

**APOYO AL FORTALECIMIENTO DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS EN
CI SACEITES S.A.S**

LAURA MARCELA OVIEDO HERNÁNDEZ

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL – PERIODISMO
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
FLORIDABLANCA**

2012

**APOYO AL FORTALECIMIENTO DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS EN
CI SACEITES S.A.S**

LAURA MARCELA OVIEDO HERNÁNDEZ

Pasantía para optar por el título de Comunicadora Social – Periodista

SUPERVISORA

Eliana Alexandra Celis García

Comunicadora Social Organizacional

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL – PERIODISMO
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
FLORIDABLANCA**

2012

Nota de aceptación

Firma director

Firma jurado

Firma jurado

Bucaramanga, 17 de Agosto de 2012

CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	7
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
1. IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	11
1.1 PLAN ESTRATÉGICO	12
1.1.1 Misión	12
1.1.2 Visión	12
1.1.3 Política de Calidad	13
1.1.4 Política de Gestión Humana	13
1.1.5 Valores Corporativos	13
1.2 DESCRIPCIÓN DEL ÁREA ESPECÍFICA DE TRABAJO	14
1.2.1 Gestión del talento humano	14
1.2.2 Nombre y Cargo del Supervisor dentro de la empresa	14
2. REFERENTE CONCEPTUAL	15
3. OBJETIVOS	19
3.1 Objetivo General	19
3.2 Objetivos Específicos	19
4. ACTIVIDADES DESARROLLADAS	20
5. CONCLUSIONES	42

6. RECOMENDACIONES

44

BIBLIOGRAFÍA

45

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A: BOLETINES INFORMATIVOS “NOTI SACEITES”	46
ANEXO B: EVALUACIÓN BOLETÍN “NOTI SACEITES”	49
ANEXO C: REUNIONES INFORMATIVAS CON LA GERENCIA	50
ANEXO D: EVENTOS DEPORTIVOS	51
ANEXO E: CAPACITACIONES	54
ANEXO F: EVALUACIÓN CAPACITACIONES	56
ANEXO G: COORDINACIÓN LOGÍSTICA DE EVENTOS	57
ANEXO H: CONCURSO SLOGAN	65
ANEXO I: ENCUESTA “MONITOREO DE LA GESTIÓN”	66

RESUMEN GENERAL DEL TRABAJO

TÍTULO: APOYO AL FORTALECIMIENTO DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS EN CI SACEITES S.A.S

AUTOR: LAURA MARCELA OVIEDO HERNÁNDEZ

FACULTAD: COMUNICACIÓN SOCIAL - PERIODISMO

SUPERVISORA: ELIANA ALEXANDRA CELIS GARCÍA

En el presente resumen se expondrán a grandes rasgos las actividades fundamentales realizadas en el proceso de pasantía en la empresa Comercializadora Internacional Santandereana de Aceites S.A.S.

En el desarrollo de este proceso se requería principalmente el apoyo a las comunicaciones internas de la empresa. Por tal motivo, se diseñó un plan de trabajo y una serie de objetivos encaminados a tal finalidad. El primero de ellos fue establecer canales formales de comunicación, esto es, diseñarlos en función de equilibrar los flujos de comunicación y contribuir a la eliminación del rumor. De igual forma se vio la necesidad de contar con un medio que garantizara información de importancia para todo el personal, para ello se diseñó el boletín informativo Noti Saceites, que circulaba trimestralmente reuniendo las actividades más destacadas en el lapso de tiempo de tres meses. Así como se elaboró este medio también se necesitó de uno más ágil y rápido. Por eso, se diseñó el boletín electrónico “Noti Saceites Electrónico” que tenía un cubrimiento para todo el personal tanto por el correo interno, como impreso, para publicar en las plantas de producción. De otro lado, como estrategia para eliminar el rumor y fortalecer los canales formales, se puso en marcha la propuesta de realizar reuniones informativas con la gerencia que consistían en reunir a todo el personal mensualmente para crear espacios de comunicación directa. Aunado a esto se elaboraron actividades para el fortalecimiento de la cultura organizacional y los valores corporativos. Las actividades de integración y esparcimiento para fortalecer el trabajo en equipo también hicieron parte del plan, con ello se pretendía integrar al personal, fomentar el sentido de pertenencia e inculcar los nuevos propósitos de la compañía.

PALABRAS CLAVE: Comunicación interna, flujos de comunicación, canales formales de comunicación, rumor, cultura organizacional.

ABSTRACT

TITLE: SUPPORT TO THE STRENGTHENING OF THE INTERNAL COMMUNICATIONS IN CI SACEITES S.A.S

AUTHOR: LAURA MARCELA OVIEDO HERNÁNDEZ

FACULTY: SOCIAL COMMUNICATION-JOURNALISM

SUPERVISOR: ELIANA ALEXANDRA CELIS GARCÍA.

On this summary it will be exposed the basic activities made during the internship experience in C.I SACEITES S.A.S. Inside of this process, the organization required the support to the internal communications. For that reason, it was designed a plan and a couple of objectives to this finality. The first part of this process was set up formal flows of communication to contribute eradicating the rumor. At the same time there was the necessity of creates a new internal media like a guarantee of the correct information for all the members of the staff. With this purpose, it was created the informative bulletin called “Noti Saceites” which was given in a period of time of three months. As well as “Noti Saceites” was created an electronic bulletin with the same name which had a covering for all the staff by mailing and printed to made a publication on the notice board. For other wise, like a strategy to eradicate the rumor and strength the formal flows of communication, it was purposed the informative meeting with the management that consist on create areas of direct communication. Besides, activities were made to contribute with the strength the work team to incorporate the staff, promote the sense of ownership and inculcate the new purposes of the company.

KEYWORDS: Internal communication, communication flows, formal communication flows, rumor, corporative culture.

INTRODUCCIÓN

La comunicación interna en las organizaciones ha demostrado ser una herramienta indispensable para el buen funcionamiento de las mismas. Por tal motivo, es determinante que se planteen estrategias que propendan por un notable fortalecimiento la comunicación interna, y por el fomento de espacios de diálogo. La experiencia de esta pasantía es importante por cuanto se ejecutan una serie de actividades ligadas a unas estrategias y objetivos específicos, a su vez, encaminados al mejoramiento de la comunicación interna en CI SACEITES S.A.S.

En dicha organización se vio la imperiosa necesidad de coordinar, a través del Departamento de Gestión Humana, la gestión de la comunicación para fortalecer el sentido de pertenencia, disipar el rumor, crear medios internos adaptados a la cultura corporativa y establecer flujos formales de comunicación con equidad, esto es, equilibrando los flujos descendentes, ascendentes y horizontales. Otro asunto importante de resaltar en la ejecución de esta pasantía, tiene que ver con la nueva cultura organizacional que rige a la compañía, en este sentido, se ha de ver cómo por medio de la comunicación se puede lograr que una organización, en ocasiones resistente al cambio, logre trabajar con otras perspectivas superando los conflictos internos.

La propuesta de la presente pasantía fue construida en aras de iniciar el camino hacia el mejoramiento de las comunicaciones internas en CI SACEITES S.A.S, y con la intención de empezar a consolidar desde el Departamento de Gestión Humana, una dependencia de comunicaciones, pues es sabido que la buena gestión de la comunicación constituye una actividad estratégica para llevar al éxito cualquier organización.

1. IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Nombre de la empresa: C.I Santandereana de aceites S. A. S. – Saceites.

Dirección: KM 1 Vía Chimitá - Zona Industrial Colombia.

Nit: 890.208.596 - 1

Actividad Económica: Manufactura y comercialización de aceites, margarinas y grasas vegetales comestibles.

La empresa C. I. SACEITES S.A.S. comenzó como una sociedad anónima cerrada constituida mediante escritura pública número 0278 el 02 de febrero de 1981 en la Notaría Tercera de Bucaramanga, la cual durante su existencia ha tenido modificaciones en sus estatutos; la última se protocolizó mediante la escritura pública número 2114 el 29 de Octubre de 2002 en la Notaría Novena de Bucaramanga. A partir del 19 de septiembre de 2011, la empresa cambiaría de sociedad, y pasaría a ser una sociedad anónima simplificada. Tiene como objeto social efectuar operaciones de comercio exterior y orientar sus actividades hacia la promoción y comercialización de los productos colombianos en los mercados externos. La producción, el procesamiento, la distribución y la comercialización de grasas y aceites vegetales y animales; de mantecas, aceites, margarinas de mesa e industriales para consumo humano y el procesamiento y enajenación de toda clase de semillas de plantas oleaginosas y de sus productos.

Sus actividades productivas y comerciales se iniciaron en el mes de noviembre de 1.983 y durante su existencia ha aumentado su capacidad de producción y diversificado sus productos. Desde octubre de 2.000 la empresa inició la exportación de su producto ACEITE LATINO a Venezuela, obteniendo un gran nivel de aceptación por la buena calidad del mismo y el cumplimiento con que se realizan los despachos. A partir del año 2003 se exporta a Panamá, en el año 2004 a Puerto Rico y en el 2005 a Estados Unidos.

Con el propósito de fortalecer su posicionamiento en el ámbito nacional e internacional, la empresa inició en el mes de octubre de 2000 su proceso de gestión de la calidad bajo la norma ISO 9001:2000.

En la actualidad la empresa se encuentra afiliada al Club ECOPROFIT; Organización que ha reunido a las diferentes empresas que desde el 2001 han participado en el proceso de implementación de esta metodología austriaca, “donde se adopta el concepto de producción más limpia, a través de la enseñanza de módulos prácticos, mediante asistencia técnica individual y el intercambio de

experiencias¹". Este club premia anualmente a las empresas afiliadas por su buen desempeño donde C.I SACEITES S.A fue merecedora del premio ECOPROFIT GRAN EMPRESA 2008 – 2009. En noviembre del 2009 C.I.SACEITES fue oficialmente comprada por el Grupo Diana Corporación, DICORP.

La empresa cuenta con tres bodegas de producto terminado, tres plantas de envasado (líquido, sólido y margarina), un centro logístico, unidad de servicios, una cafetería totalmente acondicionada, tres calderas, dos plantas de refinación, tres plantas de fraccionamiento, y oficinas del área técnica y área administrativa.

1.1 PLAN ESTRATÉGICO

1.1.1 Misión

"C.I. SACEITES S.A.S., empresa del sector de aceites y grasas vegetales suministra productos y servicios de calidad, que satisfagan a sus clientes rentablemente"²

1.1.2 Visión

"En el 2015 C.I SACEITES S.A.S

- “Alcanzará un aumento del 20% en ventas comparado con cifras del 2011, donde el mercado de exportación representará el 5% [en kilos] del total de las ventas nacionales.
- Presentará en su portafolio de productos dos nuevas marcas.
- Todas las áreas obtendrán un mínimo del 80% de satisfacción en la encuesta de clima laboral.”³

¹ CLUB ECOPROFIT. Nodo de producción más limpia. Lineamientos premio Ecoprofit, primer año. Bucaramanga 2002. p 2.

² Alineándonos, La estrategia. Plan Estratégico. P.2.Bucaramanga.2012

³ Ibíd. p.2

1.1.3 Política de Calidad

“En C.I. SACEITES S.A.S. trabajamos por satisfacer al Cliente rentablemente, aplicando un sistema de gestión de Calidad, que permite el mejoramiento permanente, el desarrollo de la cultura de calidad de nuestros colaboradores, el cumplimiento de la ley, la competitividad y permanencia en el mercado”.⁴

1.1.4 Política de Gestión Humana

“C.I SACEITES S.A.S. ofrece y espera de sus colaboradores un ambiente laboral de respeto y equidad, facilitando su actualización permanente para obtener su máximo valor. Propicia espacios de discusión para potencializar su creatividad, desarrollo y sentido de pertenencia, generando así compromiso y lealtad como un camino hacia la productividad.”⁵

1.1.5 Valores Corporativos

Los valores son principios generales por los cuales se rige la empresa y los miembros pertenecientes a ella. Son el fundamento sobre el que reposa nuestra organización:

- **Vocación de servicio:** voluntad manifiesta de ayudar de manera efectiva y permanente a los demás.
- **Respeto:** aceptar que no todos somos iguales.
- **Responsabilidad:** es hacerse cargo de sus propias actuaciones
- **Compromiso:** es colocar al servicio de la organización toda su capacidad de actuación
- **Honestidad:** es ser coherente entre lo que se piensa, se dice y se hace.⁶

⁴ CI SACEITES S.A.S. Quienes somos. Nuestras políticas. Nuestros valores.[En línea].Consultado: 9/04/2012.Disponible en: www.saceites.com.

