



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“Clima Organizacional en los trabajadores en la Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A “CEDAL” de la Ciudad de Latacunga.”

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciatura en Secretariado Ejecutivo Gerencial.

Autora:

Lagla Lagla Myriam Patricia

Tutor:

Mgs. Libia Dolores Almeida Lara

Latacunga- Ecuador

Septiembre 2020

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo **Myriam Patricia Lagla Lagla** declaro ser autor (a) del presente proyecto de investigación: con el tema **“CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES EN LA CORPORACIÓN ECUATORIANA DE LA PLANTA INDUSTRIAL DE ALUMINIO S.A “CEDAL” DE LA CIUDAD DE LATACUNGA DURANTE EL PERIODO MAYO – SEPTIEMBRE 2020”** siendo la Mgs. Libia Dolores Almeida Lara tutor (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

.....

Myriam Patricia Lagla Lagla

C.I.050391626-4

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema:

“Clima Organizacional en los trabajadores en la Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A“CEDAL” de la Ciudad de Latacunga durante el periodo mayo – septiembre 2020”, de Myriam Patricia Lagla Lagla, de la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial, considero que dicho Proyecto de Investigación cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, Septiembre, 2020

.....

Mgs. Libia Almeida Lara

CC: 0501797997

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas; por cuanto, el o los postulantes: **Myriam Patricia Lagla Lagla** con el título de Proyecto de Investigación: “**Clima Organizacional en los trabajadores en la Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A “CEDAL” de la Ciudad de Latacunga durante el periodo mayo – septiembre 2020**” han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, Septiembre 2020

Para constancia firman:

Lector 1 (Presidente)

Lic. Francisca Zambrano

CC: 050064405-9

Lector 2

Ing. Eliana Palma

CC: 050303235-1

Lector 3

Ing. Mónica Salazar

CC: 050213819-1

AGRADECIMIENTO

Mi inmenso agradecimiento al Ing. Martín Burbano Gerente de la planta de la Corporación Ecuatoriana de Aluminio S.A. "CEDAL" de la Ciudad de Latacunga, a la Ing. María Elena Jefa Administrativo de RR.HH. de la planta y a cada uno de los trabajadores gracias por permitirme Ingresar a la empresa y a realizar mi trabajo de investigación.

De igual manera agradezco a mis profesores que contribuyeron a mi formación integral dentro de mi carrera y de manera muy especial a los que contribuyeron a que esta investigación pueda culminar sobre todo a mi tutora Mgs. Libia Almeida que me prestó tiempo de su vida y sobre todo sus conocimientos para lograr este objetivo y aporte en la investigación.

A mi abuelita que con su abnegación, ternura y consejos me ayuda a lograr un ideal en mi vida.

A mi Esposo que con su comprensión y amor me dio fuerzas para seguir adelante y culminar con este proyecto.

Myriam Patricia Lagla Lagla

DEDICATORIA

Este trabajo producto de una trayectoria llena de esfuerzo y sacrificio, dedico al Señorcito del Árbol por haberme dado la sabiduría y la inteligencia, necesaria para poder culminar mi carrera e iniciar una nueva etapa en mi vida, porque estoy segura de que él ha estado conmigo siempre a lo largo de este camino, llenándome de bendiciones y demostrándome su amor incondicional.

A mi madre Gloria por el apoyo incondicional para plasmar mi realización profesional, a mi abuelita Carmen, en fin, a toda mi familia por su colaboración cuando he necesitado de orientación y ayuda en los momentos más difíciles de mi vida

A mi Esposo Estalyn que ha sido la persona que me ha dado comprensión, cariño, amor, ánimos, fuerzas para poder culminar mi trabajo de investigación.

A mi Tío Patricio por ser la persona que me ha dado ánimo, y me ha enseñado que en la vida hay que luchar por conseguir los sueños.

Myriam Patricia Lagla Lagla



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL

TITULO: Clima Organizacional en los trabajadores en la Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A “CEDAL” de la Ciudad de Latacunga.

