



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

PLAN DE OPTIMIZACIÓN PARA EL CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA DE
PRODUCCIÓN DE AMBATO

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional

Línea de Investigación:

Educación, comunicación, culturas, sociedad y valores

Autora:

LESLIE YAJAIRA CRIOLLO SUPE

Director:

SEGUNDO GONZALO PAZMAY RAMOS, M.A.

Ambato – Ecuador

Septiembre 2020

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE
AMBATO**

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

**PLAN DE OPTIMIZACIÓN PARA EL CLIMA LABORAL EN UNA
EMPRESA DE PRODUCCIÓN DE AMBATO**


Línea de investigación:

Educación, comunicación, culturas, sociedad y valores

Autora:

LESLIE YAJAIRA CRIOLLO SUPE

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Lcdo. M.A.

f.  _____

CALIFICADOR

Aitor Larzabal Fernández, Lcdo. Mg.

f.  _____

CALIFICADOR

Dayamy Lima Rojas, Mg.

f.  _____

CALIFICADORA

Varna Hernández Junco, PhD.

f.  _____

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

f.  _____

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato – Ecuador

Septiembre 2020

Declaración y Autorización

Yo, **LESLIE YAJAIRA CRIOLLO SUPE**, portadora de la cédula de ciudadanía No. 180454193-4, autora del trabajo de graduación intitulado “**PLAN DE OPTIMIZACIÓN PARA EL CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN DE AMBATO**”, previo la obtención del título de **PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respeta los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad

Ambato, Septiembre 2020



LESLIE YAJAIRA CRIOLLO SUPE

CC. 180454193-4

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecirme con mi familia, por el apoyo incondicional que me han brindado en cada tiempo de estudio. Agradezco a mis padres por la oportunidad que me dieron para poder seguir adelante, aunque de lejos me apoyaron en todo lo que necesitaba, cada palabra, cada llamada me ayudaban para poder seguir adelante sin rendirme, así como también a mis segundo padres que son mis abuelitos quienes con su compañía y su amor que me brindaron a lo largo de este largo camino me enseñaron a valorar cada esfuerzo que mis padres me brindaron desde el exterior y el cual me animaba para culminar con mi carrera Universitaria.

Finalmente, agradecer a cada uno de los docentes de la Escuela Psicología Organizacional que me han impartido todo el conocimiento durante los semestres, cual fue un apoyo durante esta bella etapa Universitaria, especialmente a mi director de proyecto que me ayudo durante mi investigación.

Dedicatoria

Dedico este logro A mis padres Raúl Criollo y Jeannette Ramos y a mis Abuelitos Eduardo Supe y Ana Ramos por ser mi pilar fundamental. Son mi guía y ejemplo en cada momento, me han demostrado el esfuerzo y dedicación que han tenido para poder brindarme los estudios, de los cuales me han indicado que ante cualquier situación no hay que rendirse y todo lo que un, se propone, se logrará. Y dedicarle principalmente a mi Madre, Abuelita Ana Ramos que fue la que me cuidó durante todo el tiempo que mis padres estuvieron lejos.

Resumen

El objetivo de esta investigación es validar un plan de optimización para el clima laboral en una empresa de producción en Ambato. Se realizó un diagnóstico sobre clima Organizacional por medio de cinco dimensiones: motivación, comunicación, liderazgo, compensaciones y condiciones de trabajo. Es un estudio cuantitativo de alcance descriptivo, de corte transversal no experimental en la cual, se aplica un cuestionario a 130 trabajadores. El procedimiento de los datos, se realiza a través del sistema SPSS, en donde, se obtienen las medias aritméticas de cada dimensión: Motivación (3,33), Comunicación (3,28), Compensaciones de trabajo (3), Liderazgo (3,33), Condiciones de trabajo (2,72). En el estudio, se observa que en la empresa la motivación y el liderazgo fluye al igual que tienen un comunicación adecuada con el cual, se relaciona en el desempeño de los trabajadores; pero condiciones del trabajo no satisfacen completamente a todo el personal y las compensaciones de trabajo, se considera como tolerables. Finalmente, se realiza un plan de optimización

Palabras clave: Clima organizacional, dimensiones, motivación, comunicación, compensaciones de trabajo, liderazgo, condiciones de trabajo.

Abstract

The objective of this research is to validate an optimization plan for the work climate in a production company in Ambato. An organizational climate diagnosis was made using five dimensions: motivation, communication, leadership, compensation, and working conditions. It is a quantitative study of descriptive scope, of non-experimental cross section in which a questionnaire is applied to 130 workers. The data procedure was carried out through the SPSS system, where the arithmetic means of each dimension were obtained: Motivation (3.33), Communication (3.28), Work compensation (3), Leadership (3.33), Work conditions (2.72). In the study, it was observed that in the company the favorable dimensions are motivation, leadership, and communication in which the performance of the workers is related. Still, the work conditions do not completely satisfy all the personnel, and the work compensations are considered as tolerable. Finally, an optimization plan was made.

Keywords: Organizational climate, dimensions, motivation, communication, work compensations, leadership, work conditions.

Índice de Contenidos

Declaración y Autorización	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Índice de Contenidos	viii
Introducción.....	1
CAPÍTULO I ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	4
1.1 Estado del Arte	4
1.2 Antecedentes de Investigación	6
CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO.....	20
2.1 Tipo de Investigación y Alcance	20
2.2 Técnicas y Herramientas de recolección de datos	21
2.3 Participantes	22
2.4 Procedimiento Metodológico	25
CAPITULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
CAPITULO IV. PROPUESTA	36
Conclusiones y Recomendación.....	42
Bibliografía.....	46
Anexos	50

Índice de Tablas

Tabla 1: Ítems propuestos para medir el clima organizacional.....	21
Tabla 2: Distribución en cuanto al género	23
Tabla 3: Distribución en cuanto al cargo	24
Tabla 4: Distribución en cuanto al nivel de instrucción	25
Tabla 5: Media de la dimensión motivación.....	27
Tabla 6: Media de la dimensión comunicación	27
Tabla 7: Media de la dimensión compensaciones	28
Tabla 8: Media de la dimensión Liderazgo	29
Tabla 9: Media de la dimensión condiciones de trabajo.....	29
Tabla 10: Total de porcentajes comparativos generales delas 27 preguntas en la empresa Prodegel.....	30
Tabla 11: Actividades	38

Índice de Figuras

Figura 1: Psicología aplicada en el estudio de comportamiento.....	5
Figura 2: Características del Clima Laboral	10
Figura 3: Factores que afectan la motivación laboral	13
Figura 4: Elementos de la comunicación	14
Figura 5: Elementos del Liderazgo	17

Introducción

El presente trabajo tuvo como objetivo validar un plan para la optimización del clima laboral en una empresa de producción, en la ciudad de Ambato. La metodología del estudio fue cuantitativa, de diseño no experimental, alcance descriptivo y corte transversal. La población total eran 130 trabajadores distribuidos en el personal operativo y administrativo. Se utilizó el Cuestionario de Clima Organizacional, creado por Pazmay y Ortiz (2018), el cual evalúa 5 dimensiones: motivación, liderazgo, condiciones de trabajo, compensaciones y comunicación en un total de 27 ítems.

Se recopiló información en empresas productoras de calzado, en la provincia de Tungurahua, Ecuador. Tenía como objetivo medir la percepción del clima organizacional por medio de cinco factores: condiciones del trabajo, compensaciones, comunicación, liderazgo, y motivación con una muestra de 282 personal operativos de 17 empresas productoras de calzado. Se utilizó una encuesta para medir el Clima Organizacional y se encontró que en estas organizaciones la comunicación fluye sólo si está relacionada al cumplimiento de tareas, el personal, se siente motivado en el trabajo, existe un liderazgo directivo, las compensaciones no satisfacen plenamente a todo el personal, y las condiciones de trabajo, se consideran tolerables. (Pazmay y Ortiz, 2018)

Una investigación realizada en una empresa de fabricación de trofeos, domiciliada en la ciudad de Latacunga, tenía como objetivo analizar las dimensiones del clima laboral con una muestra de 25 trabajadores, es la población total. Se aplicó el Cuestionario Organizacional, creado por los docentes de la PUCE – Ambato y se encontró que los trabajadores independientes de su género, cargo, introducción y edad, se encontraban siempre dispuestos y motivados al realizar su tarea así como asistir diariamente al trabajo. (Llaulli, 2019).

Se ha realizado una investigación las empresas asociadas a la Cámara Nacional de Fabricantes de Carrocería (CANFAC) de la provincia de Tungurahua, tenía como objetivo diseñar un entrenamiento socio psicológico para mejorar el Clima Organizacional con una

muestra de 478 trabajadores de 12 empresas carroceras. Se aplicó el Cuestionario Organizacional, creado por los docentes de la PUCE – Ambato y se encontró que en las organizaciones existe una débil comunicación y fuerte necesidad de compensaciones de trabajo.

(Quiroz, 2019).

Se encontró una investigación en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco, tenía como objetivo diagnosticar las falencias que afectan el clima laboral con una muestra de 326 colaboradores. Se aplicó una encuesta estructurada, utiliza el instrumento desarrollado por Koys & Decottis en cuanto a clima laboral y el desarrollado por Meliá & Peiró sobre la satisfacción laboral, se encontró que las áreas requiere apoyo de manera urgente de acuerdo a los lugares de trabajo, requieren mayor atención. (Moreta, 2018).

Se encuentran distintas percepciones acerca del tema como en una Industria productora de plásticos domiciliada en la ciudad de Ambato, tenía como objetivo establecer la existencia de una relación de una relación entre las variables clima organizacional y productividad con una muestra de 28 trabajadores. Se utilizó una ficha de observación y la Escala de Clima Social Organizacional y se encontró un clima organizacional negativo, pocas relaciones positivas entre trabajadores, y una mala relación con los directivos. (Rodríguez, 2017).

Después de haber revisado las investigaciones anteriores, se comprueba la importancia que tiene el diagnóstico del clima organizacional tanto para el personal operativo como administrativo, puesto que esto favorece el desarrollo de un ambiente adecuado dentro de las organizaciones. Lo cual, se considerará significativo analizar acerca del ambiente de una empresa de producción en Ambato.