⁵ Ibíd.p.1

⁶ .Ibíd.p.1

1.2 DESCRIPCIÓN DEL ÁREA ESPECÍFICA DE TRABAJO.

1.2.1 Gestión del talento humano

Es un proceso corporativo cuyo representante y responsable en C.I. SACEITES S.A.S. es el Jefe Departamento de Gestión Humana. El objetivo de este proceso es planear, desarrollar y monitorear los programas y actividades tendientes a mantener una planta de personal competente, capacitada, entrenada y satisfecha de acuerdo a las políticas de la organización.

1.2.2 Nombre y cargo del supervisor técnico dentro de la empresa.

Psicóloga, Carolina Villabona Velásquez, Jefe del Departamento de Gestión Humana de la empresa C.I Saceites S.A.S.

2. REFERENTE CONCEPTUAL

La comunicación interna en las organizaciones actuales se ha convertido en una herramienta clave para el incremento de la productividad, mejoramiento de la coordinación de trabajo y elemento potenciador de la integración y motivación de los colaboradores. “La correcta gestión de la comunicación dentro de las organizaciones reduce la posibilidad de los flujos incontrolados de información, disminuyendo así en un alto grado el riesgo de conflicto.”⁷ Esta última afirmación de la comunicación resulta conveniente para la aplicación de las estrategias en Saceites, ya que uno de los problemas encontrados fue la falta de canales de información formales, asunto que, propiciaba el rumor y tergiversaba la información emitida directamente de la gerencia, o incluso de las jefaturas de área.

Con la propuesta de establecer un equilibrio entre los flujos ascendentes, descendentes y horizontales se pretendió evitar todo tipo de consecuencia negativa que pudiese afectar el ambiente laboral. “En las empresas en proceso de cambio, los rumores llegan a sustituir a la comunicación oficial, algo que hay que evitar a toda costa. 'Los procesos comienzan a ser más ineficientes, se enrarecen y desestabilizan los climas laborales y, como consecuencia de lo anterior, se produce una pérdida económica.”⁸

La propuesta de equilibrar los flujos de información se resume en el siguiente gráfico:



Gráfica 1. Flujos de Comunicación en las PYMES.

Teniendo en cuenta el anterior gráfico, es evidente que la comunicación interna le compete a todas las áreas de la empresa desde la gerencia hasta los demás colaboradores. Una de las misiones de la comunicación interna es poder contarles

⁷ MORALES SERRANO, Francisca. Profesora CAP-UAB. La comunicación Interna. Herramienta Estratégica de Gestión para las Empresas. [En línea]. Disponible en <http://www.reddircom.org>. Consultado: 9/04/2012.

⁸ MARTÍN SIMÓN, Pablo. (2007). Rumores en la Empresa. [En línea]. Disponible en <http://www.cincodías.com>. Consultado: 24/06/2012

a sus propios empleados lo que la compañía hace, crear un clima de integración y sentido de pertenencia, y por consiguiente, de motivación y productividad. Joan Costa⁹ afirma que una empresa sin una efectiva comunicación es el principal detonante de las malas relaciones que pueden originarse. Además, resulta difícil que las instancias directivas sean escuchadas por los colaboradores si éstos no sienten que se les escucha también. En el caso de Saceites, la principal forma de comunicación era la informal mediante el rumor, es por esto que se decidió establecer los canales tradicionales de información.

“La comunicación descendente es el tipo de comunicación formal más básico y de uso común en las organizaciones. Surge de la alta dirección y desciende de forma vertical hasta los niveles inferiores.”¹⁰ Esta es una herramienta de gestión muy importante para monitorear correctamente la ejecución de las tareas que se designan, dar instrucciones y los objetivos que deben cumplirse. Este tipo de comunicación se aplica en las reuniones informativas con la gerencia que se realizan en la empresa mensualmente y para los grupos naturales en los que el jefe designa nuevas labores, y se analizan los indicadores de cada miembro del grupo. De esto cabe resaltar según Kreps¹¹ que los mensajes transmitidos en la comunicación descendente deben ser veraces, claros y concisos, pero ante todo, que la información sea del interés de los públicos a los que está dirigida.

De otro lado se encuentra la **comunicación ascendente** que es la que surge de los niveles jerárquicos bajos de la organización. Este tipo de comunicación “nace en los colaboradores y se dirige siguiendo diferentes caminos según la organización de los canales hacia la alta gerencia.”¹² De lo anterior es importante apuntar que este tipo de comunicación propicia una adecuada retroalimentación porque tanto los colaboradores como los niveles directivos obtienen la información que les interesa con la garantía de ser fidedigna.

Para Kreps entre las facilidades de la comunicación ascendente se encuentran:

- Comprobar si la comunicación descendente se ha producido y trasladado de forma eficaz y veraz.

⁹ COSTA, Joan. La mirada interior. Cuaderno No 1. [En línea]. Disponible en: <http://www.reddircom.org/textos/f-serrano.pdf>. consultado: 26/06/2012.

¹⁰ MORALES. Op. cit. P. 5.

¹¹ KREPS, Gary. La comunicación en las organizaciones, Citado por, MORALES Francisca. La comunicación interna una Herramienta Estratégica de Gestión para las Empresas. [En línea]. Disponible en: <http://www.reddircom.org>. Consultado: 9/04/2012.

¹² MORALES. Op cit. P. 6

- Recoger aportaciones procedentes de todos los rincones de la organización, que son muy importantes y se deben tener en cuenta en el momento de diseñar las políticas estratégicas de la compañía¹³.

De esta definición es relevante desatacar que la información que se transmite debe ser completamente cierta, esto es, que no siempre los mensajes tendrán que ser positivos. Ante todo, es necesario mirar la realidad de la organización, y si existen informaciones negativas que puedan desagradar a sus directivos, es importante también que sean del conocimiento de ellos. Todo esto precisamente con el fin de buscar soluciones a los conflictos que puedan presentarse.

La comunicación Horizontal por su parte también está presente para equilibrar los flujos de comunicación. “se produce entre personas y departamentos que están en un mismo nivel jerárquico, por lo tanto se desplaza siguiendo las líneas horizontales del organigrama, en sus diferentes niveles, produciendo un intercambio de informaciones entre compañeros o iguales.”¹⁴ Este tipo de comunicación se evidencia en los comités primarios de los jefes de área que se realizaron mensualmente. Allí el tipo de comunicación que se dio es la que mayor repercusión tiene para la empresa, puesto que se definieron nuevas políticas y objetivos que tal vez se instaurarán más adelante, y que a su vez, cambiarán algunas dinámicas de la empresa.

La finalidad de establecer un equilibrio entre los anteriores flujos de comunicación radicó no solo en la consecución de los objetivos, metas y logros de la empresa. Fue importante también para fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia. **La Cultura Organizacional** de una empresa es “el conjunto de presunciones y valores compartidos por la mayoría de los miembros de la organización.”¹⁵ A lo anterior también se le puede adicionar que este tipo de presunciones como llaman los autores, son elementos clave para la integración y construcción social de la identidad corporativa. Rosales y Moreno¹⁶ afirman que una identidad corporativa transmitida y reconocida hace que se establezcan algunas características diferenciadoras que hacen que la percepción que tienen

¹³ KREPS. Op. Cit. P. 15

¹⁴ *Ibíd.*, P. 7.

¹⁵ ROSALES, Arellys. MORENO, Fidel. Comunicación Estratégica para Promover los Valores y Cultura Corporativa. [En línea]. Disponible en <http://www.spentamexico.org.pdf>. Consultado: 9/04/2012.

¹⁶ *Ibíd.*, P. 237.

los públicos de la empresa, sea más visible. Así mismo, esa identidad transmitida y socializada a los colaboradores va creando en ellos la idea de que hacen parte de esa cultura y la sienten como suya

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Mejorar las comunicaciones internas en CI SACEITES S.A.S

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar los sistemas y el flujo de información interna
- Disminuir el rumor para fortalecer el ambiente laboral
- Incentivar la integración del personal y su identificación con la compañía
- Apoyar las actividades del Departamento de Gestión Humana
- Fortalecer la cultura organizacional

4. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES DESARROLLADAS
1. Mejorar los sistemas y el flujo de información interna	Diseñar medios internos ágiles que garanticen un personal informado.	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de un boletín interno trimestral (Noti Saceites) • Fortalecimiento de la cartelera institucional • Diseño de un boletín electrónico con información ágil y oportuna
2. Disminuir el rumor para fortalecer el ambiente laboral.	Diseñar y fortalecer los canales formales de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Programación de Comités primarios con los jefes de área • Realización de Reuniones de Grupo natural • Coordinación de Reuniones informativas con la gerencia.
3. Incentivar la integración del personal y su identificación con la compañía	Desarrollar actividades lúdicas y de formación	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de eventos deportivos y celebración de cumpleaños de los colaboradores. • Realización de capacitaciones para fortalecer la integración del personal y el trabajo en equipo
4. Apoyar las actividades del Dpto. de Gestión Humana	Aportar en el desarrollo de las actividades programadas	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a las reuniones con el Comité Deportivo de Saceites, CODESA • Coordinación de la logística de eventos • Apoyo a la gerencia. • Emisión de Comunicados

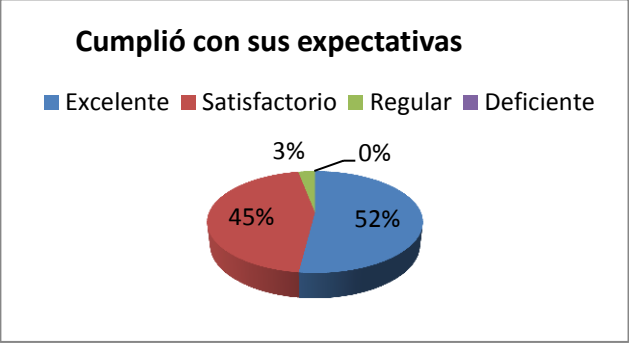
5. Fortalecer la cultura organizacional	Efectuar actividades lúdicas que promuevan el sentido de pertenencia y los valores corporativos	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de una campaña de promoción de los valores corporativos mediante un socio drama del cual serán partícipes los colaboradores • Promoción de los valores constantemente a través de la sección Pasatiempos del Noti Saceites. • Realización de un Concurso al mejor Slogan interno
---	---	--

4.1 Creación del boletín Interno trimestral “Noti Saceites”

Noti Saceites es un boletín dirigido a todos los colaboradores de Santandereana de Aceites. En este espacio se recopilaron principalmente las actividades realizadas en un trimestre. Allí se publicaron actividades deportivas, eventos sociales, cursos y capacitaciones. Cuenta con las secciones: eventos deportivos y sociales, notas de interés para los colaboradores (entrevistas, artículos de la empresa entre otros) y pasatiempos cuya finalidad es el refuerzo constante de los valores corporativos. Los boletines circulan con una frecuencia de tres meses, en cada tiraje se imprimen 150 boletines que son distribuidos junto el desprendible de nómina del mes correspondiente. Este boletín es el segundo creado después del boletín que circuló hace 15 años llamado “En familia”.

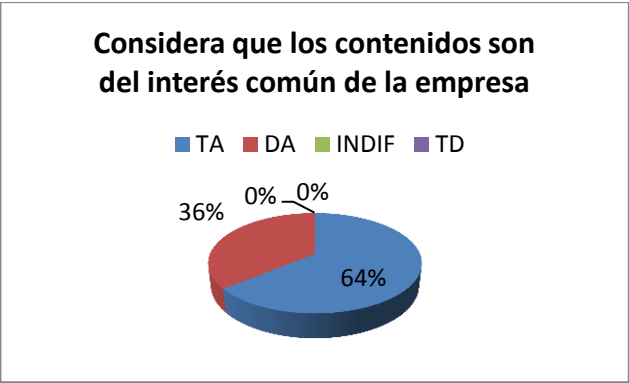
Para evaluar la acogida del boletín se realizó una encuesta de 4 preguntas que fue aplicada a una muestra de 25 colaboradores de todas las áreas. Los siguientes son los resultados:

El diseño se evaluó mediante la siguiente pregunta:

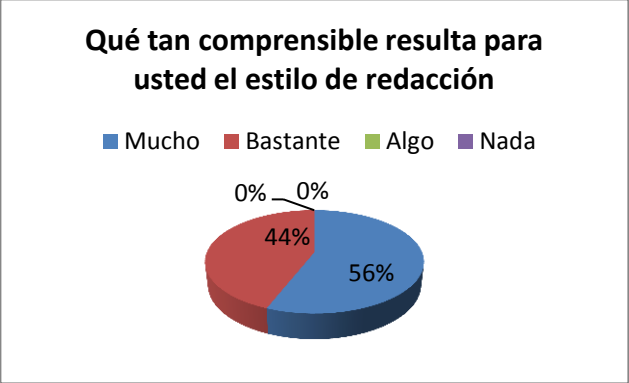


De acuerdo a los resultados de la gráfica se puede concluir que el boletín sí cumplió con las expectativas de los colaboradores, ya que sólo un 3% de los encuestados lo calificó como regular, y un 0% lo calificó como deficiente.