AUTORA: Myriam Patricia Lagla Lagla

RESUMEN

El Clima Organizacional es actualmente un factor primordial en el crecimiento empresarial, y su estudio a fondo, detección y mejoramiento incide de forma directa en el denominado ánimo de la organización. Por lo mencionado, en este documento se realiza un acercamiento conceptual a partir de diferentes autores, que asisten a evidenciar el valor del clima en los cambios organizacionales. A demás, se presentan las diferentes herramientas que se pueden utilizar para su control y diagnóstico y que consideran numerosas variables que giran en razón de los valores de la empresa, las creencias, costumbres y prácticas empresariales, para esclarecer las causas de la complacencia e insatisfacción en el trabajo, y su ocurrencia en los cambios organizacionales. El presente trabajo de investigación se enfoca en analizar el Clima Organizacional de CEDAL, con la finalidad de determinar si se están cumpliendo los objetivos generales de la empresa o por el contrario se está destruyendo el ambiente de trabajo ocasionando conflictos y malestar en los trabajadores, lo cual provocaría una reducción en el rendimiento y afectaría la estabilidad de la empresa. Es importante conocer un adecuado Clima Organizacional, debido a que estos pueden llevar al estrés de los trabajadores y afecciones en su estabilidad laboral, estos factores pueden ser horarios de trabajo, puestos de trabajo, el trato con los jefes, compañerismo entre otras las razones por las que un empleado puede empezar a bajar su productividad y llevar consigo a todo el resto del personal. Esto se logrará a través de una investigación en la cual se tomarán en cuenta las teorías planteadas por Elton Mayo, Herzberg, quienes son grandes autores que han aportado científicamente para determinar la naturaleza del Clima Organizacional.

Palabras Claves: Clima Organizacional, Factores, Satisfacción laboral.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL**

TITLE: “ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT IN WORKERS IN THE ECUADORIAN CORPORATION OF THE INDUSTRIAL PLANT OF ALUMINIO S.A "CEDAL" IN LATACUNGA CITY”.

AUTHOR: Myriam Patricia Lagla Lagla

ABSTRACT

The Organizational Environment is a primary factor in business growth, and its in-depth study, detection and improvement directly affects the so-called mood of the organization. Therefore, in this document a conceptual approach is made from different authors, who assist to demonstrate the value of climate in organizational changes. In addition, the different tools that can be used for its control and diagnosis are presented and that consider numerous variables that revolve based on the company's values, beliefs, customs and business practices, to clarify the causes of complacency and dissatisfaction at work, and its occurrence in organizational changes. This research work focuses on analyzing the Organizational Environment in the CEDAL company, in order to determine if the general objectives of the company are being met or, on the contrary, the work environment is being destroyed, causing conflicts and discomfort in the workers, which would cause a reduction in performance and affect the stability of the company. It is important to know an adequate Organizational Environment, because these can lead to stress for workers and problems in their job stability, these factors can be work schedules, jobs, dealing with bosses, companionship among other reasons why those that an employee can start to lower their productivity and take with them to all the rest of the staff. This will be achieved through an investigation in which the theories raised by Elton Mayo, Herzberg, who are great authors who have contributed scientifically to determine the nature of the Organizational Climate, will be taken into account.

KEYWORDS: Organizational Climate, Factors, Job Satisfaction.

AVAL DE TRADUCCION



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

CENTRO DE IDIOMAS

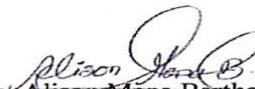
AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que: La traducción del resumen de tesis al Idioma Inglés presentado por la señorita egresada de **SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS : LAGLA LAGLA MYRIAM PATRICIA**, cuyo título versa **“CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES EN LA CORPORACIÓN ECUATORIANA DE LA PLANTA INDUSTRIAL DE ALUMINIO S.A “CEDAL” DE LA CIUDAD DE LATACUNGA”**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a la peticionaria hacer uso del presente certificado de la manera ética que estime conveniente.

Latacunga, septiembre del 2020

Atentamente,


MSc. Alison Mena-Barthelotty
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS
C.C. 0501801252

www.utc.edu.ec

Av. Simón Rodríguez s/n Barrio El Ejido / San Felipe. Tel: (03) 2252346 - 2252307 - 2252205



CENTRO
DE IDIOMAS

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
AVAL DE TRADUCCION	ix
ÍNDICE GENERAL	x
ÍNDICE DE ESQUEMAS	xiv
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiv
ÍNDICE DE TABLAS.....	xv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xviii
INTRODUCCIÓN	xxi
1.INFORMACIÓN GENERAL.....	1
TÍTULO DEL PROYECTO:.....	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.1. Justificación.....	4