En una empresa de producción de Ambato los trabajadores sienten incertidumbre debido a supuestos cambios que, se aproximan y que se comentan informalmente. Debido a esto existe un ambiente de preocupación por la afectación que algunas personas puedan tener, y llega a ser temor, por la posible pérdida del trabajo, en su mayoría son el sostén del hogar. Esto ha provocado actitudes negativas en trabajadores que están en desacuerdo con los posibles cambios que puedan producirse, y con ello, manifestaciones de desmotivación, al cambiar la percepción de seguridad que tenían y que los hacía comprometerse con las metas y objetivos de la empresa.

¿Cómo se pudiera optimizar el clima laboral desfavorable existente en una empresa de producción en Ambato?

Objetivos

El objetivo general de esta investigación es:

- Validar un plan de optimización para el clima laboral en una empresa de producción en Ambato.

Se parte de cuatro objetivos específicos:

- Fundamentar teóricamente lo referido a clima laboral y su gestión.
- Diagnosticar el clima laboral actual en una empresa de producción.
- Elaborar un plan para la optimización del clima laboral de la empresa.
- Evaluar el plan para el clima laboral de la empresa de producción a través de criterio de especialistas y beneficiarios.

CAPITULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1 Estado del Arte

En base a los análisis de Arano, Escudero & Delfín., (2016), menciona dentro de su investigación:

A lo largo de la historia de la Administración, la evolución de esta ha sido progresiva, dentro de las cuales, se menciona la participación desde sus inicios de los grandes Autores y reconocidos a través del pasar de los años, como Taylor y Fayol, quienes son los miembros fundamentales de la escuela de la Administración, dentro de la cual Taylor aporta a la mismas como:

1. La necesidad de desarrollar una disciplina científica dentro de la Administración
2. Seleccionar a los empleados en base a sus habilidades, a fin de ser responsables del cumplimiento de las mismas en base a sus capacidades.
3. Incentivar las capacitaciones y desarrollos científicos para mejorar las habilidades de sus trabajadores.
4. Incentivar con la colaboración entre los empleados y directores.

Por su parte Fayol hace referencia a la Administración Clásica, compuestas por el estudio de las funciones de los trabajadores, además, se enfocó a resolver los diversos problemas, que se presentaban en el área de producción principalmente la deficiencia en el desempeño de los trabajadores.

Por su parte, además, Mayo contribuye con sus compañeros, años más tarde, alrededor de 1924 a 1933 con estudios que contribuyen con el incremento de la productividad dentro de las actividades de los empleados de una empresa, por parte la regulación de la iluminación ambiental, que garantiza que los trabajadores mantengan un correcto ambiente laboral.

Para 1985 Terry y Franklin consideran que la aportación a la Administración es tan trascendental con la contribución de una escuela encargada de analizar el comportamiento del ser humano y la influencia de esta relación con el resto de las personas, se enfoca en

especial en el estudio de la parte psicológica del individuo y su relación con el desarrollo de las actividades que enfrentan dentro de una organización

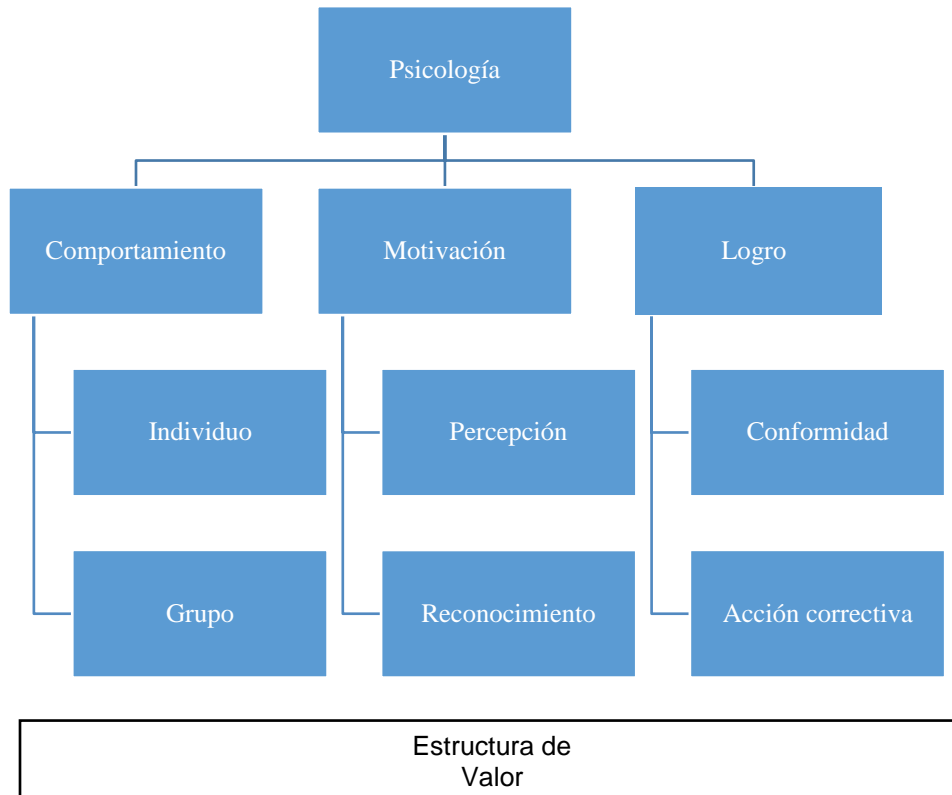


Figura 1: Psicología aplicada en el estudio de comportamiento

Elaboración propia, A partir de: (Arano, Escudero y Delfín, 2016)

Seguidamente se habla del clima organizacional como una observación desde la escuela estructuralista, que a partir de 1950, se centra en el estudio de las empresas en forma a su estructura y operación, misma que permite establecer normas y reglas para mejorar las funciones de manera organizada. A diferencia de las anteriores escuelas en donde estaban focalizados particularmente en las organizaciones u empresas industriales desde el punto de vista de la producción, en la escuela estructuralista no dejan de ver la producción pero la abordan desde el punto de vista social, es decir, no conciben a la organización como entes aislados sino como parte fundamental de un sistema social.

Seguidamente, se menciona el nacimiento del clima organizacional como tal, desde alrededor del año 1990 en la cual, se analiza a cada uno de los individuos parte de la empresa, por medio del análisis de los comportamientos a base de las emociones, estímulos y atenciones de los mismos, así como los efector psicológicos que son elemento que infiere dentro de la producción, de forma que la garantía de las condiciones físicas y seguridad del entorno que rodea la empresa como tal.

Dentro de esta etapa es importante mencionar que el estudio del individuo se lo realiza a base de la teoría conductista, es decir, permite analizar y describir las conducta de los individuos frente a las características y entorno en el, que se desarrollan, además, de estudiar y analizar las necesidades de los integrantes de la organización, mismas que son elementos directos que garantizan la motivación como arma para mejorar los procesos productivos dentro de esta, es por ello que al hacer referencia a la motivación, es conveniente relacionarla con las necesidades, que se desarrollan en base a las funciones dentro del área laboral, mismas que son:

1. Necesidades fisiológicas
2. Necesidades de seguridad
3. Necesidades sociales
4. Necesidades de estima
5. Necesidades de autorrealización

1.2 Antecedentes de Investigación

Origen del Clima Organizacional

En el análisis de García (2009), se menciona que el clima laboral, es introducido por primera vez dentro de la psicología industrial/organizacional por Gellerman alrededor del año 1960, la cual nace a partir de la idea de que el hombre forma parte de una organización, y este desarrolla comportamientos cambiantes en base al ambiente en el cual se desarrolle, los cuales contarán con un sistema adecuado de valores, actitudes y creencias a fin de alcanzar objetivos planteados por la organización (p.45)

El interés fundamental del clima laboral, se basa en analizar el comportamiento entre el clima y la persona, es decir, es la percepción de las personas dentro de una organización, su origen a parte de la preocupación en cuanto al sentido de agotamiento, desencadenado en el comportamiento humano y el cumplimiento de las actividades laborales, que se determina también por la salud psicológica del trabajador, es así como desde 1960 diferentes autores empiezan a analizar dicho comportamiento del personal y a definir al clima laboral desde sus diferentes campos de estudio (Edel y García, 2007).

Es así como es conveniente resaltar que el clima organizacional inicia su estudio a partir de 1960, debido a, que se necesitaba conocer las causas por la que los trabajadores no tenían una correcta relación entre el ambiente laboral y el desarrollo de sus actividades, que se obtiene como resultado del mismo una baja productividad, es así como desde aquel momento, diferentes autores, estudian y analizan las necesidades de los empleado a fin de satisfacerlos y permitir el crecimiento personal, por ende profesional y organizacional, aquí es en donde, se inicia la conceptualización y asignación de la importancia de mantener un correcto clima laboral en las empresas.

Concepto de Clima Laboral

Según Uribe (2014), el clima laboral, se analiza en base a la perspectiva individual, la cual se considera como la percepción que los trabajadores tienen sobre el entorno en el cual desarrollan sus actividades, en cuanto a la perspectiva interaccionista, es el resultado de la interacción de las características propias de la una organización, con las características de los trabajadores, lo que provoca la determinación de un comportamiento acorde a la satisfacción del trabajador como respuesta al mismo.

Por su parte es importante mencionar que el clima laboral es el resultado de la influencia con el entorno laboral, es decir, la motivación con el que desarrolla las funciones el trabajador con relación a las cualidades ambientales que proporciona la organización, lo cual representa una conducta directa que influye con el cumplimiento de las actividades bajo los parámetros de calidad necesarios a fin de proporcionar satisfacción sobre las

necesidades personales y laborales, necesarias para el cumplimiento de objetivos de la organización (Chiavenato, 2011)

Al analizar la conceptualización por parte de estos dos autores, se determina que el clima laboral es un elemento muy importante para que la empresa u organización pueda cubrir las necesidades del mercado, y estas puedan cumplir con los requisitos de calidad necesarios a fin de incrementar la rentabilidad de la misma, por tal razón comprende la motivación del trabajador dentro de su área laboral, y el ambiente del entorno empresarial que los rodea, de forma que el individuo sienta seguridad, confianza dentro de su puesto de trabajo, mismo que propicia que su desenvolvimiento sea el adecuado.

Como apoyo a lo antes mencionado para Arroyo (2012), el clima laboral es la relación directa entre el medio ambiente humano, así como el físico, en el cual una persona desarrolla sus actividades laborales, este clima influenciará de manera satisfactoria en el cumplimiento de cada una de las actividades laboral, al igual que en el cumplimiento de los parámetros necesarios para mejorar la productividad, es decir, dentro de este proceso interviene el saber comportarse, la correcta forma de trabajar, el saber realizar correctamente sus actividades, el correcto clima laboral que permite el cumplimiento de los objetivos, la evasión y desarrollo asertivo de conflictos que incrementan de manera paulatina el rendimiento laboral (p. 63).