El contenido se evaluó mediante las siguientes preguntas:



El contenido también obtuvo una buena calificación puesto que el 64% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que los contenidos del boletín son del interés común de la empresa. Así mismo un 36% también está de acuerdo con la anterior consideración.



De la anterior gráfica se puede inferir que el estilo de redacción resultó comprensible para la totalidad de los encuestados. Los colaboradores ubicaron en las categorías mucho y bastante la redacción del boletín



Gran porcentaje de los colaboradores consideraron que el boletín interno “Noti Saceites sí contribuyó al mejoramiento de la comunicación interna en la compañía. Sólo un porcentaje muy mínimo opinó lo contrario.

Con respecto a algunas sugerencias dadas por los colaboradores, se encontró que para ellos era preferible que el boletín tuviese más imágenes que texto y se revisara la combinación de los colores.

4.2 Fortalecimiento de la cartelera institucional

En Saceites hay 7 carteleras en las áreas: Administrativa, mantenimiento, producción, técnica, envasado, portería y logística en las cuales se actualiza diariamente la información. En cada cartelera hay dos secciones: Noticias y eventos que semanalmente o incluso a diario se realizan y son publicados, también el Noti Saceites es publicado para aquellas áreas en las que no se puede llegar por correo interno. Anteriormente las carteleras estaban en malas condiciones, no tenían vidrio de protección y la información publicada allí, era sabotada por algunas personas. Ahora las carteleras tienen la cubierta en vidrio asegurada con su respectiva llave, lo que permite conservar mejor las publicaciones y evitar el deterioro de las mismas por causas del ambiente y de las personas

4.3 Diseño de un boletín electrónico con información ágil y oportuna

En Saceites a diario surge información tanto del Área de Gestión Humana como de las demás, por tal motivo, se diseñó el boletín electrónico “Noti Saceites electrónico” que reúne las actividades que se hicieron y las que se realizarán. Este boletín circula quincenalmente y llega a las áreas Administrativa, Logística y Técnica. Para las Áreas de Producción y Mantenimiento éste se publica en las carteleras. El boletín es enviado todos los viernes cada quince días.

Por medio de la observación y sondeo se pudo constatar que este boletín dio buenos resultados ya que los que tienen correo electrónico interno, afirman que es muy útil, puesto que no siempre tienen tiempo de ir a mirar la cartelera informativa.

4.4 Programación de comités primarios con los jefes de área

Estas reuniones se realizaron con el fin de crear una comunicación de pares para articular el trabajo y lograr una mayor coordinación entre los jefes de: Producción, Control de Calidad, Mantenimiento, Logística, Compras, Gestión Humana, Gestión Ambiental y Gerencia. Aquí se planteó un flujo de comunicación horizontal que

permitió establecer un ritmo coordinado de trabajo y favorecer la interacción entre pares.

Las reuniones realizadas mensualmente tenían como propósito socializar los indicadores de cada área y los nuevos proyectos a ejecutar en aras de mejorar la rentabilidad, las condiciones de trabajo de todos y la satisfacción con la empresa en general.

Mensualmente, de lo tratado en los comités, se resalta la importancia de establecer un canal de comunicación efectivo entre jefes para poder informar correctamente a su equipo de trabajo en las reuniones de grupo natural, y así coordinar en la consecución de los objetivos de trabajo de cada área para el beneficio general de la empresa.

Según algunas opiniones de los Jefes de Área, las reuniones estratégicas han sido una herramienta imprescindible para la evaluación del rumbo de las estrategias de la empresa, útiles para reestructurar asuntos que no están funcionando y proponer planes de contingencia para ellos.

4.5 Realización de reuniones de grupo natural

Las reuniones de grupo natural son aquellas que se realizan posteriores al comité primario. Este tipo de reuniones están conformadas por el jefe y su equipo de trabajo, allí cada miembro del equipo expone sus indicadores de gestión al jefe y también sus inquietudes y necesidades.

El flujo de comunicación utilizado en estas reuniones fue descendente porque el jefe informaba a su equipo las decisiones y determinaciones tomadas en el comité primario en el que también estuvo presente el gerente. Las indicaciones dadas por el gerente respecto a las tareas, fueron socializadas por el jefe a los miembros de su equipo.

La finalidad de este tipo de reuniones es comentar a los equipos de trabajo los cambios en las prioridades de trabajo de sus miembros y el reconocimiento a las buenas labores. Teniendo en cuenta los resultados arrojados por la encuesta "Monitoreo de la Gestión", de la cual 5 preguntas hacían parte de la categoría de

comunicación, y después de utilizar las reuniones de grupo natural, los resultados fueron los siguientes: un 79% de los colaboradores de área administrativa afirman que su jefe le informa cualquier cambio en su trabajo, un 64% del área técnica, un 46% del área de producción y un 71% de área logística.

4.6 Coordinación de reuniones informativas con la gerencia

Las reuniones informativas fueron una estrategia novedosa en la que se equilibraron los flujos de comunicación utilizando los flujos descendente y ascendente. Es así como en estas reuniones se propició la participación de los trabajadores de manera permanente, ya que éstos expusieron directamente al gerente sus inquietudes y necesidades primordiales.

Durante los meses de la pasantía se realizaron 5 reuniones con la gerencia correspondientes a los meses de Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Junio y Julio. La duración de dichas reuniones fue de una hora y media.

En cada reunión se socializó el balance del mes en todo lo que concierne a producción. Otros asuntos tratados refieren a elementos de trabajo que hacen falta.

4.7 Realización de eventos deportivos

Los eventos deportivos empresariales representaron una buena actividad para fortalecer la integración del personal y a su vez el trabajo en equipo. Durante este tiempo de pasantía se realizaron dos campeonatos internos de baloncesto y fútbol con una participación por parte de los colaboradores del 50% y 60% respectivamente.

En el caso del campeonato de Baloncesto se inscribieron 30 personas. Se jugaron 19 partidos en 9 fechas comprendiendo los meses de febrero, marzo y abril. En lo que respecta al de fútbol se inscribieron 69 personas, se jugaron, igualmente, 19 partidos en 7 fechas comprendiendo los meses de junio y julio.

La estrategia para fomentar la integración se basó en elaborar los equipos mediante el sorteo de personas. Posteriormente, se informó al personal como quedaron conformados los equipos y se les pidió que se reunieran para elegir a un capitán que tuviera los requisitos para liderarlos y hacerlos llegar a la final, en donde fueron premiados en un evento especial y les fue reconocido su mérito.

Por medio de la observación y del voz a voz se ha podido constatar que los eventos deportivos han dado buenos resultados en el fomento de la integración del personal.

4.8 Celebración de los cumpleaños de los trabajadores

En Saceites se acostumbra que el Departamento de Gestión Humana brinde un detalle y en ocasiones organice una pequeña celebración de los cumpleaños de los colaboradores. Cada mes se publica en las carteleras informativas la lista de cumpleaños y se les obsequia una torta pequeña con el logo, una tarjeta con un mensaje de felicitaciones y un muñeco en globoflexia.

Los detalles se obsequian el día del cumpleaños del colaborador. La celebración un poco más grande se organiza para los colaboradores de oficina, ya sean del Área Técnica o Administrativa.

La finalidad de incluir el logo en la tarjeta y en la torta, es crear recordación y fortalecer el sentido de pertenencia, también y quizás lo más importante, es hacer que el colaborador se sienta importante e indispensable para la compañía.

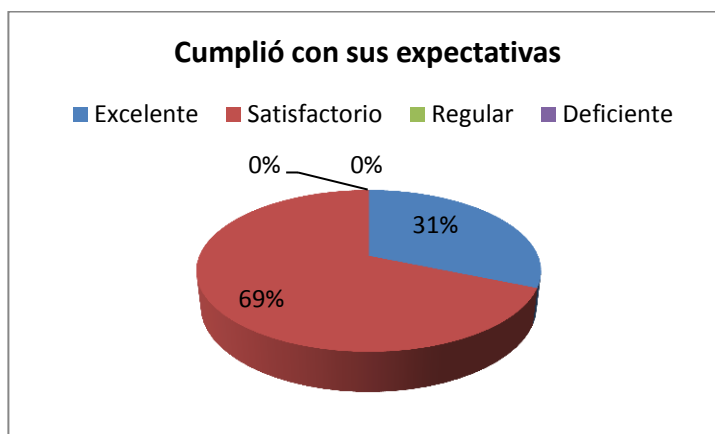
4.9 Organización de capacitaciones para fortalecer la integración del personal y el trabajo en equipo

El trabajo en equipo es determinante para el éxito en las labores diarias de todos los colaboradores, por eso, se realizaron 2 capacitaciones sobre trabajo en equipo, liderazgo y comunicación asertiva.

Dichas capacitaciones se dictaron en los meses de febrero y mayo con una duración de 2 horas y con una metodología dinámica que consistió en media hora de conferencia y exposición de teoría, y la hora y media restante, de actividades prácticas. Un 30% de los colaboradores asistió a la capacitación.

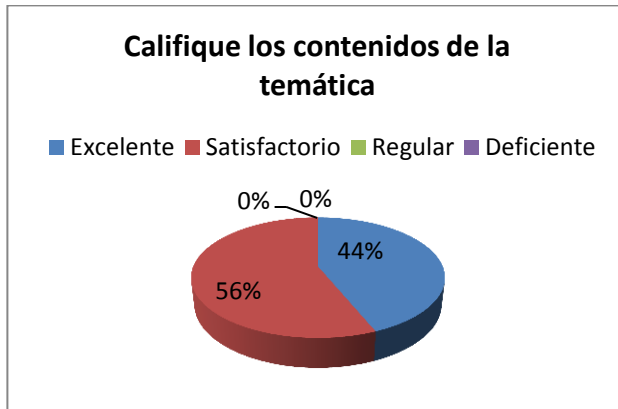
A ese 30% de los colaboradores que asistieron se les aplicó una encuesta para evaluar la actividad, para ello se tomó una muestra de 16 personas y los resultados fueron los siguientes:

Las expectativas de los asistentes fueron evaluadas mediante la siguiente pregunta:



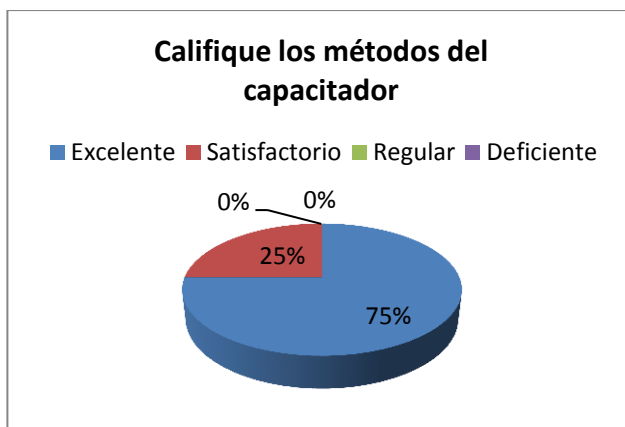
De la anterior gráfica se puede concluir que la capacitación cumplió con las expectativas de los asistentes. Satisfactorio y excelente fueron las categorías escogidas por los encuestados para calificar el evento.

La temática se evaluó mediante la siguiente pregunta:



Según la gráfica los contenidos de la temática de las conferencias fueron en general excelentes, sólo hubo un diferencia del 12% con la categoría de satisfactorio.