3. OBJETIVOS.....	5
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO.....	5
5. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.....	6
5.1. Antecedentes de Autores.....	6
5.2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	7
5.2.1. El Clima Organizacional.....	7
5.2.2. Importancia de Clima organizacional.....	8
5.2.3. Características del Clima Organizacional.....	10
5.2.4. Determinantes del clima organizacional.....	10
5.3. Componentes del Clima Organizacional.....	12
5.3.1. Dimensiones del Clima Organizacional.....	14
5.4. Teorías Motivacionales que influyen en el Clima Organizacional.....	15
5.4.1. Teoría de los Factores de Herzberg.....	15
5.4.2. Teoría de las Relaciones Humanas - Elton Mayo.....	18
5.5. Tipos de clima organizacionales.....	19
5.5.1. Clima de autoritarismo de tipo explotador.....	19
5.5.2. Clima de tipo participativo.....	20
6. Instrumentación para estudiar el clima organizacional.....	20
6.1. Análisis de confiabilidad del instrumento.....	21
6.1.1. Definición Operacional.....	22
6.1.2. Beneficios Organizacionales.....	23
7. METODOLOGÍA EMPLEADA.....	25

7.1. Tipo de investigación	26
7.1.1. Diseño de la Investigación.....	26
7.1.2. Población y Muestra	26
7.1.3. Muestra	27
7.1.4. Técnicas e Instrumentos.....	28
7.1.5. Métodos.....	28
7.1.6. Técnicas	28
7.1.7. Instrumentos.....	29
7.2. Estándares EDCO.....	30
7.2.1. Determinación de las puntuaciones dadas a las categorías de ítems.	30
7.2.2. Escalas.....	31
7.2.3. Procedimiento	32
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	33
8.1. Análisis e Interpretación de Resultados	33
8.2. TABULACIÓN DE ENCUESTAS	34
Resumen De Encuestas	74
8.3. Análisis de Indicadores.....	79
8.3.1. Comunicación interna	79
8.3.2. Cultura y sentido de pertinencia	80
8.3.3. Liderazgo	81
8.3.4. Acerca de los compañeros de trabajo.....	82
8.3.5. Puesto de trabajo	83
8.3.6. Proyecto de desarrollo o carrera	84
8.3.7. Condiciones de trabajo.....	85

8.4. Nivel de clima organizacional.....	86
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	87
9.1. Conclusiones	87
9.2. Recomendaciones.....	88
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90
Bibliografía.....	90
Referencias Intangibles:	92
ANEXOS.....	93

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.Ficha Técnica del Instrumento.	22
Cuadro 2.Construcción de Indicadores, Medidas Instrumentos	22
Cuadro 3 Personal de la Empresa Corporación “CEDAL”	27
Cuadro 4.Ficha de observación.....	29

ÍNDICE DE ESQUEMAS

Esquema 1: Determinantes del Clima Organizacional	12
Esquema 2.Componentes del Clima Organizacional.....	13
Esquema 3.Relación de los componentes del clima organizacional.....	13
Esquema 4.Dimensiones del clima organizacional.....	14
Esquema 5.Factores Motivacionales e Higiénicos.....	17

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Mi jefe me mantiene informado acerca de temas y cambio importantes.....	34
Tabla 2. Mi jefe me comunica claramente sus experiencias sobre mi tarea.	35
Tabla 3. Puedo hacer preguntas razonables a mi jefe y recibir una respuesta directa.	36
Tabla 4. Los jefes hacen lo que dicen	37
Tabla 5. En general recibo información sobre temas vinculados a la compañía.	38
Tabla 6 La comunicación entre los niveles jerárquicos superiores en la compañía se caracteriza por ser fluida.	39
Tabla 7. Existe buena comunicación de arriba así abajo entre jefes y subordinados	40
Tabla 8. Me gusta la empresa.	41
Tabla 9 Se siente orgulloso de pertenecer a su empresa.	42
Tabla 10 Se sientes integrado dentro en su empresa.....	43
Tabla 11 Si te presenta otra oportunidad de obtener otro empleo, donde el sueldo y las condiciones sean similares te cambiarías de empresa.....	44
Tabla 12 Si me preguntan, podría explicar con claridad los valores de la compañía.	45
Tabla 13 Mi trabajo tiene un sentido especial: esto no es “solamente un empleo “, me gusta venir a trabajar acá.	46
Tabla 14 Mi jefe desarrolla un ambiente positivo en el equipo.	47
Tabla 15 Mi jefe reconoce el buen trabajo y el esfuerzo extra.	48
Tabla 16 Mi jefe acepta que puedan cometerse errores involuntarios al hacer el trabajo.	49