Es decir, que el clima laboral es uno de los elementos más importantes y de estrecha relación con la productividades, hace referencia al bienestar del trabajador en su área laboral, un buen ambiente de trabajo motivación y comunicación dentro de las áreas de una organización, a fin de que el trabajador, se sienta a gusto en la organización y su desenvolvimiento sea el adecuado, de forma, que se cumpla con los requerimientos de calidad, y en conjunto buscar el crecimiento, personal, profesional y de la organización.

Por último, se analiza la conceptualización expuesta por Méndez (2006), quien menciona:

“El clima laboral es el resultado de los efectos, subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores, y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización dada” (p. 32).

Este elemento conocido como clima laboral, es muy importante para una organización, de este depende el desenvolvimiento del personal, dentro de su área laboral, como lo mencionar es importante contar con factores ambientales adecuado que permitan y motiven al personal a cumplir de forma correcta con sus actividades laborales.

El clima organizacional o también conocido como clima laboral se lo considera como una grupo de características que definen a una organizaciones particular gracias a la forma en la cual interactúa está, en el mercado, el comportamiento de los miembros de una empresa y el medio ambiente en el cual se desarrolla, es importante resaltar que el clima laboral garantiza que la empresa cumpla con las necesidades de sus miembros, con el fin de alcanzar alianzas, por así llamarlas entre alta gerencia y trabajadores mismos, que se reflejara dentro del cumplimiento de las actividades, cumple con las funciones dentro de cada una de las áreas en las, que se desarrolla e incentivar a cada uno de los integrantes, por su parte también garantizarán la seguridad dentro del área laboral, es decir, que la empresa cuenta con un correcto clima laboral si sus empleados, se encuentran satisfechos, motivados dentro de sus funciones, además, se garantiza la salud y prevención de riesgos laborales, lo que permite que los trabajadores desarrollen sus actividades de forma segura, a fin de mantener la calidad de los productos durante cada una de las áreas, y de esta forma también, se contribuye con el incremento de la productividad.

Características del Clima Laboral

En estudios de Pacheco J., (2019), dentro de las investigaciones, menciona como principales características las siguientes:

1. Apoya a la organización y a todos sus miembros al cumplimiento de sus actividades.
2. Establece y exige un sistema de recompensas y reconocimientos a fin de aprovechar las oportunidades de crecimiento
3. Contribuye a la posibilidad de innovación, aprovecha desafíos y orienta al cambio para un mejor futuro de la organización
4. Incrementa la cofinancia, estabilidad dentro de la organización

5. Permite una cohesión asertiva, es decir, existe una estrecha relación entre todos los miembros de la organización
6. Permite que los trabajadores tengan confianza en sí mismo y cumplan con sus responsabilidades sin necesidad de presión.

Es decir, que las características del clima laboral permite que el trabajador, pueda desarrollar sus actividades con libertad, mantenga, además, diferentes incentivos, capacitaciones, un ambiente laboral adecuado, afín de motivarlo al alcance de los objetivos planteados por la organización.

Se considera que el clima laboral es una de los aspectos de más importancia para una organización, en base a este ambiente el trabajador se desenvolverá de forma positiva en sus actividades laborales, y dentro de las características perceptibles, se menciona las siguientes (García, Escalante y Quiroga, 2012):

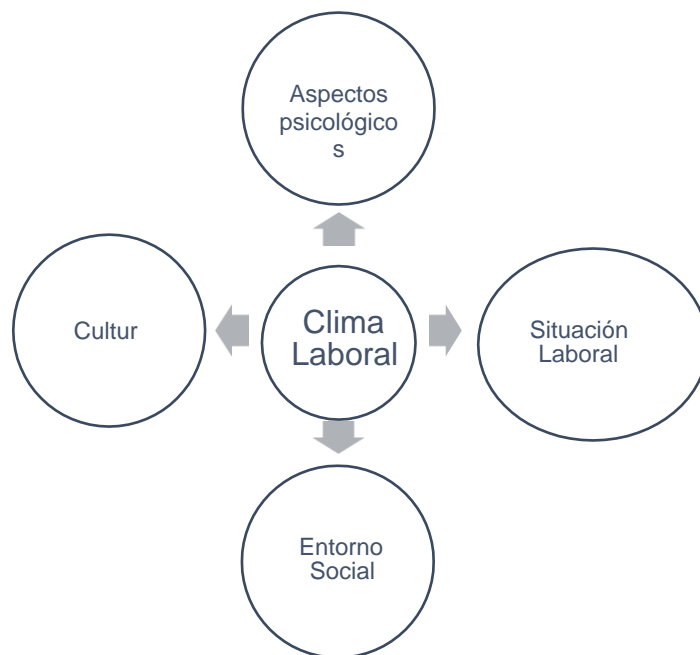


Figura 2: Características del Clima Laboral

Recopilado de: (García, Escalante y Quiroga, 2012):

Como, se evidenció en la figura 2, el clima laboral está integrado por diferentes elementos que permiten que el personal, se encuentre satisfecho y beneficie al mismo al cumplimiento de objetivos y actividades dentro de sus funciones, es así como, se menciona los aspectos psicológicos, mismos que interfieren en la salud mental del personal, evitar estrés, sobrecarga de trabajo, depresión y más; por su parte ofrecer una situación laboral estable, así como un entorno social estable, el cual contribuye con el correcto desempeño de la miembros de la misma, y por ende, se establece una cultura organizacional debidamente socializado, y con el fin de mantener conectados a todas y cada una de las áreas que forman parte de la misma.

Teorías del clima Laboral

Según Rodríguez (2016), menciona que existen tres variables que influyen en el clima laboral de una organización:

1. **Variable Causal:** está definida como una de las variables independientes cuya orientación busca la evolución y obtención de buen resultado de una organización, dentro de este grupo está la estructura organizativa, además, de la administrativa, las competencias, actitudes, y toma de decisiones.
2. **Variables Intermedias:** esta variable se encuentra orientada en la medición sobre el estado interna de la organización, dentro de la cual se tiene la motivación, rendimiento, toma de decisiones y la comunicación
3. **Variables Finales;** son el resultado de la variable causal y la intermediaria, se orientan a establecer resultados en la organización, ganancia, perdida y productividad.

Dimensiones del clima

Existen diferentes dimensiones que miden el clima organizacional y se mencionan a continuación:

Motivación

El concepto de motivación históricamente ha ido en constante evolución, en cuanto a las necesidades del individuos, por ello sus principios resaltan en la teórica psicoanalítica de Freud, el cual menciona que la motivación es la fuerza interna o energía hacia la cual, se dirigen las actividades a fin de alcanzar los objetivos propuestos por una empresa, por su parte la perspectiva genérica, se basa en el análisis de la relación aprendizaje-comportamiento, cuya relación, se la hace con el impulso que movía a cumplir con un estímulo (Piña, 2009, p. 29).

El estudio de Alcibíades (2011), señala que la motivación, se deriva del latín “motus”, cuyo significado es movido, es decir, movimiento o sentido de voluntad o interés, es decir, se lo considera como un impulso e esfuerzo que empuja al individuo a ofrecer todas sus capacidades y actitudes para el cumplimiento de sus actividades laborales, con la finalidad de lograr crecer, desarrollarse y alcanzar el mejoramiento personal y organizacional.

Por su parte para Zoltán (2008), menciona que la motivación, se evidencia como un atributo, el cual al pasar del tiempo fortalecerá a fin de alcanzar los objetivos y el cumplimiento de las actividades necesarias para que la organización, se desarrolle de una forma adecuada, gracias también al correcto desempeño de sus empleados (p. 41).

La motivación tiene una gran influencia con el desempeño de los miembros de una empresa, este elemento, se traduce como el grado de cumplimiento, esfuerzo, dedicación, responsabilidad que cada individuo adquiere dentro de su ambiente laboral, de forma que la motivación tiene gran influencia en el mejoramiento de la productividad dentro de una organización (Zuluaga y Giraldo, 2001).

Además, Coquea (2011), menciona que la motivación es parte importante de un elemento conductual, que se lo atribuye a un individuo en análisis a una influencia ya sea positiva o negativa de acuerdo al estudio y análisis de la productividad, es decir, que una motivación baja es la causa fundamental de la productividad deficiente en una empresa, por su parte al mantenerse los miembros de la organización motivados, este elemento será alto, de forma que favorece dentro del cumplimiento de objetivos a la mismas, por esta razón es importante mencionar que la motivación tiene que ser en grupo, es el elemento

fundamental para que la empresa cumpla con sus objetivos y alcance el éxito esperado de forma satisfactoria.

Existen también factores que afectan la motivación laboral, Sánchez (2013), menciona los siguientes, en una forma gráfica, en la figura 3.

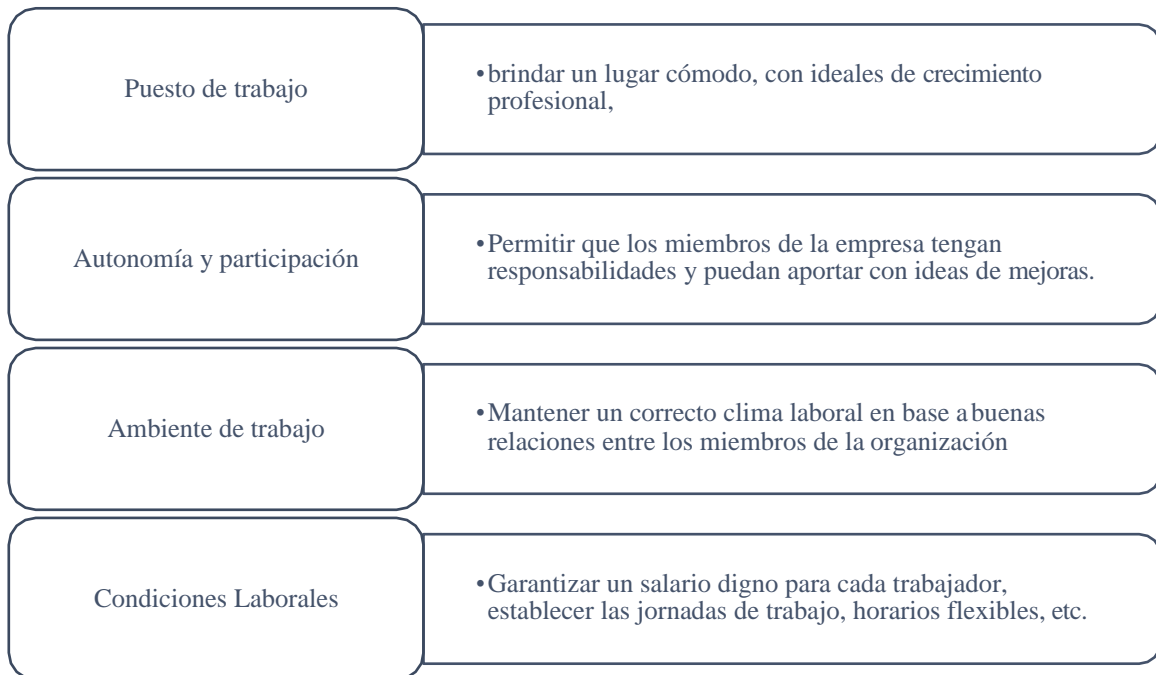


Figura 3: Factores que afectan la motivación laboral

Elaboración propia, a partir de Sánchez (2013)

Comunicación

Otra de las dimensiones del clima laboral, se menciona a la comunicación, para Favaro (s/f), lo define como un proceso capaz de transmitir y captar valores, misión, visión, objetivos, actitudes, acciones e ideales de un grupo u organización, con la idea de alcanzar o cumplir los objetivos plasmados (p. 4).