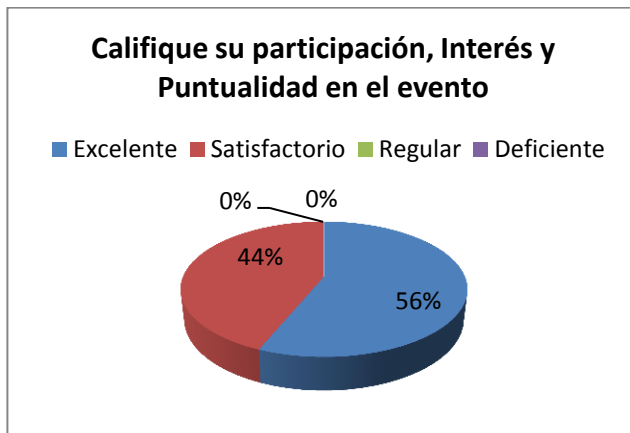
La metodología se evaluó mediante la siguiente pregunta:



De acuerdo a los resultados arrojados por la gráfica, un 75% de los encuestados calificó como excelentes los métodos utilizados por el capacitador. De otro lado,

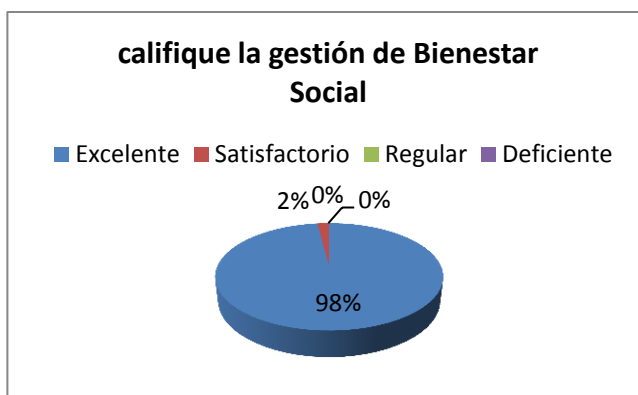
siendo también un resultado positivo, un 25% de los encuestados los califica como satisfactorios.

La autoevaluación se evaluó mediante la siguiente pregunta:



En general se puede concluir que los colaboradores asistieron puntualmente a las capacitaciones, y además participaron activamente y con interés.

La gestión de Bienestar Social se evaluó mediante la siguiente pregunta:



De acuerdo con la gráfica, la gestión de Bienestar Social fue excelente

4.10 Coordinación de la logística de eventos

Una de las funciones del pasante de Comunicación Social es la Coordinación de Bienestar Social de la empresa. Esta dependencia de Gestión Humana se encarga de garantizar que todos los colaboradores se sientan trabajando a gusto y se enfaticen en ellos el sentido de pertenencia. Una de las funciones primordiales es la organización de eventos ya sea de Gestión Humana, o de otros departamentos que necesiten la colaboración en los siguientes aspectos:

- Promoción y campaña del evento
- Inscripciones
- Logística
- Monitoreo del desarrollo del evento

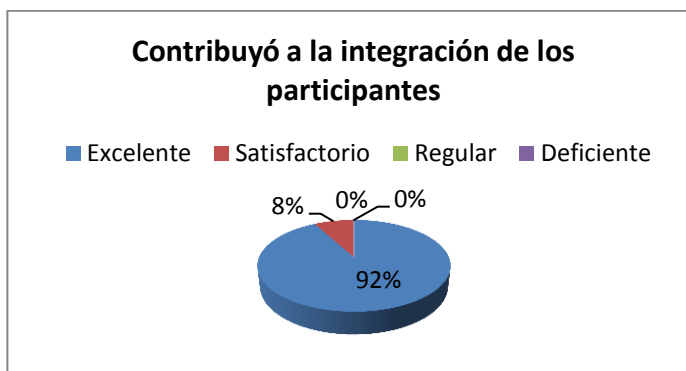
En los meses de la pasantía se realizaron las siguientes actividades:

- Actividad lúdica refuerzo de valores corporativos
- Evento de despedida de Christian Mantilla, anterior gerente
- Tarde de Talentos
- Capacitación trabajo en equipo, liderazgo y creatividad.
- Campeonato de baloncesto
- Celebración del día de la mujer
- Tarde de celebración del día del logístico
- Capacitación Logística de Inventarios
- Final del campeonato de baloncesto
- Capacitación Ministerio del Trabajo ley 1010
- Capacitación hábitos de vida saludable
- Celebración día de la secretaria
- Paseo de celebración día del trabajo
- Torneo de pesca
- Torneo de Rana
- Celebración día de las madres

- Capacitación manejo de residuos peligrosos
- Capacitación comunicación asertiva y trabajo en equipo
- Semana de la salud
- Concurso slogan
- Lanzamiento nuevo logo
- Torneo de fútbol
- Taller de plastilina (vacaciones recreativas)
- Celebración día de la familia (Tarde de Cine)
- Capacitación Excel básico
- Colaboración en el proceso de pre-producción del video institucional.
- Diseño de algunos contenidos de la página web

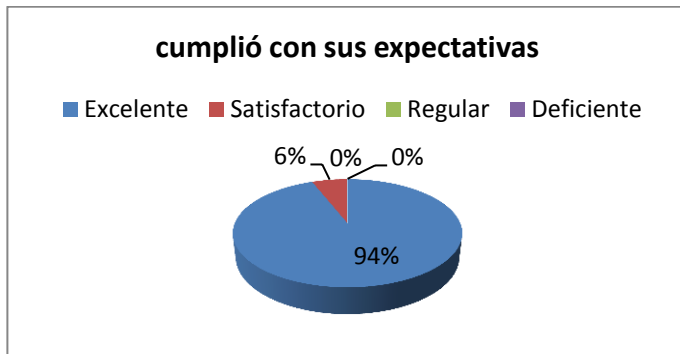
Para la evaluación de la gestión de bienestar se aplicó una encuesta al 50% de la población total y los resultados fueron los siguientes:

La efectividad para la integración de los participantes se evaluó mediante la siguiente pregunta:



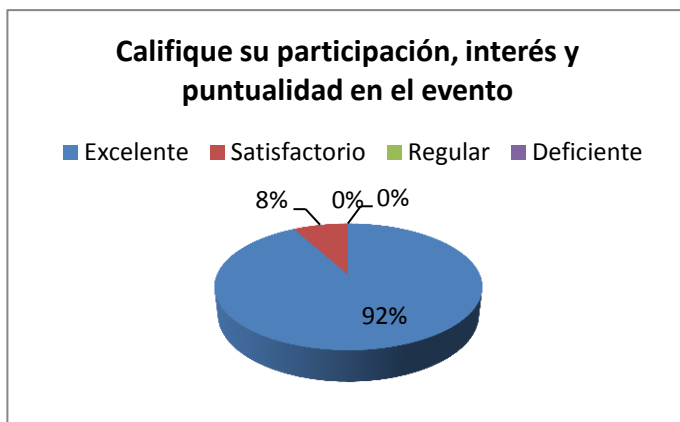
Para los colaboradores que asistieron a las actividades organizadas por Bienestar Social, los eventos contribuyeron notablemente con la integración de los participantes.

Las expectativas de los asistentes fueron evaluadas mediante la siguiente pregunta:



De acuerdo a los resultados arrojados por la gráfica, un gran porcentaje de los encuestados opinó que los eventos sí cumplieron con sus expectativas.

La autoevaluación se evaluó mediante la siguiente pregunta:



Los asistentes a los eventos organizados por Bienestar Social, participaron, se interesaron y llegaron puntuales a cada uno de dichos eventos. Excelente fue la categoría que mayor porcentaje obtuvo en la calificación por parte de los encuestados.

4.11 Apoyo a la gerencia en la emisión de comunicados

Una de las políticas de la nueva gerencia consiste en propiciar una buena comunicación con todos los colaboradores y para ello, además de otras actividades, se utiliza la emisión constante de comunicados formales. Dichos comunicados son publicados en las carteleras informativas y enviados por el correo interno.

Durante el tiempo de la pasantía se publicaron cinco comunicados formales desde la gerencia principalmente con temas relacionados con el sindicato.

4.12 Apoyo a las reuniones con el Comité Deportivo de Saceites, CODESA

El Comité Deportivo de Saceites se creó con la finalidad de organizar eventos deportivos para la recreación de los colaboradores, por eso dicho comité trabaja con un presupuesto y un cronograma de actividades definidas para el resto del año.

El comité está conformado por: La jefe de Gestión Humana, Coordinación de Bienestar social, un miembro del Área de mantenimiento y dos miembros del Área de Producción. Las reuniones se realizaron mensualmente y allí se definieron los siguientes asuntos:

- Deporte del próximo torneo
- Presupuesto con respectivos rubros
- Sorteo de equipos
- Duración del torneo
- Premiación
- Clausura de torneos.

4.13 Realización de una campaña de promoción de los valores corporativos

En Saceites existen cinco valores corporativos que deben regir la conducta de quienes allí trabajan: Respeto, vocación de servicio, compromiso, responsabilidad y honestidad. Estos valores se reforzaron mediante las siguientes actividades:

- **Actividad lúdica de integración para el refuerzo de los valores corporativos:** Esta actividad se realizó durante el mes de febrero y se convocó a todos los colaboradores a disfrutar de un stand up comedy en el que se expusieron todos los valores corporativos y al final se realizó una actividad lúdico-práctica de crear una canción con cada valor corporativo para socializar.
- **Refuerzo constante de los valores corporativos a través de la sección pasatiempos del boletín interno “Noti Saceites”:** Cada trimestre cuando circula el boletín interno, en la sección de pasatiempos se refuerzan los valores corporativos mediante sopas de letras o crucigramas para que los colaboradores los resuelvan.
- **Concurso al mejor slogan Interno:** Con este concurso se buscaba motivar a los colaboradores y reforzar la cultura corporativa mediante la creación de un slogan interno. Dicho slogan debía cumplir los siguientes requisitos: Corto conciso y profundo, adoptar una personalidad distintiva, hacer que los colaboradores vivan los valores corporativos y aludir a lo que Saceites es ahora con su nueva cultura organizacional. El mejor slogan fue premiado y además, se incluyó en los souvenirs de la empresa.

4.14 Aplicación de encuesta “Monitoreo de la Gestión” del gerente, primer semestre

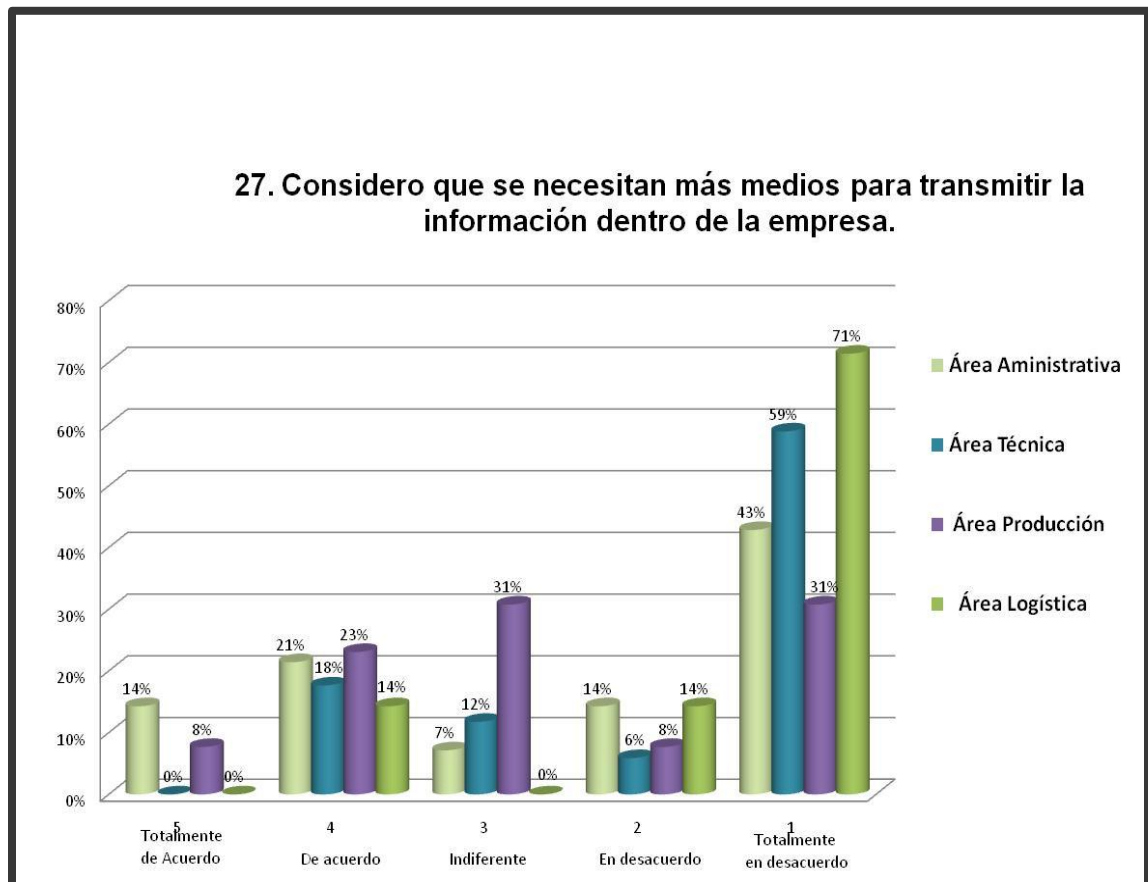
Entre las funciones del Departamento de Gestión Humana se encuentra realizar un monitoreo de la gestión del gerente. Este tipo de evaluaciones se realizan cada semestre evaluando principalmente los niveles de satisfacción de los colaboradores en los siguientes aspectos específicos:

- Nivel de satisfacción con la empresa
- Nivel de satisfacción con las condiciones y recursos
- Nivel de satisfacción con el cargo

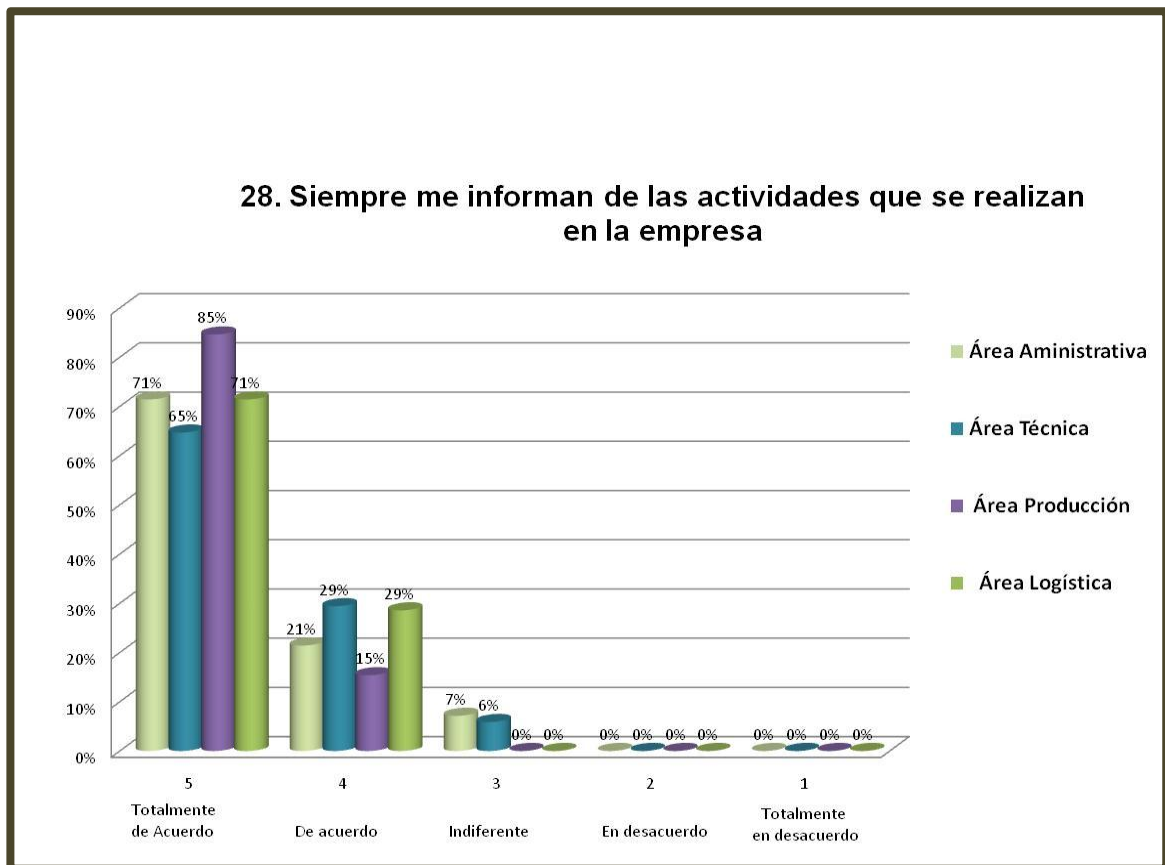
Teniendo en cuenta lo anterior, desde el proceso de pasantía, se propuso diseñar la encuesta para evaluar las categorías anteriormente nombradas, y adicionarle otras muy importantes tales como liderazgo, trabajo en equipo y comunicación.

Para ello, se diseñó una encuesta de 36 preguntas para evaluar de 1 a 5, en un cuestionario en medio físico. La muestra fue de 51 personas comprendiendo las áreas: Administrativa, Técnica, Producción y Logística.

Estos fueron los resultados de las preguntas relacionadas con medios y comunicación en la empresa:

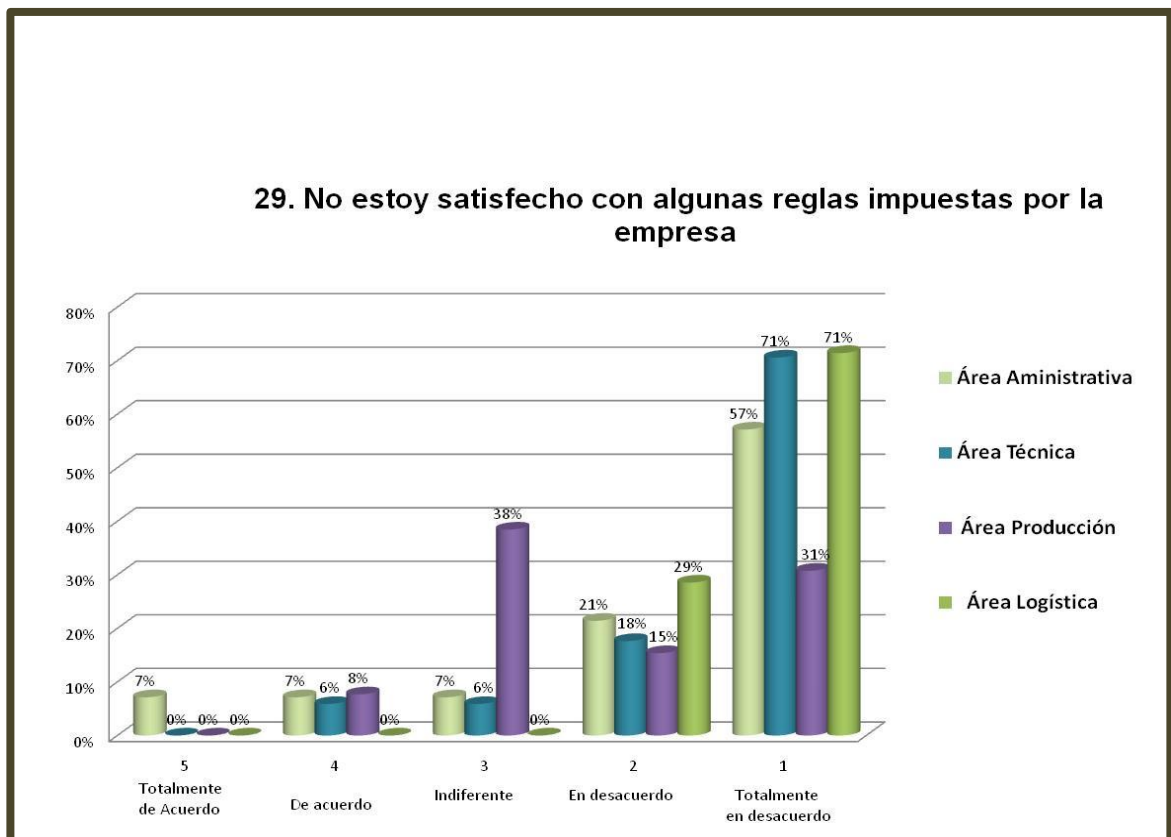


De acuerdo con la gráfica se puede evidenciar que en las áreas Administrativa, Técnica, Producción y Logística, en general están totalmente en desacuerdo con que se necesiten más medios para transmitir información dentro de la empresa. Los porcentajes más altos se registraron en las áreas donde hay oficinas y por lo tanto, fácil acceso al correo interno. De otro lado, un aspecto que influye mucho en los resultados encontrados, es que uno de los medios más importantes como la cartelera se encuentra en todas las áreas de la empresa.



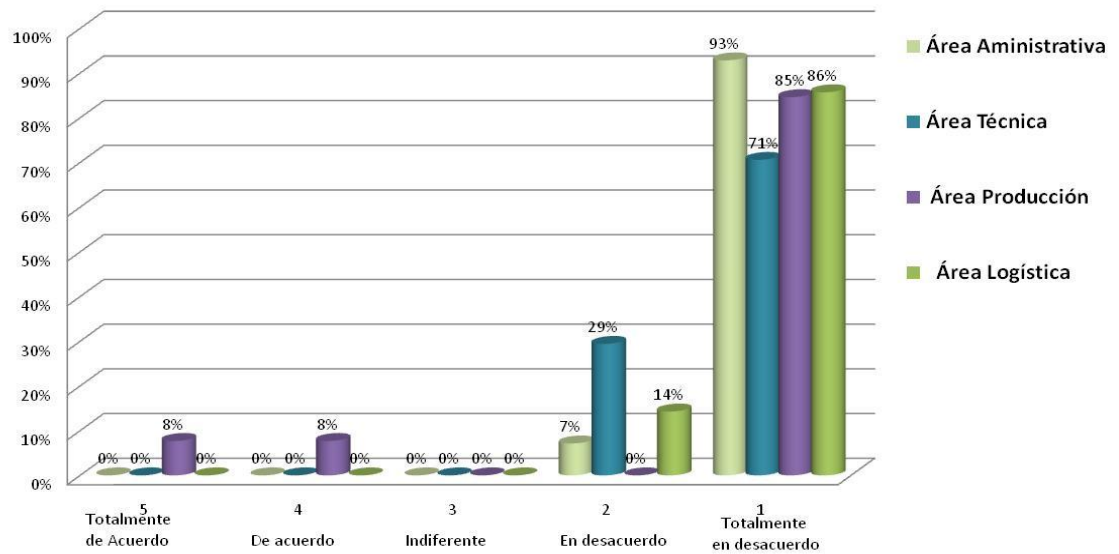
La gráfica evidencia que la mayor parte de los colaboradores se encuentran informados de las actividades que se realizan en la empresa. El área de

Producción fue la que registró mayor porcentaje en estar totalmente de acuerdo con la pregunta, seguida de las áreas administrativa, logística y técnica. En el caso del área de producción, al tener acceso sólo a la cartelera para informarse, los colaboradores está permanentemente atentos a las informaciones que allí se publican y por medio del voz a voz transmiten la información a quienes no tuvieron la posibilidad de verla



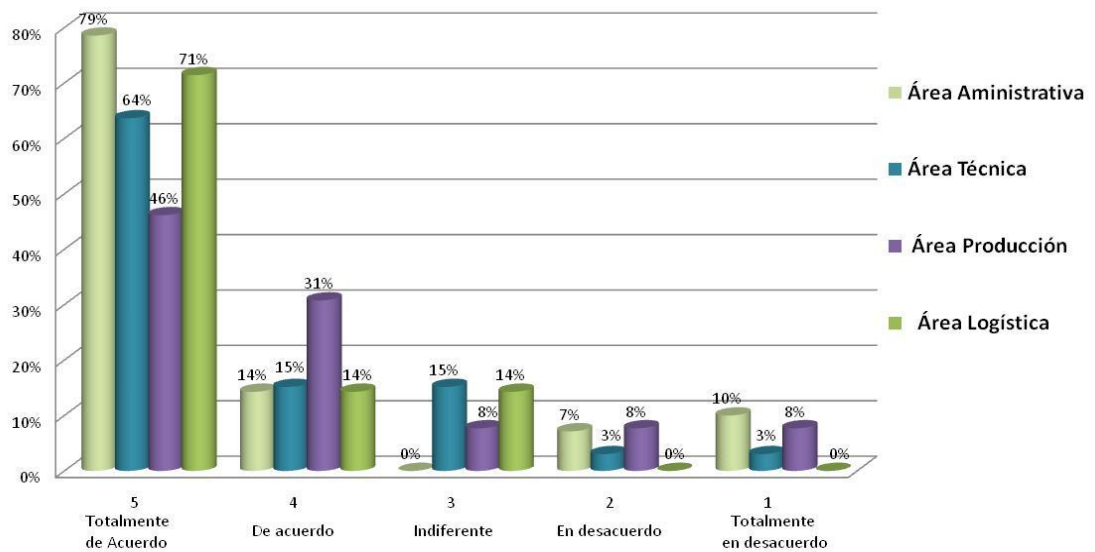
Según la gráfica los colaboradores de las áreas de Logística, Técnica, y administrativa se encuentran conformes con las reglas de la empresa. En el área de Producción se registró el porcentaje más alto de indiferencia frente a la pregunta.