Tabla 17 Mi jefe evita el favoritismo.....	50
Tabla 18 Se lleva usted bien con sus compañeros.	51
Tabla 19 Cree que usted y sus compañeros esta unidos y se llevan bien.	52
Tabla 20 Considera que sus compañeros son además sus amigos.....	53
Tabla 21 Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted entró en la empresa.	54
Tabla 22 Existe mucha movilidad y cambio de puesto de trabajo entre sus compañeros en la empresa.	55
Tabla 23 Considera usted que en su departamento existe un verdadero sentimiento de trabajo en equipo.....	56
Tabla 24 Los procesos que administran van de la mano con la responsabilidad de mi posición.	57
Tabla 25 El volumen de trabajo de mi puesto me permite cumplir con los objetivos propuestos.	58
Tabla 26 La cantidad de las reuniones operativas de trabajo, ayudan al comportamiento de objetivos interdepartamentales.....	59
Tabla 27 La carga de trabajo distribuido a los miembros de mi departamento es equitativa. .	60
Tabla 28 En mi puesto de trabajo tengo la autonómica suficiente para cumplir con los objetivos.	61
Tabla 29 Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa.....	62
Tabla 30 Considera usted que le pagan de forma adecuada por su trabajo.	63
Tabla 31 Existen posibilidades reales de desarrollo profesional en su empresa.....	64

Tabla 32 Los procesos de evaluación de desempeño son objetivos y transparentes.	65
Tabla 33 Los ascensos son obtenidos por quienes más lo merecen.....	66
Tabla 34 Siento que puedo realizar una línea de carrera y desarrollo profesional en CEDAL	67
Tabla 35 Las personas son tratadas con justicia el momento de realizar evaluación o ascensos	68
Tabla 36 Nuestras instalaciones contribuyen a que haya un buen ambiente de trabajo.	69
Tabla 37 La jornada de trabajo le permite mantener un equilibrio entre las obligaciones personales y de trabajo.....	70
Tabla 38 Su puesto de trabajo es suficientemente cómodo.....	71
Tabla 39 El nivel de ruido es soportable.....	72
Tabla 40 Mi jefe tiene una visión clara de hacia dónde va la organización y como lo logro. .	73
Tabla 41 Indicadores de la comunicación interna de la empresa.....	79
Tabla 42 Indicadores de la Cultura y sentido de pertinencia.	80
Tabla 43 Indicadores de Liderazgo.....	81
Tabla 44 Indicadores acerca de los compañeros de trabajo.....	82
Tabla 45 Indicadores acerca del puesto de trabajo.	83
Tabla 46 Indicadores de Proyecto de desarrollo o carrera.....	84
Tabla 47 Indicadores de Condiciones de trabajo.	85
Tabla 48 Nivel de clima organizacional	86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mi jefe me mantiene informado acerca de temas y cambio importantes.	34
Figura 2. Mi jefe me comunica claramente sus experiencias sobre mi tarea.....	35
Figura 3. Puedo hacer preguntas razonables a mi jefe y recibir una respuesta directa.....	36
Figura 4. Los jefes hacen lo que dicen.....	37
Figura 5. En general recibo información sobre temas vinculados a la compañía.....	38
Figura 6. La comunicación entre los niveles jerárquicos superiores en la compañía se caracteriza por ser fluida.....	39
Figura 7. Existe buena comunicación de arriba así abajo entre jefes y subordinados.....	40
Figura 8 Me gusta l empresa.....	41
Figura 9 Se siente orgulloso de pertenecer a su empresa.....	42
Figura 10 Se siente integrado dentro en su empresa.....	43
Figura 11 Si te presenta otra oportunidad de obtener otro empleo, donde el sueldo y las condiciones sean similares te cambiarías de empresa.....	44
Figura 12 Si me preguntan, podría explicar con claridad los valores de la compañía.....	45
Figura 13 Mi trabajo tiene un sentido especial: esto no es “solamente un empleo “, me gusta venir a trabajar acá.	46
Figura 14 Mi jefe desarrolla un ambiente positivo en el equipo.....	47
Figura 15 Mi jefe reconoce el buen trabajo y el esfuerzo extra.....	48
Figura 16 Mi jefe acepta que puedan cometerse errores involuntarios al hacer el trabajo.	49