La comunicación, se lo considera como un proceso dentro del cual interviene la participación de dos partes, a través de símbolos y signos concretos que permitan entender el mensaje, que se pretende transmitir, su idea principal es que cada individuo pueda interactuar en su entorno en el, que se desenvuelve (Días, 2010).

Fernández y Hernández (2013), menciona como elementos para el proceso de comunicación humana a:

1. Tomar decisiones correctas sobre el mensaje
2. Codificar el mensaje
3. Transmitir información pertinente
4. Recepción del mensaje
5. Interpretación del mensaje

Los elementos que forman parte de la comunicación son según Amorós (s/f) se detallan a continuación, en la figura 4:

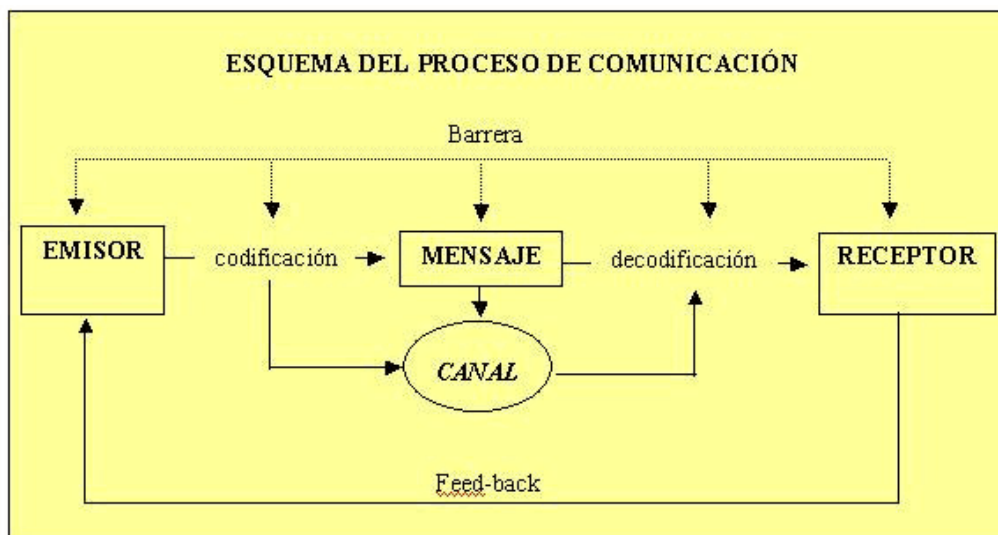


Figura 4: Elementos de la comunicación

Recuperado de Amorós (s/f)

En cuanto a la perspectiva organizacional, la comunicación es una competencia que permite alcanzar los objetivos de forma más concreta, además, garantiza el crecimiento y desarrollo como tal, gracias al proceso de compartir información de importancia con todos los que conforman la empresa a fin de tomar decisiones asertivas, solucionar problemas de forma inmediata, permite la creación de estrategias con el fin de incrementar la

productividad y por ende mejorar el desempeño de cada una de las áreas de la empresa y por ende en conjunto de la organización dentro del mercado (Canseco y Ojeda, 2016, p.184)

Por su parte Valdés, Rey, Castro y Abreu., (2015), menciona que la comunicación organizacional es una herramienta que aporta de forma laboral en cuanto a la correcta transmisión de información dentro de cada área que forma parte de la mismas, por su parte, además, permite identificar de manera asertiva los requerimientos y aplaudir los logros alcanzados por los trabajadores, por su parte contribuye a la adquisición de recursos humanas, capacitaciones, que contribuyan con la productividad y el desarrollo exitoso de cada uno de los integrantes, con la única finalidad de mantener a cada una de las áreas, conectadas a fin de determinar y solucionar problemas con la mayor brevedad posible.

Compensación

Para Wayne y Robert (2005), se menciona que las compensaciones son parte de una tarea de los recursos humanos, es un elemento que produce un impacto directo positivo a los miembros de una organización como incentivo al cumplir correctamente sus actividades, es decir, las compensaciones son los pago, que se asignan a los empleados como motivación en la empresa, así mismo es importante mencionar que existen los dos tipos de compensaciones económicas y no económicas.

Compensaciones económicas

1. Compensaciones económicas directas: se considera los sueldos, salarios, comisiones, que se cancela directamente al empleado
 2. Compensaciones económicas indirectas: se considera a aquellos pagos que recibe el empleado de forma indirecta, como bonos o compensaciones extras por su cumplimiento laboral.
1. Compensaciones no económicas: dentro de esta son consideradas aquellas que crean un ambiente psicológico adecuado, bajo las condiciones apropiadas para que los miembros de la empresa, se sientan a gusto en el espacio físico asignado (p.284).

Además, se considera que las compensaciones organizacionales, permiten a la empresa retribuir a los miembros de la mismas por el desempeño correcto de las funciones dentro del área laboral, es decir, el empleador intercambia una retribución económica a cambio de la prestación de servicios o habilidades, de forma que sea una motivación directa para el cumplimiento de objetivos de la organización en el entorno (Castillo, 2005).

Dentro de las compensaciones salariales Arrieta,(2016), menciona que existen factores organizacionales y externos que establecen los valores del mismo, este conjunto de factores permiten determinar la compensación en base al estudio de sus funciones, cumplimiento de metas, y más, es por ello que dentro de los factores de análisis, se menciona:

Factores organizacionales o internos:

1. Tipología de los cargos de la organización
2. Capacidad financiera
3. Desempeño
4. Políticas salariales de la empresa.
5. Competitividad en el mercado

Factores externos:

1. Situación actual del mercado laboral
2. Coyuntura económica
3. Sindicatos y negociaciones
4. Legislación laboral
5. Competencia
6. Estudio del mercado

Liderazgo

El liderazgo es considerada como una capacidad para influir de forma directa en el cumplimiento de las metas, se lo considera como un proceso capaz de influir en el

desempeño de las actividades laborales, en el entusiasmo, el comportamiento de los individuos de una organización, capas de permitir el cumplimiento de objetivos (Aguirre, Serrano, Sototmayor, 2017, p. 188).

Por su parte López (2013), considera al liderazgo como el conjunto de habilidades en las que el individuo influye dentro de las actitudes y comportamiento de la misma, es decir, es la relación en la que permite que un individuo direcciona con entusiasmo, cumplimiento efectivo y bajo respeto y comunicación a un grupo de personas, impulsa y promueve el bien del grupo, garantiza su crecimiento personal y profesional, para su mejor entendimiento los elementos que permiten que el liderazgo actue de manera positiva en una organización, se los evidencia en la Figura 5 (p. 29)



Figura 5: Elementos del Liderazgo

Recopilado de: (Bonifaz, 2012)

Al hablar de líder, se considera a un individuo que tiene el poder de autoridad, encaminar e influir en una persona, a fin de lograr tomar decisiones en conjunto para mejorar el desarrollo y bienestar de la empresa, por su parte el líder cumplirá con elementos como

iniciativa, perseverancia, creatividad, paciencia, y carácter el cual contagiará a todo su grupo a cargo (Bonifaz, 2012, p. 9).

Al analizar los criterios de los autores, se considera que el liderazgo es uno de los elementos más importantes dentro de la organización, de esta permite, que se encamine de forma adecuada a los miembros de la empresa, forma parte del cambio positivo para que la empresa alcance al éxito, es por ello que un buen líder tiene dentro de sus características principales, ser proactivo, creativo, productivo, ser una persona comunicativa con su grupo, garantizar el crecimiento personal y en conjunto a fin de alcanzar las metas planificadas de la mano entre todos los miembros.

Condiciones de Trabajo

Estudios reflejados por la OIT (2014), menciona que las condiciones de trabajo es el vínculo directo del entorno laboral, la preservación y cuidado de los daños en la salud en el ambiente laboral, es decir, el cuidado del trabajador ante los accidentes laborales, enfermedades profesionales, riesgos laborales, inadecuado ambiente laboral y más, se dice que el ambiente de trabajo es la influencia principal ante las condiciones de trabajo, estas condiciones incluye, aquellas condiciones físicas, dentro de las cuales intervienen la iluminación, comodidad, maquinaria, entre otras, y las condiciones medioambientales como la contaminación jornadas de trabajo, descanso y otras (p. 16)

1. Las condiciones de trabajo tienen que garantizar:
2. Prevenir riesgo o accidentes de trabajo, así como enfermedades profesionales
3. Garantizar el bienestar físico y mental del trabajador frente a sus actividades laborales
4. Proteger al trabajador de enfermedades o aspectos negativos
5. Mantener un entorno laboral agradable a sus necesidades físicas mentales
6. Adaptarse a las actividades laborales de los trabajadores (OIT., 2014)

Para Castillo & Prieto (1990), establece que dentro de la organización, la manera correcta de las condiciones laborales son de gran importancia, es por ello que la higiene, seguridad son parte del cuidado y preservación de riesgos laborales dentro de la empresa, por su parte

el estudio y análisis de las condiciones psicológicas es un elemento también importante a fin de estudiar las capacidades y destrezas de cada individuo, y si su asignación de área es o no la adecuada, con la intención de evitar estrés o mal ambiente del trabajador.