30. Me siento reprimido y no puedo decir lo que pienso en mi lugar de trabajo



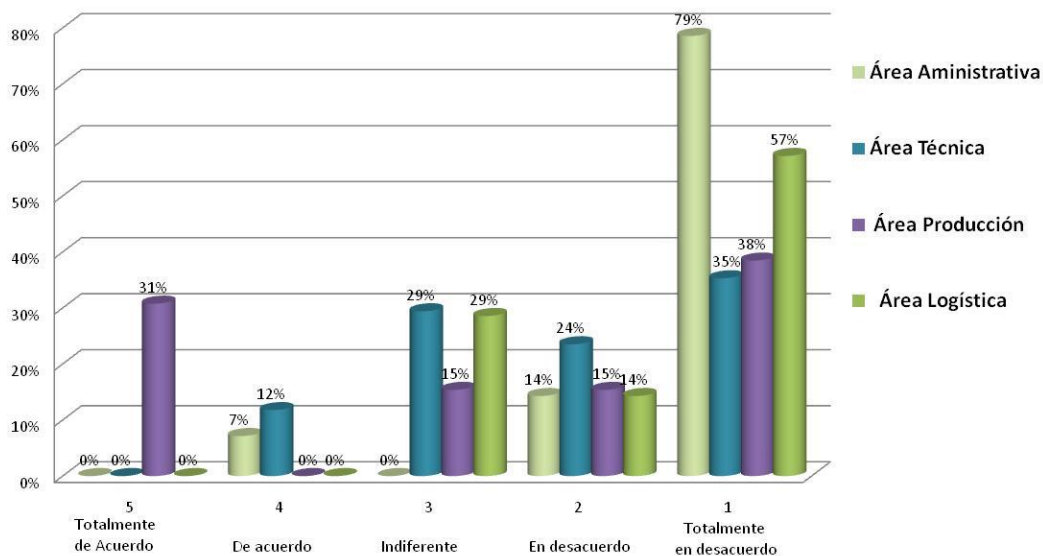
De acuerdo con los resultados de la gráfica, un porcentaje alto de los colaboradores del área administrativa evidencian su desacuerdo frente a la pregunta formulada, seguidos de los colaboradores de las áreas Logística, Producción y Técnica. Los resultados se deben principalmente a que los jefes de área siempre estuvieron atentos a los comentarios, sugerencias e inquietudes de los colaboradores al igual que la gerencia, no sólo en el espacio de las reuniones informativas, también en cualquier momento.

32. Mi jefe me informa cuando hay cambios en las prioridades de mi trabajo



En esta gráfica se evidencia un alto porcentaje en la categoría 5 de todas las áreas, ya que para ello se instauraron las reuniones de grupo natural en la que cada miembro del equipo de trabajo, es informado por su jefe sobre sus deberes y prioridades más importantes. El área Administrativa fue la que más estuvo de acuerdo con la afirmación, seguida de Logística, Técnica y Producción.

31. He tenido problemas que tengan su raíz en un mal entendido o en una instrucción mal dada



De acuerdo con la gráfica en general los colaboradores de las áreas administrativa y logística no han tenido problemas que tengan su raíz en un mal entendido o en una instrucción mal dada. Sin embargo en el área de producción se evidencia que un pequeño porcentaje si ha tenido ese tipo de problemas a la hora de realizar su trabajo.

5. CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los resultados arrojados durante el proceso de pasantía se puede sacar las siguientes conclusiones:

- En lo que respecta al mejoramiento de los sistemas y el flujo de información interna se lograron diseñar los medios propuestos para alcanzar este objetivo. En general se podría hablar de una buena acogida de los boletines informativos Noti Saceites (electrónico y físico), ya que por muchos años Saceites permaneció sin un medio interno que tuviera un cubrimiento total de los colaboradores. En cuanto al contenido algunas de las sugerencias por parte de los colaboradores fue el incluir más imágenes y menos texto y revisar el diseño. El mejoramiento de las carteleras fue notorio ya que era malo el estado en el que se encontraban anteriormente, con esto los carteles y afiches exhibidos se conservaron en mejor estado y a su vez dieron una buena impresión.
- En lo concerniente a la disminución del rumor para fortalecer el ambiente laboral se puede concluir que se realizaron exitosamente las actividades propuestas para ello. Se logró establecer los canales formales de comunicación, con esto, hubo mejoras en la comunicación interna ya que se adoptaron de nuevo las reuniones de grupo natural y los comités primarios se hicieron más frecuentes, estas actividades propiciaron espacios de comunicación entre jefes y equipos de trabajo. Por su parte las reuniones informativas con la gerencia contribuyeron al mejoramiento la comunicación entre gerencia y personal operativo, aunado a esto, la imagen del gerente mejoró a pesar de las resistencias iniciales y la predisposición de algunas personas.
- En cuanto a incentivar la integración del personal y su identificación con la compañía se realizaron una serie de actividades que resultaron ser benéficas para ello. Los eventos deportivos definitivamente fueron las actividades más efectivas en ese sentido. El deporte adquirió un espacio importante en Saceites, ya que los colaboradores mostraron una mayor inclinación y entusiasmo hacia este tipo de eventos. Las capacitaciones de trabajo en

equipo y comunicación asertiva fueron motivadoras, sin embargo, los conflictos laborales aún siguen presentes. Otro aspecto importante que se pudo concluir de estas actividades, fue que el sentido de pertenencia se reforzó con el concurso del mejor slogan interno. Con este concurso hubo una participación masiva de los colaboradores quienes enviaron sus mejores slogans fomentando en ellos la creatividad, la recordación de los valores corporativos, el cariño a sus actividades y a la empresa.

- Con respecto al apoyo de las actividades de Gestión Humana se obtuvieron buenos resultados. Coordinación de Bienestar estuvo a cargo de la mayoría de las actividades realizadas durante el primer semestre de 2012. Las actividades que no correspondieron directamente a Gestión Humana también obtuvieron el apoyo de Coordinación de Bienestar en asuntos de logística. El apoyo a las actividades del departamento fue excelente, ya que un 98% de los colaboradores así lo opina. Por otra parte, en Gestión Humana se realizó una actividad muy importante que fue el monitoreo de la gestión del gerente durante el primer semestre del año. Para ello se aplicaron 51 encuestas en medio físico para los colaboradores y se encontró que el nivel de satisfacción general de la empresa es de 82% teniendo en cuenta los aspectos de condiciones y recursos, satisfacción con el cargo, liderazgo, trabajo en equipo y comunicación. En todas estas categorías se puede concluir que hay un nivel de satisfacción superior

6. RECOMENDACIONES

- De acuerdo a las estrategias utilizadas en materia de comunicación en la empresa Santandereana de Aceites, se logró ejecutar algunas actividades encontrando como resultado ciertas mejoras. Sin embargo, aún falta fortalecer las estrategias de comunicación existentes e implementar otras nuevas que incluyan además parte de las actividades realizadas en las pasantías anteriores. La prioridad de los objetivos de dicho plan debe ir encaminada al constante fortalecimiento del sentido de pertenencia y trabajo en equipo. Continuar con el proceso ejecutado anteriormente para mantener la cercanía entre la gerencia y los colaboradores, sobretodo, el personal operativo.
- Se recomienda hacer algunas modificaciones al boletín informativo. Replantear los colores del boletín e incluir más imágenes que texto, son algunas de las sugerencias que los colaboradores aportaron en la evaluación del boletín. Podrían proponerse más secciones tales como un editorial en el que los colaboradores tengan un espacio para la opinión.
- Continuar con las reuniones informativas, reuniones de grupo natural y comités primarios para fomentar la buena comunicación y los flujos formales de comunicación. Lo más importante es hacer de estas reuniones un verdadero espacio de diálogo.
- Para continuar con el fomento del sentido de pertenencia de los colaboradores, es necesario propiciar los espacios y actividades que se encarguen del refuerzo de los valores corporativos y el cariño de los colaboradores hacia la empresa. La estrategia a utilizar debe seguir los lineamientos de las actividades lúdicas, pues los colaboradores son más receptivos a ellas. Los socio dramas y musicales son métodos muy recomendados para llegar al público Saceites.

BIBLIOGRAFÍA

- C.I. SACEITES S.A.S. Alineándonos, La estrategia. Plan Estratégico. P.2. Bucaramanga, 2012.
- CI SACEITES S.A.S. Quienes somos. Nuestras políticas. Nuestros valores.[En línea].consultado: 9/04/2012.Disponible en: www.saceites.com.
- COSTA, Joan. La mirada interior. Cuaderno No 1. [En línea]. Disponible en: <http://www.reddircom.org/textos/f-serrano.pdf>. Consultado: 26/06/2012
- CLUB ECOPROFIT. Nodo de producción más limpia. Lineamientos premio Ecoprofit, primer año. Bucaramanga 2002. p 2.
- MARTÍN SIMÓN, Pablo. Rumores en la Empresa. [En línea]. Disponible en [http:// www.cincodías.com](http://www.cincodías.com). .Consultado: 24/06/2012
- MORALES SERRANO, Francisca. Profesora CAP-UAB. La comunicación Interna. Herramienta Estratégica de Gestión para las Empresas. [En línea]. Disponible en <http://www.reddircom.org>. .Consultado: 9/04/2012
- ROSALES, Arellys. MORENO, Fidel. Comunicación Estratégica para Promover los Valores y Cultura Corporativa. [En línea]. Disponible en <http://www.spentamexico.org.pdf>. .Consultado: 9/04/2012

ANEXO A: BOLETINES INFORMATIVOS "NOTI SACEITES"

Evento de despedida a Christian Mantilla

Como un gesto de agradecimiento a Christian Mantilla por su trayectoria de 24 años en Saceites, el pasado sábado 28 de enero en el hotel San Juan de Ciénega los colaboradores brindaron un homenaje a su invaluable labor. En el centro de convenciones del hotel, amigos y compañeros de trabajo de Christian, pudieron expresar sus sentimientos de gratitud a través de un video realizado por Gestión Humana. Durante el almuerzo se contó con la presencia de José Pablo y María Catalina, hijos de nuestro amigo Christian, y el Doctor Antonio Cadena, ex gerente, entre otros.

En la jornada que inició a las 12:30m también hubo espacio para el humor con la actuación de William Rojas y Jesús Peñaranda en una parodia titulada "el aceros". Los actores hicieron una personificación más bien lagada del ingeniero Christian que hizo "moiré de la risa" a más de uno. No pudo faltar tampoco la serenata y la dedicatoria con un repertorio de despedida a cargo del mariachi Nuevo México.*



Nuestros Valores Corporativos

V S B D D F E S O H I T D V B N D
O E F Q V T O P C Z A G J K S E D
C Q W E R V E E D K O F F E A D
A A S D F J U B H J L R V B P F
C S D L U A B R D A N N I E R E
I F F L Z E M D W Q P Y Q Z L N
O R D I T S A Q T R D D N B L N F
N C E S T F B S E T I O J L A C W
D R E S P E T O J E Q C A N M Q
E F C X F N W M Q N P M V S D I
S W Y W M O Y A I C H L P I I T I E
E W A Q P L N V S Z N F T I U L
R O N L R N B S N L Y I T P L C O
V Q N M W D S A A W I L O E
C C S W F M S S V B F B H J I O
I Q H F H O N E S T I D A D N O
O I I M V S P A W T L F L W C Z V
O C R I V J H F I L X O I F G I
W H C O M P R O M I S O L D V F
C N T A Q V B T O E K H I Y A E
B L U R A C I A N E G R O X F D

Vocación de Servicio
Respeto
Responsabilidad
Compromiso
Honestidad



© Saceites S.A.S
Kini via Panque - Café Madrid
Giro
www.saceites.com

Noti Saceites



VOLUMEN I, N° 1

MARZO DE 2012

Sergio Medina: El Gerente General nos cuenta de sus expectativas y proyectos en la empresa

¿Qué sintió o qué experimentó al saber que debía asumir este nuevo reto que es la gerencia?

SM: Es un tema que no lo tomo personal. La gerencia de Saceites puede tener la tranquilidad que tiene un equipo de gente detrás de ella que hace que la compañía sea todo un éxito. Ahí está de la persona que está en este cargo, el deber de la compañía es la calidad de la gente que tiene. Cada persona sabe qué es lo que tiene que hacer, entiendo su trabajo, quiero a la empresa, está agradecida con ella, y eso les hace dar lo mejor de sí en cada momento de su trabajo. El gerente simplemente es un facilitador que debe estar cerca de la gente para brindarles confianza y hacerles saber que pueden acercarse a la gerencia cada momento que lo necesitan.