Figura 17 Mi jefe evita el favoritismo.	50
Figura 18 Se lleva usted bien con sus compañeros.....	51
Figura 19 Cree que usted y sus compañeros esta unidos y se llevan bien.	52
Figura 20 Considera que sus compañeros son además sus amigos.	53
Figura 21 Le ayudaron apoyaron los primeros días cuando usted entró en la empresa.....	54
Figura 22 Existe mucha movilidad y cambio de puesto de trabajo entre sus compañeros.....	55
Figura 23 Considera usted que en su departamento existe un verdadero sentimiento de trabajo en equipo.....	56
Figura 24 Las administraciones van de la mano con la responsabilidad de mi posición.....	57
Figura 25 El volumen de trabajo de mi puesto me permite cumplir con los objetivos Propuestos.	58
Figura 26 Las reuniones operativas de trabajo, ayudan al comportamiento de objetivos interdepartamentales.	59
Figura 27 La carga de trabajo distribuida a los miembros de mi departamento es equitativa.	60
Figura 28 En mi trabajo tengo la autonómica suficiente para cumplir con los objetivos de mi cargo.....	61
Figura 29 Se considera usted valorar por el puesto de trabajo que ocupa.	62
Figura 30 Considera usted que le pagan de forma adecuada por su trabajo.	63
Figura 31 Existen posibilidades reales de desarrollo profesional en su empresa	64
Figura 32 Los procesos de evaluación de desempeño son objetivos y transparentes.....	65
Figura 33 Los ascensos son obtenidos por quienes más lo merecen.	66

Figura 34 Siento que puedo realizar una línea de carrera y desarrollo profesional en CEDAL	67
Figura 35 Las personas son tratadas con justicia el momento de realizar evaluación o ascensos.	68
Figura 36 Nuestras Instalaciones contribuyen a que haya un buen ambiente de trabajo.....	69
Figura 37 La jornada de trabajo le permite mantener un equilibrio bueno en el trabajo.....	70
Figura 38 El puesto de trabajo es suficientemente cómodo.....	71
Figura 39 El nivel de ruido dentro del trabajo es soportable.	72
Figura 40 Mi jefe tiene una visión clara de hacia dónde va la organización y como lograrlo	73

INTRODUCCIÓN

EL Clima Organizacional es el ambiente donde los trabajadores desarrollan las actividades del trabajo, de tal manera se entiende que si este se encuentra en un nivel alto o bajo contaremos con trabajadores motivados que incrementan su productividad y desarrollaran sus actividades de una manera más efectiva y al contrario si este se encuentra en un nivel bajo o de alerta los trabajadores no se sentirán a gusto en sus puestos de trabajo, por lo que su productividad será menor y se elevará el porcentaje de ausentismo, errores al realizar el trabajo e incluso puede generar enfermedades laborales ocasionadas por factores psicosociales implicadas en el clima organizacional.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el clima organizacional en los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A “CEDAL” de la Ciudad de Latacunga, con un total de 189 trabajadores, la cual operan en diferentes departamentos esta investigación nos permitió medir el clima organizacional, para esto se aplicó la escala de Clima Organizacional, EDCO, que consta de 40 preguntas.

El clima organizacional afecta en las motivaciones y la conducta que tienen los miembros de una institución, su fuente está en la sociología, área en la cual el concepto de institución dentro de la hipótesis de las relaciones humanas, enfatiza la jerarquía del individuo en su función del trabajo por su intervención en un sistema social. Las instituciones están formadas por personas que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que produce comportamientos diversos que influyen en la labor de los sistemas, que se organizan en grupos y colectividades; la secuela de esta interacción media en el ambiente que se respira en la organización (Armenteros, 2015).

El clima organizacional se relaciona al ambiente presente entre los miembros de la institución. Está estrechamente atado al nivel de motivación del personal e indica de forma específica las

propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es prospero cuando proporciona la complacencia de las necesidades personales y el crecimiento de la moral de los miembros, y perjudicial cuando no se logra satisfacer esas necesidades (Rodriguez, 2016).

1.INFORMACIÓN GENERAL

TÍTULO DEL PROYECTO:

Clima Organizacional en los trabajadores en la Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A“CEDAL” de la Ciudad de Latacunga.

Fecha de inicio: 23 de septiembre del 2019

Inicio de asignatura de taller de titulación

Fecha de finalización: 22 de agosto del 2020

Lugar de ejecución: Provincia de Cotopaxi, Ciudad Latacunga,

Facultad que auspicia:

Facultad de Ciencias Administrativas

Carrera que auspicia:

Licenciatura en Secretariado Ejecutivo Gerencial

Equipo de Trabajo:

Tutor

Mgs. Libia Almeida Lara

Investigadora

Myriam Patricia Lagla Lagla

Línea de Investigación.

Administración y Economía para el Desarrollo humano social.

Área de Conocimiento: Gestión Administrativa Servicio al Cliente y Tic.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde un inicio al crearse una empresa es el hombre quien representa el recurso más importante debido a que su ausencia dentro del sistema es inconcebible. De hecho, dentro de recursos humanos es el único recurso vivo y que realiza por cuenta propia las actividades y toma de decisiones sin tener que manipularlo, además tiene la capacidad de innovar y aportar en la mejora continua de la empresa (Chvez, 2016).