Se considera que las condiciones de trabajo, son elemento claves para salvaguardar la salud de los miembros de la empresa, de forma que este permita que las actividades laborales, se las desarrolle sin temor a adquirir algún tipo de riesgo o enfermedad que juegue con la vida o integridad de los empleados, además, es importante, que se dote de herramientas necesarias y capacitaciones del correcto uso de la misma, a fin de evitar accidentes laborales.

CAPITULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

En el presente proyecto es una investigación de alcance descriptivo, busca describir el estado actual del clima laboral en la empresa de producción en la ciudad de Ambato y a su vez identificar en qué estado, se encuentra las dimensiones, que se identifica con el clima laboral en diferentes áreas de trabajo.

2.1 Tipo de Investigación y Alcance

Es una investigación de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, de corte transversal con un alcance descriptivo. La población total son de 130 trabajadores distribuidos en el personal operativo y administrativo.

La investigación es de diseño no experimental, puesto que el investigador no manipula las variables, no interviene frente al fenómeno estudiado y se analiza los datos tal como el contexto. Según (Hernández, R., Fernández C., & Baptiste, 2014) “estudios, que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (pag.152). Es decir, que se estudia la variable mediante situaciones ya existentes que no son provocadas intencionalmente. Por lo cual únicamente, se estudia los datos tal y como ocurren en su normalidad.

De acuerdo a lo analizado, se prosigue el estudio en un enfoque cuantitativo, porque se especifica una evaluación con una encuesta validada por especialistas en tema sobre el clima laboral. Para Hernández, R., Fernández C., & Baptista, M., (2014) se usa la recolección de datos mediante encuestas para probar la hipótesis, con base a la medición numérica, por lo tanto, también el análisis estadístico, con el fin de probar las teorías. Por lo tanto, con la aplicación de las encuestas, que se orienta a una serie de preguntas, que se divide en cinco dimensiones, en el cual el fenómeno pudo dar a conocer sus respuestas a través de una escala en estilo Likert, que da como resultado una muestra numérica.

También es de corte transversal, según Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister (2014) “se puede determinar las características de una población luego de acontecimientos

previos, y con ello, se podrá discernir si esa población, se adapta a nuevas situaciones o no” (p.162). Esto quiere decir que la variable, se representa en un tiempo determinado, para la recolección de datos, se lo diagnostica en solo una aplicación del test, por el cual se establece el acontecimiento en una población directa que es operativo y administrativo.

Y por último se trabaja con el alcance descriptivo porque permite describir fenómenos sobre el clima laboral en un terminante contexto y a su vez también poder describir las dimensiones de forma congruente.

2.2 Técnicas y Herramientas de recolección de datos

Para la recolección de datos en la empresa de producción de la ciudad de Ambato, fue aplicado un instrumento cuantitativo el cual evaluó el clima organizacional: El cuestionario de clima Organizacional, se compone por 27 preguntas de cinco dimensiones las cuales son: comunicación, motivación, liderazgo, compensaciones y condiciones de trabajo, que conciertan con la investigación; que por siguiente 5 preguntas están enfocadas a la dimensión de motivación, 6 a la comunicación, 5 a las compensaciones, 5 al liderazgo y por último 6 a las condiciones de trabajo. Las respuestas en este cuestionario parten desde: (4) siempre, (3) casi siempre, (2) rara vez, (1) nunca. Como lo menciona en la Tabla 1,

Tabla 1: Ítems propuestos para medir el clima organizacional

Factores	Número de ítems	Cantidad de ítems
Motivación	1,7,12,14,15	5
Comunicación	2,6,8,20,21,23	6
Compensaciones	3,9,17,22,26	5
Liderazgo	4,10,11,18,19	5
Condiciones de trabajo	5,13,15,24,25,27	6
TOTAL		27

Fuente: Elaboración propia

2.3 Participantes

Datos de la empresa

Es una empresa Ecuatoriana, constituida legalmente en el año 2009, cuya Planta Productora, se encuentra ubicada en el Km 10 ½ de la Vía Baños, en el sector conocido como Pachanlica, en la Parroquia Benítez, de la provincia de Tungurahua.

La planta, se construyó en 1979, inicia la producción de gelatina pura en 1980, es decir, se encuentra en labor por ya más de 30 años bajo otras dimensiones sociales, da plazas de trabajo actualmente a más de 130 personas.

Ocupa una superficie de 26.500 metros cuadrados, y fue diseñada en un entorno en el que, es socialmente responsable y ambientalmente sana, se lleva a cabo su proceso productivo de la manera más eficiente.

Misión

Fabricar y comercializar gelatina pura de alta calidad de origen animal, para satisfacer el mercado mundial alimenticio e industrial, con responsabilidad social y legal, manteniéndolos como un negocio rentable y sostenible en el tiempo.

Visión

Ser reconocidos internacionalmente como una empresa líder, versátil y eficiente en la fabricación y comercialización de gelatina pura, potencia la mejora continua en el mejor ambiente laboral, asegura que los accionistas, clientes y proveedores mantengan la confianza en nosotros.

Valores Empresariales

1. **Pasión:** Trabajar con pasión y convicción asume los retos de manera positiva y disfruta lo que se hace.
2. **Integridad y Confianza:** Actuar con integridad, genera confianza y demuestra el éxito de las funciones en resultados coherentes.
3. **Respeto:** Desempeñar las funciones día a día con respecto hacia uno mismo y a los demás, valora su tiempo, trabajo y opinión.
4. **Innovación:** Trabajar en un entorno de mejora continua con actitud positiva al cambio y fomenta la proactividad.
5. **Compromiso y Responsabilidad:** Comprometer con los objetivos de la organización, cumple los requerimientos legales y contribuye al bienestar laboral.
6. **Trabajo en equipo:** Fortalecimiento del trabajo en equipo para potenciar los resultados de la organización.

Población y Muestra

Para la ejecución de esta investigación, se trabajó con el 100% de la población que fueron 130 trabajadores tanto hombres como mujeres que realizan diferentes actividades, el mismo, que se dividieron en dos áreas: Administrativos y operadores.

No existe muestra, se trabajó con toda la población.

La población de estudio está dividida de acuerdo a su: género, cargo y nivel de instrucción.

Distribución por Género

Tabla 2:

Distribución en cuanto al género

Género	Cantidad	Porcentaje
Femenino	16	12,3 %
Masculino	114	87,7%

Fuente: Los datos fueron analizados con el programa SPSS/v.20

En cuanto a los resultados al género indica que la mayoría de trabajadores que laboran en la empresa PRODEGEL son de género masculino con un 87,7% esto sucede por el hecho que es un trabajo forzoso y por ende prefieren trabajadores de género masculino,

Distribución por cargos

El indicador de cargo permite observar la demanda de personal operativo y administrativo en la empresa productora, se observa a continuación.

Tabla 3:

Distribución en cuanto al cargo

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Operador	88	67,2 %
Administrativo	42	32,8%

Fuente: Los datos fueron analizados con el programa SPSS/v.20

Posteriormente al observar en cuanto al cargo, PRODEGEL se divide en dos áreas, en el cual el 67,2 % está representado en el área Operativa que costa con 88 trabajadores, y con el 32, 1 % que representa al área administrativa con 42 trabajadores, por lo cual, se interpreta que dentro de la empresa lo que más oferta laboral tiene es en el área operativa.

Nivel de Instrucción

Tabla 4:

Distribución en cuanto al nivel de instrucción

Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	6	4,6 %
Secundaria	82	63,1 %
Universitaria	42	32,3 %

Fuente: Los datos fueron analizados con el programa SPSS/v.20

En cuanto a la observación de nivel de instrucción, se concreta que lo que más predomina en la empresa es de nivel secundario con un 63,1%, el nivel más bajo de instrucción es la primaria con un 4,6% y por último a nivel Universitaria con un 32,2%.

2.4 Procedimiento Metodológico

Para poder desarrollar la investigación, se realizó una investigación bibliográfica y revisión acerca del tema para sostener los aspectos que engloban el clima laboral, previamente, se pasó a la elección de la herramienta, una encuesta con el nombre Clima Organizacional que consta de 5 dimensiones y es creado por los docentes de la Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato en una investigación que realizaron en las industrias ecuatorianas de calzado, razón por lo cual se permite una ilustración a lo que, se desea investigar, previamente, se comunicó de forma verbal a la empresa para el permiso en el cual ,se puedan evaluar las encuestas al personal tanto administrativo como operadores de la planta.

Para poder ejecutar las encuestas, se hizo un plan de capacitación acerca del tema, en el cual se explica mediante diapositivas la herramienta y el tema de lo, que se va a evaluar. Entonces se dividió al personal en cinco grupos en los cuales quedo de la siguiente manera, de acuerdo al formato, que se maneja la empresa: personal administrativo, célula 1, célula2, célula 3, célula 4. Brevemente, se los hizo llegar un correo en el cual,

sala de capacitaciones de acuerdo al día y la hora, que se estipuló en el mes de julio.
ANEXO#1

Por consiguiente, la aplicación del cuestionario, que se realizó en el mes de Julio por una investigación sobre el clima organizacional elaborado por Pazmay y Ortiz (2018), en la empresa de producción en Ambato, encaminado al personal operativo y personal administrativo con un total de 130 encuestados con un tipo de 20a 30 minutos desde una pequeña explicación a bases de diapositivas hasta su finalización con el cuestionario que consta de 27 preguntas cerradas.

El siguiente procedimiento, que se ejecuto es la tabulación de datos, en el cual se recopiló en Excel la información de la edad, género, cargo o puesto y el nivel de instrucción, de igual de manera los valores que dan en cada pregunta con la escala de siempre(4), casi siempre(3), rara vez(2), y nunca(1) , se realizó en total de cada encuestas en lo se analiza el puntaje, que se da por cada pregunta y se hizo la sumatoria total de acuerdo a la dimensiones que corresponden, obtenido el contenido, se facilitó para poderlo enviar al programa SPSS. Este programa facilita con el análisis de los datos de acuerdo a los resultados.

Capítulo III. Análisis de los resultados de la Investigación

Tabla 5: Media de la dimensión motivación

Motivación= 3,33						
	¿Realiza su trabajo con agrado?	¿Se siente motivado por asistir diariamente a su trabajo?	¿Los mejores momentos los pasa en el trabajo?	¿Se siente valorado por los trabajos bien hechos?	¿El trabajo que realiza es gratificante para usted?	
Media	3,74	3,55	2,94	3,01	3,42	

Fuente: Los datos fueron analizados con el programa SPSS/v.20

Como se observa en la tabla 5 de la dimensión motivación es de 3,33es el rango de casi siempre - siempre. Lo cual hace referencia que la mayoría de los trabajadores en la empresa realizan su trabajo con agrado, tiene puntaje de 3,74 sabe que está entre el rango casi siempre - siempre deduce que el valor mínimo que destaca es de 2,94 en rara vez – casi siempre en el cual el personal no vive los mejores momentos en la empresa.