¿Qué espera de los colaboradores de la empresa?

SM: Es lo que he venido recibiendo. Es el mismo compromiso, la misma buena actitud frente a las cosas, las mismas ganas de que ésta empresa siga hacia adelante. Todos los colaboradores me han dado una lección de profesionalismo porque siempre están dispuestos a hacer un esfuerzo adicional por la organización. Cada persona en su cargo tiene claro lo que debe hacer y valora mucho ese compromiso puesto,

en sus ganas, el optimismo, el coraje, el empeño, el tener que cada persona le pone a su trabajo. Saceites es una familia, es pasión y compromiso.



¿Cuáles son las nuevas prioridades de la gerencia con la gente?

SM: Mantener la camaradería, el respeto y la cercanía. Quiero dedicar la mayor parte de mi tiempo para que la gente tenga la tranquilidad y la confianza de decirme las cosas que está sintiendo. Mi política es abrir espacios, generar foros, confianza y entendimiento, ser sensible a las necesidades y lograr en la medida de lo posible conseguir los recursos para que los colaboradores se sientan felices de trabajar en Saceites.*

SM: Es abrir un espacio formal con la gente. La gerencia ha tratado de estar cerca de la gente, de buscar espacios no formales para acercarse, para que la gente pueda manifestar sus cosas que siente. Es clave tener escenarios en los que la gente pueda hablar las cosas que le están inquietando, que puedan decir cómo se sienten en Saceites, lo que le gusta, lo que le disgusta o lo que debemos mejorar. Soy una persona que está convencida de que con las herramientas suficientes y adecuadas las personas pueden lograr el

CONTENIDO

Entrevista Sergio Medina	1
Tarde de Talentos	2
Paseo Brigadas	2
Baby Shower	2
Equipe	3
Capacitación en Salud Ocupacional	3
Capacitación Trabajo en Equipo	3
Evento de despedida Christian	4

PÁGINA 2

Así se vivió la Tarde de Talentos

Un derroche de talentos vivieron los colaboradores el pasado sábado 11 de febrero en las instalaciones de la empresa. Bailé, actuación y canto fueron las categorías que se establecieron para buscar entre los participantes al mejor en cada una de ellas. Para ello se contó con la presencia de tres jurados calificados: El maestro Eliaso Pabón, director del grupo de música noroña "Domino", el maestro Gerardo Gómez, intérprete y compositor del éxito "Tello Español", y Roberto Tello, cantautor y compositor. Durante el evento se pudieron evidenciar las habilidades en la sala con el número de Víctor Villanar y Alejandra Morales, el buen sentido del humor con los números de William Rojas y Jesús Peñaranda con sus "Lavanderas", el cómic monólogo de Iván Fonseca encarnando a la popular "Briga Diocelina", el singular performance de Ronald Vera y la impecable declamación de Fray Anaya. Así mismo en la categoría de canto el público asistente se deleitó con la interpretación de Yenny Rodríguez y su "Amor Eterno" y la especial dedicatoria que Edith Figueroa hizo a sus "Mágicas Princesas".

A los ganadores William, Jesús, Fray y Yenny de las categorías de actuación y canto, se les recompensó su gran talento con un premio. Para ellos muchas felicidades.*



En agradecimiento a la valentía y espíritu de ayuda, se invitó a los brigadistas y sus familias a un día de Refajag en San Gil.

Paseo De Brigadas



Baby Shower: Bienvenida a Ana María Vargas

En un almuerzo comunitario se celebró el 3 de febrero el Baby Shower por la llegada de Ana María Vargas, hija del colaborador Enrique Vargas. Gracias al momento conjunto entre los jefes de área y algunos compañeros se pudieron observar detalles para la nueva Saceiteña. Los colaboradores presentes disfrutaron de un pero caliente y se dispusieron a participar de los juegos olímpicos "Bibuzero", "Cámbiele el pañal al bebé" y "Póngale el Chupón al bebé".



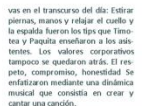
VOLUMEN I, N° 1

PÁGINA 3

Capacitación en Salud Ocupacional: Un espacio para aprender con humor

El pasado viernes 27 de Enero se realizó la capacitación en Salud Ocupacional en la que se realizó de manera general el adecuado uso de los elementos de protección para evitar accidentes en algunos sitios de la empresa. La capacitación estuvo a cargo de la compañía ISO quienes de una manera creativa sensibilizaron a los asistentes acerca de la importancia del auto cuidado, para prevenir caídas a nivel, quemaduras, golpes y otros tipos de accidentes. "El show de Timoteo" fue la dinámica utilizada por las

invitadas de ISO para hacer partícipes a los asistentes. Los testimonios de personas ficticias fueron los casos tratados en el show de Timoteo, mientras que los colaboradores fueron los expertos que indicaron cómo proceder en esas situaciones con las soluciones y recomendaciones. De igual manera se hizo énfasis en la importancia que tienen las pausas activas en el transcurso del día: Estirar piernas, manos y relajar el cuello y la espalda fueron los tips que Timoteo y Paqueta enseñaron a los asistentes. Los valores corporativos tampoco se quedaron atrás. El respeto, compromiso, honestidad se enfatizaron mediante una dinámica musical que consistió en crear y cantar una canción. El sistema de Riesgos Profesionales tuvo lugar en el tercer ciclo de la capacitación. El ingeniero Leonardo Duarte Díaz se encargó de capacitar en este tema y de resaltar la importancia de reportar los accidentes de



Trabajo. El objetivo general de esta capacitación fue presentarles a los colaboradores las actividades a realizar en el programa de Salud Ocupacional del presente año.*



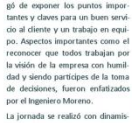
Trabajo en Equipo y servicio al cliente, aspectos importantes en Saceites

El pasado jueves 16 de febrero el área de Gestión Humana Organizacional capacitó en Trabajo en Equipo y Servicio al Cliente que iba dirigida a todos los colaboradores. Dicha capacitación estuvo a cargo del Centro Americana de Liderazgo por el Ingeniero Comercial Francisco Moreno Méndez quien se encar-

gó de exponer los puntos importantes y claves para un buen servicio al cliente y un trabajo en equipo. Aspectos importantes como el reconocer que todos trabajan por la visión de la empresa con humildad y siendo partícipes de la toma de decisiones, fueron enfatizados por el Ingeniero Moreno.

La jornada se realizó con dinami-

mo y motivación para los participantes quienes a su vez disfrutaron y aprendieron.*



CONTENIDO:

- Nuevo logo, nueva imagen 1
- Todo acerca de nuestra nueva imagen 2
- Paseo de celebración del día del trabajo 3
- Campeonato Interno de Baloncesto 4
- Celebración día del logista 4
- Celebración Día de la Seguridad 4
- Celebración día de la mujer 5
- Curso Sensa 5
- Entrevista Roberto Tello 6
- Paseo tiempo Noticias 7

Noti Saceites saceites

VOLUMENI NO. 3 JUNIO DE 2017

Nuevo logo, nueva imagen



Muchos de nuestros colaboradores se habrán preguntado por el repentino cambio del logo que nos ha acompañado desde siempre. Para eso aquí les contamos su historia, significado y lo que connota.

Al nuevo logo se le podrá dar un calificativo de "light" con sus letras vanguardistas que le dan un toque amigable y moderno. La finalidad de esta nueva imagen refleja el ideal de la organización y en lo que se quiere convertir. Con este cambio Saceites quiere demostrar ser una compañía dinámica y flexible y con una alta orientación a la innovación.

Si se observa detalladamente la línea curva situada debajo de las letras, se podrá identificar una especie de viento, y es precisamente eso, lo que se quiere comunicar y en lo que la compañía trabaja decididamente. Gente contenta es lo que Saceites quiere tener, gente feliz de trabajar allí y de hacer parte de una gran familia.

Por último, en lo que respecta a las dos gotas de aceite sobre la L, es una representación de las personas que hacen parte de la compañía. La gota más grande representa a las personas que actualmente se encuentran en Saceites y las que hoy lo están consolidando. De igual forma la gota más pequeña representa a las generaciones venideras que, gracias a la labor de todos, encontrarán la estabilidad y continuidad de una compañía competitiva y sostenible por encima de cualquier obstáculo.

La nueva estrategia

Como se estrena nuevo logo, también se hace un cambio de misión y visión. Dentro del marco de una nueva estrategia está es la misión y visión de nuestra compañía:

Misión

"Ser una empresa rentable con trabajadores contentos y comprometidos que desarrollen productos competitivos en el sector de grasas y aceites vegetales, cumpliendo los requerimientos legales en cada mercado de destino."

Visión

En el 2015 O SACEITES S.A.S. Alcanzará un aumento del 20% en ventas comparado con cifra del 2011 en donde el mercado de exportación representará el 5% (en kilos), del total de las ventas nacionales. En lo concerniente a la ampliación de su portafolio de servicios se incluirán dos nuevos marcos. En aspectos de clima organizacional, todos los áreas presentarán como mínimo un 80% de satisfacción en la encuesta de clima laboral.*

PÁGINA 2

SOCIALES Y EVENTOS DEPORTIVOS

Paseo de Celebración Día del Trabajo



Germán Vargas, ganador de uno de los categorías de Pesca

El pasado sábado 5 de mayo se dieron fueron los esportivos Andrés Peñaranda mostraron su truco al paseo de celebración que se presentaron para show del ventibanco y poste del día del Trabajo. Todos los colaboradores fueron invitados a pasar un día campestre en el club ecológico el portal, en el municipio de Rio Negro.

El paseo inició a las 7:30 de la mañana. Dos horas después arribaron los buses al sitio del evento para luego dar inicio a la celebración de la santa misa en la que se celebró con más peso respectivamente en oraciones y acciones de gracias por los trabajadores.

En horas de la tarde los colaboradores William Rojas y



NOTI SACEITES

VOLUMENI NO. 3

PÁGINA 3

Torneo Interno de Baloncesto

Lakers, Celtics, Chicago Bulls, New York, Philadelphia y Orlando Magic fueron los equipos conformados por nuestros colaboradores para hacer parte del gran campeonato interno de baloncesto.

Para iniciar este gran campeonato se hizo la selección y la inauguración de nuestra cancha para que así los colaboradores pudieran disfrutar de cada partido con las mejores condiciones. De esta forma, durante los meses de marzo y abril, todos los sábados los equipos se enfrentaron para disputarse el puesto en la final. Desde el principio los equipos que demostraron ser los más destacados fueron: Chicago Bulls, Celtics,

Lakers y New York.

Las habilidades y destrezas de los jugadores de cada equipo afloraron en los partidos donde dieron todo de sí y se lucieron con cada cesta. Con ello la emoción iba creciendo por la espera de la anhelada final y, por supuesto, el gran premio a los primeros lugares.

En la fecha final por el primer puesto realizada el 14 de abril, se enfrentaron los Lakers y los Celtics, por otro lado para el tercer y cuarto puesto, Chicago Bulls y New York. Dentro de los equipos ganadores, Lakers y Celtics, primer y segundo puesto respectivamente se encontró a los dos

mejores jugadores: Yadir Rodríguez y Carlos Anaya, a quienes también fue reconocido su mérito. Los reconocimientos fueron hechos a los tres mejores equipos. En Saceites se espera seguir realizando más actividades deportivas que fomenten la recreación y el deporte de todos los colaboradores.*



Tarde de Integración

Una tarde de integración vieron compañeros y ex compañeros de Saceites el pasado 14 de abril en la bodega de la Punta del Sol, luego de la final del gran campeonato de baloncesto. El antes denominado "Acuerdo de mantenimiento" ahora es un espacio y una oportunidad para que todas las áreas de Saceites puedan compartir e integrarse.

La coordinación y apoyo logístico del evento estuvo a cargo de nues-

tros compañeros de mantenimiento quienes contribuyeron con su labor y apoyaron a la gerencia a llevar a cabo de este evento. Con la realización de este tipo de eventos se pretende fortalecer la integración de todos los colaboradores.*



Roberto Tello: Un colaborador con trayectoria musical



Roberto Tello ingresó en 1987 a Hernández Pirzón, compañía en la que se le presentó la oportunidad de entrar a laborar en Saceites en el año 1994, empujando con Servicios Generales. Antes de hacer parte de la compañía era ciclista perteneciente al club Cide Andes del municipio de Barbosa, allí pasó parte de su vida participando en carreras en distintas ciudades del departamento.