El clima organizacional es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad el talento humano de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta y su productividad.

Hoy en día, el mundo empresarial ha sufrido cambios vertiginosos e inesperados de orden social, político, tecnológico, económico y cultural. El talento humano como factor fundamental sostiene un alto proceso de renovación cuyos elementos presentados en el proceso de modernización inciden considerablemente en la convivencia, las relaciones interpersonales y la participación de actividades y en el ambiente organizacional de las empresas tanto públicas como privadas (Cordoba, 2017).

En Ecuador, una de las maneras más comunes de medir el ambiente de trabajo es con encuestas anuales o semestrales. (Arevalo, 2016), señala que esta metodología sirve para saber qué nivel de ambiente de trabajo existe. A pesar que una ola de despidos o el pago de utilidades inciden, pero tienen un efecto que no dura más allá de tres meses. Aun así, esta especialista insiste en que hay que hacer la medición a pesar de que no existe un momento ideal.

Las personas trabajan para cubrir ciertos requerimientos económicos, pero además por su desarrollo personal. Debido a esto se da la influencia de diferentes factores como: El aspecto

propio de los trabajadores en el que se tienen en cuenta actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda captar el empleado en la institución, el personal dentro de la Organización, su estructura, procesos, cohesión, y normas; La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo; Liderazgo, poder, políticas, influencias, estilo; La estructura con sus macro y micro dimensiones; Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones (Rodriguez L. , 2014).

Debido a todas las razones anteriores la empresa “CEDAL” permitido que se realice el presente estudio con la finalidad de determinar los factores que inciden en que la empresa demuestre la buena calidad de sus servicios, para ello es necesario que los empleados puedan trabajar en un ambiente laboral acogedor, productivo y eficiente. También es de conocimiento que el corazón de la empresa son los clientes y para satisfacerlos primero debemos satisfacer al personal para que ellos puedan transmitir ese sentimiento al exterior y por ende junto al mejoramiento continuo podamos alcanzar la satisfacción del cliente.

En el presente trabajo se pretende determinar las debilidades y fortalezas que existen en la empresa, en lo que corresponde al clima organizacional. Esta se determinará por medio de la siguiente pregunta de interrogación.

¿Cómo Incide el Clima Organizacional en los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana en la Planta Industria de Aluminio “CEDAL” de la Ciudad de Latacunga?

Esta investigación pretende evaluar el clima organizacional, en la Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A “CEDAL” de la Ciudad de Latacunga ya si mismo conocer el estado actual del clima organizacional, Mediante un proceso metodológico para ello se

utilizar instrumento el cuestionario de clima organizacional EDCO, Para recolectar información que nos conlleven a alcanzar los objetivos propuestos.

2.1. Justificación

El clima organizacional ha sido uno de los factores más importantes para el desarrollo de una empresa o institución en todos sus ámbitos productivos, administrativos, estructural y evolutivo; esto resulta un elemento calve para explicar el comportamiento humano en el trabajo. El clima organizacional es un factor u obstáculo para el buen desempeño de los trabajadores de la empresa, por lo tanto el ambiente organizacional en donde los trabajadores desarrollan sus desempeños laborales ya que sus funciones es fundamental para la empresa, ya que su conocimiento proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados, para el mejor desenvolvimiento de conducta en los trabajadores de la empresa.

Para identificar cual es la problemática en la empresa, Aplicaremos una nueva metodología para el mejoramiento para un buen el clima organizacional, una vez obtenidos los resultados del instrumentó aplicado, proporcionaremos técnicas y normas de un buen comportamiento en las personas tales como: Comunicación interna, Cultura y sentido de pertinencia, Liderazgo, Acerca de los compañeros de trabajo, Puesto de trabajo, Proyecto de desarrollo o carrera, Condiciones de trabajo, ya que esto nos permitirá conocer el estado actual el clima organizacional en los trabajadores en la Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A “CEDAL” de la Ciudad de Latacunga.

3. OBJETIVOS.

3.1. OBJETIVO GENERAL.

- Determinar los factores del clima organizacional en la Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial Aluminio S.A “CEDAL” de la Ciudad de Latacunga.

3.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar las bases teóricas relacionadas con el clima organizacional
- Identificar los factores centrados del clima organizacional en los trabajadores en la Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A “CEDAL” de la Ciudad de Latacunga.
- Analizar el clima organizacional en los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A “CEDAL” de la Ciudad de Latacunga.