Tabla 6: Media de la dimensión comunicación

Comunicación= 3,28						
	¿En la empresa le escuchan sus ideas y sugerencias?	¿Se comunica adecuadamente con su Jefe?	¿Le comunican sobre los logros y dificultades en la empresa?	¿Se comunica adecuadamente con sus compañeros de trabajo?	¿Recibe toda la información para realizar su trabajo?	¿Su jefe conoce sobre sus problemas?

Media	3,26	3,47	3,18	3,56	3,49	2,73
-------	------	------	------	------	------	------

Fuente: Los datos fueron analizados con el programa SPSS/v.20

Como indica la tabla 6 el total de la dimensión Comunicación es de 3,28 en un rango de casi siempre –siempre lo cual, se hace referencia que existe una comunicación apropiada, la puntuación máxima dentro de esta dimensión da a conocer que dentro de la empresa existe una comunicación adecuada con sus compañeros de trabajo con un puntaje de 3,56 con un casi siempre – siempre y a su vez da como un puntaje mínimo de 2.73 de rara vez – casi siempre en el cual, se da a comprender que los jefes no conocen acerca de los problemas que tienen los trabajadores.

Tabla 7: Media de la dimensión compensaciones

Compensaciones= 3					
	¿Considera que sus ingresos son justos equitativos?	¿El salario le permite satisfacer y sus necesidades?	¿Es posible que sus ingresos mejoren por su trabajo?	¿Es reconocido su aporte cuando se logran las metas?	¿Son satisfactorios los beneficios y recompensas que recibe?
Media	2,96	2,87	3,08	3,12	2,97

Fuente: Los datos fueron analizados con el programa SPSS/v.20

En la tabla 7 el total de la dimensión de Compensación es 3 casi siempre. De acuerdo a la puntuación máxima y mínima, que se sobresale en los ítems, se entiende que la mayoría de trabajadores son reconocidos por el aporte, que se logra si alcanzan las metas

propuestas con un puntajes de 3,12 un rango en casi siempre – siempre comprende que el salario que tienen no les satisface de buena manera para todas sus necesidades que tienen dentro y fuera de la empresa con un puntaje de 2,87.

Tabla 8: Media de la dimensión Liderazgo

Liderazgo= 3,33					
	¿Cuándo tiene problemas	¿La empresa le brinda oportunidades de capacitarse?	¿Las órdenes que recibe son factibles de cumplir?	¿Sus superiores mantienen una buena relación con usted?	¿Le dan a conocer los reglamentos de la organización?
Media	3,16	3,16	3,46	3,38	3,49

Fuente: Los datos fueron analizados con el programa SPSS/v.20

En la dimensión Liderazgo de la tabla 8, se alcanza un porcentaje de 3,33 en casi siempre - siempre. Hace referencia a la máxima y mínima de la puntuación, que se da a conocer en los ítems de la dimensión, percibe que en la empresa sí, se les da a conocer los reglamentos de la organización a todo el personal con un puntaje de 3,49 casi siempre – siempre mientras que existe un poco de problema al recibir el apoyo de la empresa y también si la empresa brinda oportunidades de capacitarse, entre los dos ítems existe una igualdad con un puntaje de 3,16 casi siempre – siempre.

Tabla 9: Media de la dimensión condiciones de trabajo

Condiciones de trabajo= 2,72						
	¿Dispone de suficiente espacio para Realizar su trabajo?	¿Se ha enfermado por las condiciones en las que realiza su trabajo?	¿Corre riesgo su integridad física por el manejo de equipos y herramientas?	¿Le causan molestias los ruidos y olores de los productos que se emplean en la empresa?	¿Es adecuada la temperatura e iluminación en su lugar de trabajo?	¿Le causa estrés su trabajo?
Media	3,56	2,39	2,56	2,49	3,23	2,10

Fuente: Los datos fueron analizados con el programa SPSS/v.20

Como indica en la tabla 9 la dimensión de Condiciones de trabajo pertenece a 2,72 rara vez – casi siempre, es la más baja puntuación de todas las dimensiones. En referencia a la puntuación máxima y mínima de los cuales resalta los ítems, se da a conocer que en la empresa los trabajadores sí disponen de suficiente espacio para poder realizar su trabajo con un puntaje de 3,56 casi siempre –siempre por lo contrario con un puntaje de 2,10 rara vez –casi siempre, se da a entender que a los trabajadores les causa estrés el trabajo que realizan.

Por lo siguiente en la Tabla 10, se observa el porcentaje general de cada una de las dimensiones. En lo cual rápidamente, se procede una interpretación adecuada.

Tabla 10: Total de porcentajes comparativos generales delas 27 preguntas en la empresa Prodegel

Factores	Siempre 4	Casi siempre 3	Rara vez 2	Nunca 1
	Motivación			
1 ¿Realiza su tarea con agrado?	79,20	18,50%	0,00%	2,30%

2	¿Se siente motivado por asistir diariamente a su trabajo?	65,40	24,60%	10,00%	0,00%
3	¿Los mejores momentos los pasa en el trabajo?	26,20	47,70%	20,80%	5,40%
4	¿Se siente valorado por los trabajos bien hechos?	31,50	44,60%	17,70%	6,20%
5	¿El trabajo que realiza es gratificante para usted?	52,30	39,20%	6,90%	1,50%

Comunicación

6	¿En la empresa le escuchan sus ideas y sugerencias?	43,10	40,80%	15,40%	0,80%
7	¿Se comunica adecuadamente con su Jefe?	57,70	32,30%	10,00%	0,00%
8	¿Le comunican sobre los logros y dificultades de la empresa?	36,20	49,20%	11,50%	3,10%
9	¿Se comunica adecuadamente con sus compañeros de trabajo?	63,80	30,00%	4,60%	1,50%
10	¿Recibe toda la información para realizar su trabajo?	56,90	36,90%	4,60%	1,50%
11	¿Su jefe conoce sobre sus problemas?	32,30	25,40%	26,20%	16,20%

Compensaciones

12	¿Considera que sus ingresos son justos y equitativos?	23,10	55,40%	16,20%	5,40%
13	¿El salario le permite satisfacer sus necesidades?	23,10	50,00%	18,50%	8,50%
14	¿Es posible que sus	40,00	32,30%	23,80%	3,80%

ingresos mejoren por su trabajo?

15 ¿Es reconocido su aporte cuando se logran las metas? 42,30 31,50% 22,30% 3,80%

16 ¿Son satisfactorios los beneficios y recompensas que recibe? 27,70 43,80% 26,90% 1,50%

Liderazgo

17 ¿Cuándo tiene problemas recibe apoyo de la empresa? 40,80 36,90% 20,00% 2,30%

18 ¿La empresa le brinda oportunidades de capacitarse? 43,80 35,40% 14,60% 6,20%

19 ¿Las órdenes que recibe son factibles de cumplir? 53,10 40,60% 5,50% 0,80%

20 ¿Sus superiores mantienen una buena relación con usted? 53,80 32,30% 12,30% 1,50%

21 ¿Le dan a conocer los reglamentos de la organización? 57,70 36,20% 3,80% 2,30%

Condiciones de trabajo

22 ¿Dispone de suficiente espacio para realizar su trabajo? 60,00 36,90% 2,30% 0,80%

23 ¿Se ha enfermado por las condiciones en las que realiza su trabajo? 18,50 18,50% 46,90% 16,20%

24 ¿Corre riesgo su integridad física por el manejo de equipos y herramientas? 21,50 29,20% 33,80% 15,40%

25 ¿Le causan molestias los 18,50 23,10% 47,70% 10,80%

ruidos y olores de los productos que se emplean en la empresa?

26	¿Es adecuada la temperatura e iluminación en su lugar de trabajo?	41,50	43,10%	13,10%	2,30%
27	¿Le causa estrés su trabajo?	10,80	17,70%	43,10%	28,50%

Fuente: Los datos fueron analizados con el programa SPSS/v.20

Por consiguiente, al analizar los datos recopilados en el cuestionario se observa la dimensión Motivación que indica que los trabajadores siempre realizan su tarea con agrado esto menciona en la pregunta 1 con un 79,20 %, pero existe también que el personal con un 2,30 % en el indicador nunca realizan su tarea con desagrado. Otra pregunta que resalta es la pregunta 2 con el indicador siempre de 65,40% en el cual, se refleja que el personal se siente motivado asistir diariamente a su trabajo y rara vez con un 10%. Asimismo señala la pregunta 5 con un 52,30% que el trabajo es muy gratificante, lo cumplen con una satisfacción personal que confían en ellos mismo a pesar que sus mejores momentos no lo pasen en el trabajo.

Posteriormente con el análisis de la dimensión Comunicación, da a conocer que la pregunta que más destaca es la 9 con un 63,80% muestra que la comunicación que tienen dentro de la empresa es adecuada entre los compañeros pero a su vez un 1,50% rectifica que no. De igual manera da a conocer que la comunicación que tienen con su jefe es siempre apropiada con un 57,70%, a consecuencia que un 10% de los trabajadores rara vez, se comunica adecuadamente con su Jefe. Equivalentemente los datos obtenidos en la pregunta 10 con un 56,90% ,se percibe que los trabajadores reciben toda la información para realizar su trabajo y con un 1,50% que nunca reciben la información correspondiente.

Sigue el análisis con la dimensión Compensaciones, indican una diferencia en tanto que en la pregunta 12 con un puntaje de 55,40% casi siempre se considera que sus ingresos son justos y equitativos, y a su vez nunca con un 5,40%. Los porcentajes recopilados en la pregunta 14 con un 40% siempre y un 32,30% en casi siempre revelan que los ingresos si mejorarían por el trabajo que realizan. Se indica que existe una opinión separada con respecto al tema en el que reflejan una actitud de satisfacción con los beneficios y recompensas que reciben los trabajadores en la pregunta 16 con varios puntajes siempre 27,70 ; casi siempre 43,80 y rara vez 26,90.