Hace varios años se inició en el mundo de la música, sin embargo, no encontraba la oportunidad de que alguien se fije en su trabajo. Su primera composición y uno de sus mayores éxitos fue "Linda Ceñeta".

Le preguntamos a Roberto...

¿Qué cosas buenas le ha traído el estar en la empresa, o qué otras ha conseguido en el tiempo laborado en Saceites?

RT: Yo quiero mucho a la empresa porque la siento como un segundo hogar. El sólo hecho de trabajar en Saceites para mí es un orgullo. Estando aquí formé una familia, conseguí mi casa y me siento muy contento de ver todos los días a laborar.

¿A la hora de escribir en quién o qué cosas se inspira para hacerle?

RT: Es algo que me resulta muy hermoso porque no hay nada mejor que una mujer para ser el centro de inspiración de un hombre. También existen cosas que surgen de cada día: cosas lindas, problemas, tragedias... en fin, son tantas experiencias que pueden transformarse en una canción.*

Roberto Tello ocupó los primeros lugares en las listas de algunos emisoras municipales y completó las 1000 visitas en Youtube con su sencillo "Tú eres mi niña bonita".

Por el momento está a la espera de nuevos proyectos y tal vez algunos de ellos a día con otros reconocidos artistas de la música popular.*

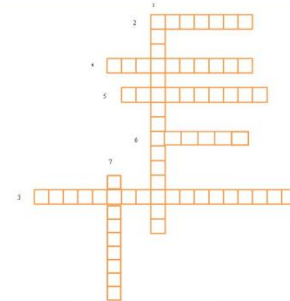


Celebración día de las madres

Con un detalle y una serenata fueron homenajeadas las madres de Saceites en su día. Para ello se organizaron unas onces en las que ellas pudieron disfrutar de las canciones más especiales para hacer honor a la labor que a diario desempeñan.



Pasatiempos NOTI SACEITES



HORIZONTALES

- Es aceptar que no todos somos iguales
- Es colocar al servicio de la organización toda su capacidad de actuación
- Es ser coherente entre lo que se piensa, se dice y se hace
- Voluntad manifiesta de ayudar de manera efectiva y permanente a los demás.
- Aceite líquido comestible, refinado y desodorizado, obtenido por la mezcla de aceites vegetales comestibles: oleína de palma y soya refinada. Aceite líder a nivel regional

VERTICALES

- Es hacerse cargo de sus propias actuaciones
- Aceite líquido comestible, refinado y desodorizado, obtenido por la mezcla de aceites vegetales comestibles: oleína de palma y soya refinada



© Saceites S.A.S.
Kilómetro Palmiquero - Calle Madrid
Girón

Celebración Día del logístico



El pasado sábado 17 de marzo se realizó la tarde de celebración logística para nuestros compañeros de la misma área. Este evento se llevó a cabo en el club Lomas del Viento en donde pudieron disfrutar de un día de integración, recreación, juegos y demás actividades encaminadas a potenciar el trabajo en equipo de nuestros colaboradores. Este evento se realizó para reconocer al personal de logística, ya que su asistencia a los demás eventos es limitada.

los demás eventos es limitada.



Celebración día de la secretaria

Para celebrarle el día a las mujeres que son imprescindibles para nuestros jefes de área, Gestión Humana realizó el pasado 26 de abril unas onces al mejor estilo colonial en el restaurante la Casaca de Girón. Allí llegaron las secretarías de las distintas áreas para disfrutar de su día en compañía de los jefes de área. Las onces se amenizaron con una especial serenata en la que tuvieron la oportunidad de cantar y bailar un poco. A todas nuestras secretarías muchas felicidades en su día.

poco. A todas nuestras secretarías muchas felicidades en su día.



Spa y Relax para las mujeres de Saceites

Sentirse y verse bien son unas de las mejores sensaciones que las mujeres pueden experimentar, por eso, qué mejor que un spa para hacer tributo a su condición y celebrar su día.

Los productos para complementar el plan perfecto de maquillaje y embellecimiento.*



La jornada de celebración del día internacional de la mujer en Saceites estuvo a cargo del spa "Sabras Beautifull", en el que nuestras colaboradoras pudieron disfrutar de masajes corporales, faciales y capilares. El maquillaje también hizo parte del paquete ofrecido por el spa mediante un taller en el cual se explicaron las últimas técnicas de maquillaje y además se ofrecieron

Curso SENA: Logística de almacenamiento e inventarios



A la colaboradora Tuly Martínez le fue otorgado un reconocimiento a su dedicación.

Los colaboradores hicieron parte del curso de logística de almacenamiento e inventarios dictado por el SENA, durante los meses de marzo y abril. Durante este tiempo aprendieron las distintas operaciones, procesos y modelos de inventarios. Durante el curso se

realizaron algunas visitas técnicas para reforzar los conocimientos adquiridos.

En el evento de clausura del curso estuvieron presentes todos aquellos que alcanzaron satisfactoriamente sus logros y por ello se les dio reconocimiento a algunos de ellos.



ANEXO B: EVALUACION BOLETÍN NOTI SACEITES

Cargo: _____ **Dependencia:** _____

Fecha: _____

A continuación encontrará una serie de preguntas acerca del boletín interno “Noti Saceites” que esperamos califique de acuerdo con su criterio, marcando con una X la casilla conveniente.

EN CUANTO AL DISEÑO	EXCELENTE	SATISFACTORIO	REGULAR	DEFICIENTE
Cumplió con sus expectativas				
EN CUANTO AL CONTENIDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	TOTALMENTE EN DESACUERDO
Considera que los contenidos son del interés común de la empresa				
Qué tan comprensible resulta para usted el estilo de redacción	MUCHO	BASTANTE	POCO	NADA
Cree usted que este medio ha contribuido al mejoramiento de la comunicación interna en Saceites	SI		NO	

ANEXO C: REUNIONES INFORMATIVAS CON LA GERENCIA



ANEXO D: EVENTOS DEPORTIVOS



**ÉSTE SÁBADO
PRIMER DÍA
DEL TORNEO DE
RANA**



SI DESEAS INSCRIBIRTE HAZLO EN GESTIÓN HUMANA, PLAZO MÁXIMO
HASTA EL 26 DE ABRIL





**BUENO...
¡A ENTRENAR SE DIJO!**

CUÁNDO: SÁBADO 9 A LA 1:30 PM
DÓNDE: CANCHA SACETES

QUIÉNES: Todos Vs los que vengan

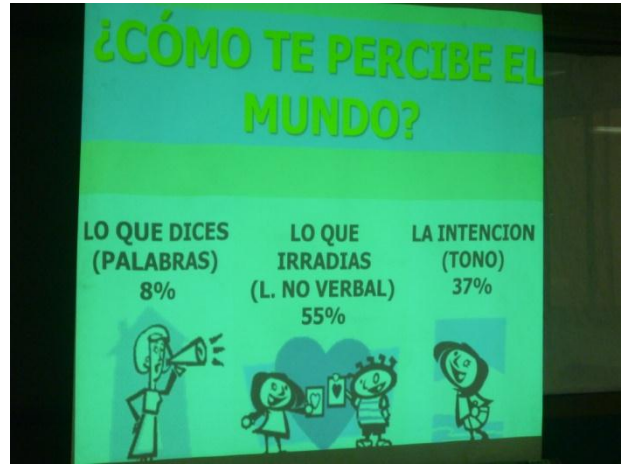
¡ YA HUELE A CAMPEONATO!

CODESA
Trabajando



ANEXO E: CAPACITACIONES





ANEXO F: EVALUACIÓN CAPACITACIONES

EVALUACIÓN CAPACITACIONES

Nombre de la Actividad: _____

Cargo y/o parentesco: _____

Dependencia: _____

Fecha: _____

Agradecemos su asistencia y participación a la capacitación desarrollada, la cual esperamos haya dado cumplimiento a sus objetivos y expectativas. A continuación encontrará una serie de preguntas que esperamos califique de acuerdo con su criterio, marcando con una X la casilla conveniente.

EN CUANTO A LA TEMÁTICA	EXCELENTE	SATISFACTORIO	REGULAR	DEFICIENTE
Cumplió con sus expectativas				
Califique los contenidos de la temática				
EN CUANTO A LA METODOLOGÍA	EXCELENTE	SATISFACTORIO	REGULAR	DEFICIENTE
Califique los métodos del capacitador				
EN CUANTO A LA AUTOEVALUACION	EXCELENTE	SATISFACTORIO	REGULAR	DEFICIENTE
Califique su participación, interés y puntualidad en el evento				
Cree usted que estas capacitaciones tienen un impacto positivo en su desempeño laboral	SI		NO	

ANEXO G: COORDINACIÓN LOGÍSTICA DE EVENTOS

















ANEXO H: CONCURSO SLOGAN

The image shows the 'saceites' logo on a light orange background with a sunburst pattern. Below the logo is the title 'HISTORIA DEL LOGO' in bold, uppercase letters. Two paragraphs of text explain the logo's meaning. At the bottom, a white banner contains the slogan 'Amamos lo que hacemos.' in a dark orange, italicized font.

HISTORIA DEL LOGO

Con este nuevo cambio SACEITES quiere demostrar que es una compañía dinámica, flexible y con una alta orientación a la innovación. La línea curva situada debajo de las letras representa la sonrisa de la familia SACEITES. Diariamente trabajamos para que la gente esté contenta y para que así permanezca.

Las dos gotas de aceite representan a las personas que forman parte de la compañía. La gota más grande alude a las personas que actualmente se encuentran aquí y que con su esfuerzo van consolidando la empresa. La gota más pequeña representa a las generaciones venideras que, gracias a la labor de todos, encontrarán estabilidad y continuidad en una compañía competitiva y sostenible por encima de cualquier obstáculo.

Amamos lo que hacemos.

ANEXO I: ENCUESTA “MONITOREO DE LA GESTIÓN”

ENCUESTA A EMPLEADOS SACEITES

Objetivos:

- Conocer la percepción que tienen los empleados de CI SACEITES S.A.S de la manera como se manejan las comunicaciones internas en la empresa y la forma de relacionarse con la Gerencia, Gestión Humana y otros departamentos.

ÁREA: _____

Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y serán utilizadas únicamente como un aporte académico. Evalúe de 1 a 5 los siguientes aspectos siendo 1 la opción con menos valor y 5 la opción con más valor.

PREGUNTA	1	2	3	4	5
Estoy satisfecho con mi trayectoria en la empresa					
Me gusta la empresa en la que trabajo					
Me siento orgulloso de pertenecer a ella					
De haber sabido cómo serían las cosas en los últimos cinco años, hubiera ingresado a trabajar en esta empresa					
Me siento integrado en la empresa					
Conozco bien qué aporta mi trabajo a esta empresa					
Dejaría la empresa si tuviera la oportunidad de tener un trabajo en condiciones similares y el mismo sueldo, lo haría.					
Mi puesto de trabajo me resulta cómodo					
Tengo suficiente luz en mi lugar de trabajo					
La temperatura en mi puesto de trabajo es la adecuada					

El nivel de ruido es soportable en mi lugar de trabajo					
Considero que los baños, pasillos y demás espacios están limpios y en buenas condiciones					
Mis herramientas de trabajo funcionan adecuadamente? (computador, contadores...)					
Tengo espacio suficiente en su puesto de trabajo					
Mi puesto de trabajo es cómodo					
Tengo la suficiente autonomía en el trabajo					
Tengo la suficiente capacidad de iniciativa en mi trabajo					
	1	2	3	4	5
Mis ideas son escuchadas por mi jefe o superiores					
Me siento realizado en mi trabajo					
Mi trabajo es variado					
Mi trabajo es monótono					
Me llevo bien con mis compañeros de trabajo					
Me ayudaron los primeros días cuando entré a la empresa					
Si dejara la empresa, me daría tristeza por ellos					
Creo que mis compañeros y yo somos unidos y nos la llevamos bien					
Considero que mis compañeros son además mis amigos					
Considero que se necesitan más medios para transmitir la información dentro de la empresa					
Siempre me informan de las actividades que se realizan en la empresa					
Considero que la información llega en el momento que más la necesito					
Me siento reprimido y no puedo decir lo que pienso en mi lugar de trabajo					
He tenido problemas que tengan su raíz en un mal entendido o en una					

instrucción mal dada.					
Mi jefe me informa cuando hay cambios en las prioridades de mi trabajo					
Mi jefe reconoce cuando hago bien mi labor					
Mi jefe me incita regularmente a que hable o exprese mis puntos de vista de manera franca					
Conozco las metas y objetivos de mi equipo de trabajo					
Mis jefes me asesoran para lograr una mayor efectividad en mi trabajo personal y con otras personas					