4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

- Los Beneficiarios de este proyecto serán directamente los miembros de la empresa “CEDAL”; personal administrativo, operativo que trabajan en la planta industrial.
- Esta investigación ayuda para identificar cuáles son los elementos que influyen al trabajador dentro de su área. De esta manera facilitar un ambiente apropiado para ejercer sus labores y así poder brindar un servicio de calidad.
- Esta investigación permitirá a la empresa identificar el ambiente y clima organizacional, así como el desempeño y evaluación de sus trabajadores, para la toma de decisiones por parte del departamento de recursos humanos de la empresa.

5. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

5.1. Antecedentes de Autores

Una investigación tiene como finalidad el analizar y desarrollar cada una de las percepciones que se puedan encontrar en relación a la investigación y por medio de esta información conocer más a fondo los aspectos sobre el clima que tiene la empresa en donde desempeñan los trabajadores, ya que se deben conocer acerca de cada uno de los trabajadores de sus condiciones y de desempeño (Prado & Miguel, 2015).

Para poder describir la conducta de los individuos es preciso estudiar la motivación humana, que representa uno de los temas centrales de la teoría conductista de la administración y un campo que recibió un volumen enorme de aportaciones. Además, es de suma importancia entender que la jerarquía organizacional debe ser establecida con cautela para el bienestar de los trabajadores(Chuquiyaui, 2016).

Ese activo comprende todo aquello que está en el personal de trabajo pero que no podemos tocar, simplemente son el alma del individuo, sus aptitudes, sus características propias de ser y las cuales se deben aprovechar y explotar creando y reconociendo líderes. Se podría decir que dependen del capital humano, conjunto de talentos que actúan en un contexto organizacional que les proporcione estructura, respaldo e impulso, ahí surge el comportamiento organizacional (Chiavenato, 2015).

La diferencia de sexo no influye a gran escala en un clima laboral sin embargo hay que tener cuidado a la hora de realizar un estudio debido a que aun en la actualidad existen discriminación que pongan en riesgo la estabilidad humana en su lugar de trabajo aplicando la discriminación al género, fuera de esto la temporalidad laboral puede influir en la manera de que el trabajador

al tener demasiados años de servicio se le ha hecho una rutina su día a día al igual que el nuevo empleado que al verse acorralado en actividades que el desconoce y con falta de capacitación, estos dos sean presa fácil del estrés laboral (Pereira, 2019).

Es necesario que todo el personal se encuentre integrado en el equipo de trabajo, debido a que al excluir a un miembro o tener preferencias entre ellos solo ocasionara inconformidad y que el ambiente de trabajo se vuelva pesado y desagradable para ciertos grupos (Botero, 2020).

5.2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

5.2.1. El Clima Organizacional

El Clima Organizacional es un tema de gran escala hoy en día para casi todas las organizaciones en la exploración del mejoramiento continuo, de ahí el valor que se da al estudio metodológico en la conducta del mismo.

Se lo define como un instrumento de mayor utilización para la búsqueda de una mayor eficiencia organizacional, la cual es una situación fundamental en el mundo actual, es por ello que hoy en día existe estudios que buscan encontrar los factores que intervienen en el rendimiento de los trabajadores (Guevara, 2018).

El clima organizacional es un concepto que se ha indagado desde varias décadas atrás, y que ha adquirido gran importancia con el pasar de los años, lo que evidencia el comportamiento de las personas, este tema ha dejado de ser periférico en las organizaciones para convertirse en un aspecto relevante investigativo (Reyes, 2014).

El Clima Organizacional es un argumento de gran importancia hoy en día para todas las empresas, que buscan un progreso continuo del ambiente de su organización, para conseguir un acrecentamiento de producción, sin perder de vista el medio humano (Vargas, 2014).

A manera de resumen, el clima organizacional es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización. Mantener un buen clima organizacional es tan importante como la ejecución de las metas de la organización, pues si no se cuenta con un buen ambiente, los trabajadores no laborarán al cien por ciento sus capacidades; para esto, es indispensable que los directivos comprendan que en primer lugar, la empresa está conformada por personas y por ende entre ellos tienen que mantener una buena relación para poder contar con un equipo de trabajo que persiga el mismo fin, y no con un simple grupo de personas que laboran en el mismo lugar.

5.2.2. Importancia de Clima organizacional

El clima organizacional es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que implican de manera directa en el desempeño de los empleados. Esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la empresa, de manera en que los grupos se integran en su trabajo. (García, 2015).

