberoamericana de la especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, pueda hacer tratamiento y uso de los datos personales de los colaboradores, los cuales estarán reportados en la base de datos de la que es responsable dicha organización y que han sido recolectados en las relaciones contractuales que ésta realiza en desarrollo de su objeto social.

De acuerdo a la normatividad citada, el Grupo de Investigación de la Universidad Iberoamericana de la especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo queda autorizado de manera expresa e inequívoca para mantener y manejar la información suministrada, solo para aquellas finalidades para las que se encuentra facultado y respetando en todo caso, la normatividad vigente sobre protección de datos personales.

No obstante la presente autorización, me reservo el derecho a ejercer en cualquier momento la posibilidad de conocer, actualizar, rectificar y solicitar la supresión de mis datos personales en la base de datos de la organización, cuando así lo estime conveniente.

Atentamente,



firma:
nombre: Nelson Antonio Gargales
c.c.: 22473638

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Ciudad, julio 27 de 2020

Señores
LOGÍSTICA MASTERS
Funza- Cundinamarca

Ref. Autorización para para recolección y/o uso de datos, encuestas y entrevistas a funcionarios.

De conformidad con lo previsto en la ley 1581 de 2012 "*por la cual se dictan las disposiciones generales para la protección de datos personales*" y el decreto 1377 de 2013, que la reglamentan parcialmente, manifiesto que otorgo mi autorización expresa y clara al Grupo de Investigación de la Universidad Iberoamericana de la especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, pueda hacer tratamiento y uso de los datos personales de los colaboradores, los cuales estarán reportados en la base de datos de la que es responsable dicha organización y que han sido recolectados en las relaciones contractuales que ésta realiza en desarrollo de su objeto social.

De acuerdo a la normatividad citada, el Grupo de Investigación de la Universidad Iberoamericana de la especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo queda autorizado de manera expresa e inequívoca para mantener y manejar la información suministrada, solo para aquellas finalidades para las que se encuentra facultado y respetando en todo caso, la normatividad vigente sobre protección de datos personales.

No obstante la presente autorización, me reservo el derecho a ejercer en cualquier momento la posibilidad de conocer, actualizar, rectificar y solicitar la supresión de mis datos personales en la base de datos de la organización, cuando así lo estime conveniente.

Atentamente,

firma: 
nombre: Sandra Hilaria Guevara C.
c.c.: 1.073.509.020

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Ciudad, julio 27 de 2020

Señores
LOGÍSTICA MASTERS
Funza- Cundinamarca

Ref. Autorización para para recolección y/o uso de datos, encuestas y entrevistas a funcionarios.

De conformidad con lo previsto en la ley 1581 de 2012 "*por la cual se dictan las disposiciones generales para la protección de datos personales*" y el decreto 1377 de 2013, que la reglamentan parcialmente, manifiesto que otorgo mi autorización expresa y clara al Grupo de Investigación de la Universidad Iberoamericana de la especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, pueda hacer tratamiento y uso de los datos personales de los colaboradores, los cuales estarán reportados en la base de datos de la que es responsable dicha organización y que han sido recolectados en las relaciones contractuales que ésta realiza en desarrollo de su objeto social.

De acuerdo a la normatividad citada, el Grupo de Investigación de la Universidad Iberoamericana de la especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo queda autorizado de manera expresa e inequívoca para mantener y manejar la información suministrada, solo para aquellas finalidades para las que se encuentra facultado y respetando en todo caso, la normatividad vigente sobre protección de datos personales.

No obstante la presente autorización, me reservo el derecho a ejercer en cualquier momento la posibilidad de conocer, actualizar, rectificar y solicitar la supresión de mis datos personales en la base de datos de la organización, cuando así lo estime conveniente.

Atentamente,

firma: Zelay Xiomara Tolosa Uaca.
nombre: Zelay Xiomara Tolosa Uaca.
c.c.: 10418 848 901

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Ciudad, julio 27 de 2020

Señores
LOGÍSTICA MASTERS
Funza- Cundinamarca

Ref. Autorización para recolección y/o uso de datos, encuestas y entrevistas a funcionarios.

De conformidad con lo previsto en la ley 1581 de 2012 "*por la cual se dictan las disposiciones generales para la protección de datos personales*" y el decreto 1377 de 2013, que la reglamentan parcialmente, manifiesto que otorgo mi autorización expresa y clara al Grupo de Investigación de la Universidad Iberoamericana de la especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, pueda hacer tratamiento y uso de los datos personales de los colaboradores, los cuales estarán reportados en la base de datos de la que es responsable dicha organización y que han sido recolectados en las relaciones contractuales que ésta realiza en desarrollo de su objeto social.

De acuerdo a la normatividad citada, el Grupo de Investigación de la Universidad Iberoamericana de la especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo queda autorizado de manera expresa e inequívoca para mantener y manejar la información suministrada, solo para aquellas finalidades para las que se encuentra facultado y respetando en todo caso, la normatividad vigente sobre protección de datos personales.

No obstante la presente autorización, me reservo el derecho a ejercer en cualquier momento la posibilidad de conocer, actualizar, rectificar y solicitar la supresión de mis datos personales en la base de datos de la organización, cuando así lo estime conveniente.

Atentamente

firma

nombre: **MIGUEL PERDOMO GUERRA**
c.c.: 51970404

FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA

Ciudad, julio 27 de 2020

Señores
LOGÍSTICA MASTERS
Funza- Cundinamarca

Ref. Autorización para recolección y/o uso de datos, encuestas y entrevistas a funcionarios.

De conformidad con lo previsto en la ley 1581 de 2012 "*por la cual se dictan las disposiciones generales para la protección de datos personales*" y el decreto 1377 de 2013, que la reglamentan parcialmente, manifiesto que otorgo mi autorización expresa y clara al Grupo de Investigación de la Universidad Iberoamericana de la especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, pueda hacer tratamiento y uso de los datos personales de los colaboradores, los cuales estarán reportados en la base de datos de la que es responsable dicha organización y que han sido recolectados en las relaciones contractuales que ésta realiza en desarrollo de su objeto social.

De acuerdo a la normatividad citada, el Grupo de Investigación de la Universidad Iberoamericana de la especialización Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo queda autorizado de manera expresa e inequívoca para mantener y manejar la información suministrada, solo para aquellas finalidades para las que se encuentra facultado y respetando en todo caso, la normatividad vigente sobre protección de datos personales.

No obstante la presente autorización, me reservo el derecho a ejercer en cualquier momento la posibilidad de conocer, actualizar, rectificar y solicitar la supresión de mis datos personales en la base de datos de la organización, cuando así lo estime conveniente.

Atentamente

firma:

nombre:

c.c.: 52661603