Con respecto a la dimensión Liderazgo, las respuestas que se destaca es la pregunta 21 con un 57,70% que interpreta que dentro de la empresa siempre dan a conocer todos los reglamentos que existen en la y con diferencia un 2,30% nunca lo hacen. Del mismo modo en la pregunta 20 destacan que tienen una buena relación con sus superiores con un 53,80% de igual manera con un 1,50% indica que no tienen una buena relación con sus superiores. En conclusión, la dimensión enseña que hay una aprobación positiva, las órdenes que reciben los trabajadores son factibles de cumplir y a su vez la empresa les brinda oportunidades de poder capacitarse, y por ultimo también reciben el apoyo de la empresa si los trabajadores tienen problemas.

Para poder concluir con el análisis, la dimensión Condiciones de trabajo de los encuestados refleja los siguientes datos, en el que destaca con un 60% de la pregunta 22 que da a conocer que dentro de la empresa siempre disponen de suficiente espacio para realizar su trabajo y con un 0,80% nunca existe suficiente espacio. En la pregunta 26 indican un puntaje casi dividido con 41,50% siempre y un 43,10% casi siempre, la diferencia que existe es 1,60 que casi siempre es adecuada la temperatura e iluminación en su lugar de trabajo. Da una diferencia con 10,80% en la pregunta 27 que siempre le causa estrés su trabajo y con un 43,10% que rara vez tienen estrés en su trabajo y con un 28,50% que nunca tienen estrés marca la diferencia que en el trabajo la mayoría del personal no les causa estrés. Para finalizar esta dimensión indica que el personal rara vez les causa

molestias los ruidos y olores de los productos, que se emplean en la empresa con un 47,70% en la pregunta 25.

Capítulo IV. Propuesta

Tema: Plan de optimización para el clima laboral en una empresa de producción de Ambato.

Objetivo

Mejorar el clima laboral en una empresa de producción de Ambato

Antecedentes

La investigación, que se realizó, se logró obtener las medias de cada dimensión, se dio conocer que las puntuaciones más bajas, se han tomado en cuenta para el desarrollo de la propuesta que son: motivación, comunicación, compensaciones y condiciones de trabajo.

La motivación consta de un total de media de 3,33 casi siempre – siempre entendiéndose que los trabajadores presentan una buena motivación. Dentro de la dimensión la falencia, que se da a conocer es que rara vez los mejores momentos los pasa en el trabajo con un 2,94 casi siempre – siempre. Lo que demuestra que existe una adecuada motivación pero hace falta desarrollar actividades en los cuales el personal, se sienta dichoso de compartir y dar a conocer sus logros dentro de la empresa.

La comunicación tiene una media de 3,28 casi siempre – siempre, que el total de esta dimensión siempre tienen una apropiada comunicación tanto entre trabajadores y de igual manera con los jefes, la única pregunta que tiene una baja puntuación de 2,73 rara vez – casi siempre que dice, ¿su jefe conoce sobre sus problemas?.

La dimensión compensaciones tiene una media general de 3 casi siempre lo que constituye que casi siempre los trabajadores presentan compensaciones adecuadas durante el trabajo. Lo cual, se considera que mejorar en los ítems el salario le permite satisfacer sus necesidades, también considera que sus ingresos son justos y equitativos y por último son satisfactorios los beneficios y recompensas que recibe, es estos las medias más bajas, que se dispersa de 2,87; 2,96 y 2,97. Por lo cual, se proyecta que los trabajadores de la empresa si sientan satisfechos por sus compensaciones.

Consiguientemente, las condiciones de trabajo con una media conveniente de 2,72 están en el nivel casi siempre – siempre. Por lo tanto, con una media de 2,10% los trabajadores dicen que rara vez les causa estrés su trabajo, con un 2,39% casi siempre, se han enfermado por las condiciones en las que realiza su trabajo, 2,56% corre riesgo su integridad física por el manejo de equipos y herramientas y por último con un 2,49% le causan molestias los ruidos y olores de los productos, que se emplean en la empresa.

Según las actividades detalladas en el siguiente plan de optimización, se basa en el tiempo de los trabajadores y lo que la empresa requiere. En la empresa existe un método de capacitación por cada célula y según los horarios de trabajo.

Células:

Célula 1, Personal de Camión y Bodega, Turno de Mantenimiento, Turno de Efluentes.

Célula 2, Turno de Mantenimiento, Turno de Efluentes, Turno de Corte.

Célula 3, Turno de Mantenimiento, Turno de Efluentes, Turno de Corte.

Célula 4, Turno de Mantenimiento, Turno de Efluentes, Auxiliares de Aseguramiento.

Personal Administrativo.

Tabla 11: Actividades

DIMENSIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	LUGAR	TIEMPO	MATERIALES	EVALUACIÓN	PRESUPUESTO
Motivación	Obtener un personal motivado y satisfecho aumenta la productividad	<p>Presentación de Power Point, facilitar trípticos.</p> <p>Video: https://www.youtube.com/watch?v=haSDDevjn3k</p> <p>Título: Como motivarse uno mismo</p> <p>Historia con pensamientos y reflexiones: El pianista.</p>	Responsable del área Talento Humano	Sala de capacitaciones PRODEGEL	<p>30 minutos una vez a los 6 meses</p> <p>20 minutos el video y su reflexión.</p>	<p>Laptop, Infocus, Marcadores, Pizarrón, Tríptico, Video, Hojas</p>	<p>Encuesta rápida al personal capacitado</p> <p>Video: Compartir su experiencia en el trabajo de acuerdo al video.</p>	5\$ materiales de oficina.

Comunicación	<p>Desarrollar habilidades de comunicación entre empleados y jefes del área.</p> <p>Analizar el proceso de comunicación en el relato</p>	<p>Realizar una dinámica Nombre: "Colores mezclados"</p> <p>Lectura del libro: CREAS – Comunicación organizacional</p> <p>Tema: Tipos de comunicación</p> <p>Dinámica Grupal</p> <p>Actividad: Relatar los siete ciegos y elefante.</p>	Responsable del área Talento Humano	Sala de capacitaciones PRODEGEL	<p>30 minutos una vez a los 6 meses</p> <p>20</p> <p>Lectura y Reflexión</p>	<p>Laptop</p> <p>Infocus</p> <p>Cartulinas</p> <p>Cinta adhesiva.</p> <p>Hojas</p>	<p>Evaluación teórica a los participantes con preguntas cerradas.</p> <p>Conducir la reflexión del grupo tiene en cuenta la comunicación, por medio de preguntas</p>	10\$
Compensaciones	Establecer al personal un vínculo entre los costos laborales y la productividad	<p>Presentación en Power Point: Manejo de la empresa con incentivos.</p> <p>Video: https://www.youtube.com/watch?v=x3hP9-A7cf0</p> <p>Título : Compensaciones y</p>	<p>Capacitador externo</p> <p>Responsable Talento Humano</p>	Sala de capacitaciones PRODEGEL	<p>40 minutos una vez al año</p> <p>Incentivos: 1 vez al año.</p>	<p>Laptop</p> <p>Infocus</p> <p>Pizarrón</p> <p>Marcadores</p>	Al finalizar el año sumatoria de los incentivos entregados	100\$

		beneficios						
		<p>Diseñar Un plan de incentivos con el apoyo de la empresa para:</p> <p>Mejores trabajadores (Evaluación de Desempeño)</p> <p>Asistencia a todas las capacitaciones.</p>						
Condiciones de trabajo	Efectuar medidas de protección en todas las áreas de la empresa	<p>Reuniones de cada área.</p> <p>Entregar afiches para cada área y trípticos a todo el personal.</p> <p>Video: https://www.youtube.com/watch?v=WAvuc4ovhFw</p> <p>Título: Condiciones generales de trabajo, derecho de trabajo.</p> <p>Realizar exámenes</p>	<p>Responsables de cada área</p> <p>Exámenes: Enfermeras de la empresa PRODEGEL</p>	Sala de Capacitaciones PRODEGEL	Reuniones de áreas 20 minutos cada 3 meses	Infocus, Laptop, Afiches, Trípticos	Evaluación con preguntas cerradas y evaluación del expositor.	30\$

		ocupaciones de los trabajadores.						
--	--	-------------------------------------	--	--	--	--	--	--



Ficha de Validación de la propuesta

La Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato y la empresa de producción PRODEGEL se encuentran trabajando en un proyecto de investigación para realizar un diagnóstico del clima laboral.

Usted ha sido seleccionado como especialista para validar la propuesta del clima laboral que es parte del proyecto de investigación “Plan de optimización para el clima laboral en una empresa de producción de Ambato”. Elaborado por Leslie Yajaira Criollo Supe, estudiante de décimo semestre de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.

La población con la que se trabajará es parte de la empresa PRODEGEL, que se componen por hombres y mujeres de cargos administrativo y operario. La validación de la propuesta es importante porque permite desarrollar con ella el plan de optimización para el clima laboral en la empresa de producción de Ambato.

DATOS DEL EXPERTO

Nombres: _____

Apellidos: _____

Edad: _____

Empresa: _____

Cargo: _____

Último Título Alcanzado: _____

 Firma y sello de la institución

Plan de Mejora para Clima Laboral en una empresa de producción en la ciudad de Ambato	Puntuación			
	1	2	3	4
1 Muy de acuerdo 2 De acuerdo 3 Desacuerdo 4 Muy desacuerdo				
Formato de presentación del documento				
Objetivos de la propuesta				
Actividades de la propuesta				
Creatividad de la propuesta				
Contenido de la propuesta				
Pertinencia de los materiales durante el desarrollo de la propuesta				
Utilidad de la propuesta				
Eficacia de la propuesta				

Observaciones: _____

Conclusiones y Recomendación

Conclusiones

1. En base a la investigación realizada con relación a la fundamentación teórica, se ha recopilado información en el cual da a conocer la importancia que tiene un apropiado clima laboral en las organizaciones para un buen desarrollo. Al investigar las dimensiones sacaron a relucir como interviene cada una de ellas dentro de la empresa para poder conservar un buen clima laboral, lo que da un resultado beneficioso en la productividad.
2. Como resultado se diagnosticó que en los datos existe una dimensión que sobresale, el liderazgo con 3,33 casi siempre – siempre cual dio a conocer que dentro de la empresa hay un buen liderazgo en el momento de brindar oportunidades para capacitarse, en que las ordenes que recibe son factibles, le dan a conocer los reglamentos de la organización y que sus superiores mantienen una buena relación y apoyo con sus trabajadores.
3. También se concluye una diferencia en la motivación tiene el mismo puntaje de 3,33 casi siempre – siempre como el del liderazgo pero consta de una pregunta baja con el 2,94 rara vez- casi siempre donde da a conocer que los mejores momentos de los trabajadores no la pasa en la empresa. Lo cual una de las posibles causas que interpreta, es que no cuentan con planes de motivación al personal acerca de lo que importante que es trabajar en su empresa.
4. La elaboración de la propuesta establecida y evaluada a través de especialistas y beneficiarios, se basa en actividades específicas al problema identifica cada una de las dimensiones con sus respectivas preguntas, para alcanzar el mejoramiento del clima organizacional dentro de la empresa PRODEGEL.

Recomendaciones

1. Es importante aplicar un cuestionario y hacer una evaluación sobre el clima laboral al menos una vez por año de acuerdo en la situación, que se encuentre la empresa ya sea a nivel general de las cinco dimensiones o a su vez efectuar estudios por dimensiones divididas, realizar estudios psicológicos a los trabajadores con el propósito de observar su satisfacción laboral.
2. Es recomendable que la organización tome importancia a la metodología con la, que se realizó la investigación y lo ponga en práctica, la evaluación clima laboral permite conocer cómo, se encuentra la empresa, en una visión más clara que tienen los trabajadores.
3. Como, se conoce dentro de la empresa PRODEGEL se maneja en su mayoría con herramientas peligrosas, por lo que es recomendable dar a conocer a los miembros con su respectiva capacitación sobre el uso de prevención de riesgos.

Bibliografía

- Aguirre G Serrano B y Sotomayor G. (2017). El Liderazgo de los gerentes de las pymes de Machala. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Alcibíades J. (2011). La motivación laboral, clave en una empresa. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/motivacion-laboral-clave-empresa-148308>
- Arano R, E. J. (2016). *Origen del clima Organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la Administración: Una aproximación*. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>
- Arieta S. (2016). *Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia*. Bogotá: Fundación Universitaria de Área Andina.
- Arroyo R. (2012). *Habilidades gerenciales*. . Bogotá: Eco.
- Bonifaz C. (2012). *Liderazgo empresarial*. México: Tercer Milenio.
- Canseco F y Ojeda A. (2016). Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>
- Coque M. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores*. España: Universidad Politécnica de Catalunya.
- Cújar A Ramos C Hernández H y López J. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Universidad ICESI*, 29(128). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21229786009>
- Días S. (2010). *Técnicas de Comunicación*. España: : Ideas propias Editorial S.L.

- Edel R y García A. (2007). Clima y compromiso organizacional. *Biblioteca Virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/Origenes%20y%20definicion%20de%20clima%20laboral.htm>
- Favaro D. (S/f). *Planificación de la comunicación en grupos y organizaciones*. Argentina: Creas. Obtenido de <http://creas.org/recursos/archivosdoc/pubcreas/comorg.pdf>
- Fernández C. (1999). *La comunicación en las organizaciones*. México: Trillas.
- Fernández M y Hernández A. (2013). Concepto de comunicación y componentes del proceso comunicativo. *Efdeportes*. Obtenido de <https://www.efdeportes.com/efd178/componentes-del-proceso-comunicativo.htm>
- García M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración* (42). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García M. Escalante M. y Quiroga Y. (2012). Importancia del Clima Laboral en los resultados de una empresa y la Competitividad. *Eumed*. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2012/clima-laboral-empresa-competitividad.pdf>
- Llaulli K. (2019). Dimensiones del Clima Laboral en una empresa de fabricación de trofeos (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ambato. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2570/1/76829.pdf>
- López M. (2013). La importancia del liderazgo en las organizaciones. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf
- Méndez C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Facultad de Administración.
- Morales C y Masis A. (s.f.). Medición de la productividad como valor agregado. 8(2). Obtenido de <file:///C:/Users/Rafiky%20Lopez/Downloads/Dialnet-LaMedicionDeLaProductividadDelValorAgregado-4808514.pdf>

- Moreta A. (2018). Plan de mejora del clima laboral en la cooperativa de ahorro y crédito San Francisco Limitada (Tesis de postgrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ambato. Recuperado de: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2463>
- OIT. (2014). *Condiciones de Trabajo*. Argentina. Obtenido de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-z>
- Pazmay G., y Ortiz, A. (2018). Clima Organizacional en las Industrias Ecuatorianas de calzado. *Revista Redalyc* 14(26), pp. 1-15. Recuperado de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409656163003.pdf>
- Piña J. (2009). Motivación en Psicología y salud: motivación no es sinónimo de intención, actitud o percepción de. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 5(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67916259003.pdf>
- Quiroz, K. (2020). Entrenamiento socio psicológico para mejorar el Clima Organizacional en las empresas asociadas a la CANFAC (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ambato. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2752/1/76912.pdf>
- Rodríguez E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio . *Educación en Valores*, 1(25). Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Rodríguez Y. (2017). El clima organizacional y su relación con la productividad en una industria productora de plásticos (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Recuperado de: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1945>
- Sladogna S. (2017). Productividad: definición y perspectiva para la negociación colectiva. Obtenido de <http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>

- Uribe J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual Moderno.
- Valdés M, R. A. (2015). Web de comunicación organizacional para la gestión del conocimiento en la formación inicial y permanente. *Cubana de Ciencias Informáticas*, 9. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3783/378343680001.pdf>
- Wayne R y Robert M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson prentice Hall.
- Zuluaga M y Giraldo G. (2001). Clima Organizacional. Departamento. Obtenido de <https://id.presidencia.gov.co/Paginas/presidenciaco.aspx>

Anexos

Anexo#1

Fecha	Capacitación	Área	Destinatarios	Horario	Tiempo	Instructor	Lugar
Martes 02-07-19	Clima Laboral	O	Célula 2, Turno de mantenimiento, Turno de Efluentes, Turno de corte	15:30 a 16:30	1 hora	Gladys Gamboa Leslie Criollo	Sala de capacitación
Juvs 04-07-19	Clima Laboral	O	Célula 3, Turno de mantenimiento, Turno de efluentes, Turno de corte	15:30 a 16:30	1 hora	Gladys Gamboa Leslie Criollo	Sala de capacitación
Viernes 05-07-19	Clima Laboral	O	Célula 1, Personal de camión y bodega, Turno de mantenimiento, Turno de efluentes	15:30 a 16:30	1 hora	Gladys Gamboa Leslie Criollo	Sala de capacitación
Lunes 08-07-19	Clima Laboral	O	Célula 4, Turno de Mantenimiento, Turno de efluentes, Auxiliares de aseguramiento	15:30 a 16:30	1 hora	Gladys Gamboa Leslie Criollo	Sala de capacitación
Jueves 11-07-19	Clima Laboral	O	Personal administrativo	15:30 a 16:30	1 hora	Gladys Gamboa Leslie Criollo	Sala de capacitación

**ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LAS EMPRESAS ASOCIADAS A LA
CÁMARA NACIONAL DE FABRICANTES DE CARROCERÍAS —CANFAC—
CAPÍTULO AMBATO**

La Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato y la Cámara Nacional de Fabricantes de Carrocerías se encuentran trabajando en un proyecto de investigación para realizar un diagnóstico del clima organizacional en las empresas afiliadas a CANFAC — AMBATO.

Solicitamos su valiosa colaboración para que conteste algunas preguntas que le llevarán aproximadamente diez minutos. No hay preguntas comprometedoras. Sus respuestas serán tratadas de forma **CONFIDENCIAL** y **ANÓNIMA**.

Edad:

Género: M.... F.....

Cargo y/o puesto:

Nivel de instrucción: Primaria.... Secundaria.... Universitaria....

INSTRUCCIONES: Todas las preguntas tienen cuatro opciones de respuestas, elija sólo una que indique lo que usted piensa.

No	PREGUNTAS	SIEMPRE 4	CASI SIEMPRE 3	RARA VEZ 2	NUNCA 1
1	¿Realiza su tarea con agrado?				
2	¿En la empresa le escuchan sus ideas y sugerencias?				
3	¿Considera que sus ingresos son justos y equitativos?				
4	¿Cuándo tiene problemas recibe apoyo de la empresa?				
5	¿Dispone de suficiente espacio para realizar su trabajo?				
6	¿Se comunica adecuadamente con su jefe?				
7	¿Se siente motivado por asistir diariamente a su trabajo?				

8	¿Le comunican sobre los logros y dificultades de la empresa?				
9	¿El salario le permite satisfacer sus necesidades?				
10	¿La empresa le brinda oportunidades de capacitarse?				
10	¿La empresa le brinda oportunidades de capacitarse?				
11	¿Las órdenes que recibe son factibles de cumplir?				
12	¿Los mejores momentos los pasa en el trabajo?				
13	¿Se ha enfermado por las condiciones en las que realiza su trabajo?				
14	¿Se siente valorado por los trabajos bien hechos?				
15	¿Corre riesgo su integridad física por el manejo de equipos y herramientas?				
16	¿El trabajo que realiza es gratificante para usted?				
17	¿Es posible que sus ingresos mejoren por su trabajo?				
18	¿Sus superiores mantienen una buena relación con usted?				
19	¿Le dan a conocer los reglamentos de la organización?				
20	¿Se comunica adecuadamente con sus compañeros de trabajo?				
21	¿Recibe toda la información para realizar su trabajo?				
22	¿Es reconocido su aporte cuando se logran las metas?				
23	¿Su jefe conoce sobre sus problemas?				
24	¿Le causan molestias los ruidos y olores de los productos que se emplean en la empresa?				
25	¿Es adecuada la temperatura e iluminación en su lugar de trabajo?				
26	¿Son satisfactorios los beneficios y recompensas que recibe?				
27	¿Le causa estrés su trabajo?				

**GRACIAS POR SU GENTIL
COLABORACIÓN**

Plan de Mejora para Clima Laboral en una empresa de producción en la ciudad de Ambato	Puntuación			
	1	2	3	4
1 Muy de acuerdo 2 De acuerdo 3 Desacuerdo 4 Muy desacuerdo				
Formato de presentación del documento	/			
Objetivos de la propuesta	/			
Actividades de la propuesta	/			
Creatividad de la propuesta	/			
Contenido de la propuesta	/			
Pertinencia de los materiales durante el desarrollo de la propuesta	/			
Utilidad de la propuesta	/			
Eficacia de la propuesta	/			

DATOS DEL EXPERTO

Nombres: Glodys Poerio
 Apellidos: Gombao Quimshi
 Edad: 50 años
 Empresa: Prodegel S.A
 Cargo: Jefe de Folento Jhuonano
 Último Título Alcanzado: Magister

Firma y sello de la institución