Chiang, manifiesta que: “El estudio del clima organizacional contribuye con los conocimientos esenciales para la comprensión de las relaciones interpersonales en el trabajo y determinar la calidad y eficiencia de la acción organizativa.” (Chiang, 2013, pg.120).

Un buen ambiente de trabajo depende de varios factores que permitan mejorar las condiciones ambientales para mantener a gusto a todos los integrantes de la organización, la combinación de los factores permite generar un ambiente agradable que favorezca positivamente a la empresa y a cada uno de los colaboradores (Rico, 2016).

Dentro de una empresa el clima organizacionales uno de los factores más importantes que se debe tomar en cuenta si se desea llegar al éxito, para tener un ambiente agradable es necesario cumplir con un conjunto de condiciones que permitan a los trabajadores sentirse a gusto en su puesto de trabajo y de formar parte de la empresa, al existir malas relaciones o condiciones en el trabajo, esto repercute considerablemente en el desempeño de los trabajadores que prestan sus servicios (Vargas M. , 2017).

A partir del siglo XX la psicología del trabajo ha evolucionado viendo a los trabajadores como un recurso indispensable para el cumplimiento de objetivos en las empresas y no solo como un instrumento o una maquina más, es por ese motivo que cada vez incursionamos más en el ámbito humanista en el que cuidamos la salud emocional y mental de los trabajadores, que este motivado las empresas a visto necesario el análisis del Clima Organizacional con el fin de cuidar la integridad y satisfacción de sus colaboradores (Moya, 2014).

Es decir, el Clima Organizacional está constituido por el ambiente físico en el que se desempeña el trabajo de los miembros de una empresa y que influye directamente en la productividad, la misma que se relaciona con la comunicación, liderazgo, el desempeño y la satisfacción de cada uno de los trabajador y de esta manera será muy importante para que la empresa crezca y se desarrolle, mientras más motivados estén sus trabajadores mejor va a ser su trabajo y será lo que diferencie una empresa de éxito.

5.2.3. Características del Clima Organizacional

Litwin y Stinger (2014, pag.45-48) postulan la existencia de diez características que determina el clima organizacional:

Las características del clima organizacional repercuten sobre las motivaciones de los miembros de la organización y su comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencia para la organización como, productividad, satisfacción, rotación y adaptación.

5.2.4. Determinantes del clima organizacional

Mediante estudios realizados se ha llegado a la conclusión que existen factores importantes que determinan el clima organizacional y que pueden estar bajo el control de la organización. Entre los factores mencionados están:

a) **Liderazgo:** Este aspecto es muy importante en la influencia del clima organizacional ya que el liderazgo influye en gran manera el comportamiento y desarrollo de los trabajadores en la empresa.

Los estilos de liderazgo orientado a resultados tienen las siguientes características:

b) **Autocrático:** Imparte directrices a los subordinados para que sepan lo que se espera de ellos, da guías específicas de cómo realizar el trabajo y presenta como hacerlo.

c) **Paternalista:** Es amistoso, accesible, piensa en las necesidades de los trabajadores, les apoya en sus decisiones. Los subordinados lo perciben muy

flexible no siempre cumple los objetivos, el líder debe estar pendiente de cada aspecto, para poder contar con la colaboración de los trabajadores.

- d) **Participativo:** Antes de tomar las decisiones escucha las sugerencias de sus colaboradores, toma en cuenta sus opiniones para fomentar la participación y genera nuevas ideas, para llegar a tener un buen trabajo en equipo.
- e) **Orientado hacia el logro:** Pone los retos, espera que los trabajadores alcancen su nivel más alto de desarrollo y desempeño, los trabajadores tienen la confianza para asumir retos y mayores responsabilidades. Fomenta la autonomía y desafíos para el desarrollo de las competencias de sus colaboradores.
- f) **Convenios Organizacionales:** Se entiende como los estatutos formales de la organización, de estos parámetros depende la manera en que la información fluye dentro de la empresa y la percepción de los trabajadores hacia las oportunidades.
- g) **Estrategias:** Influyen en la manera en cómo los trabajadores se sienten acerca de las oportunidades de logro, las fuentes de satisfacción, los obstáculos a éxito y sus recompensas. Aquí hablamos de los beneficios organizacionales como: “tarjetas corporativas de descuento, plan carrera, compensaciones por los objetivos logrados, salario emocional, reconocimiento” (Valdeiglesias, 2019).

Esquema 1: Determinantes del Clima Organizacional



Fuente: (Valdeiglesias, 2019)

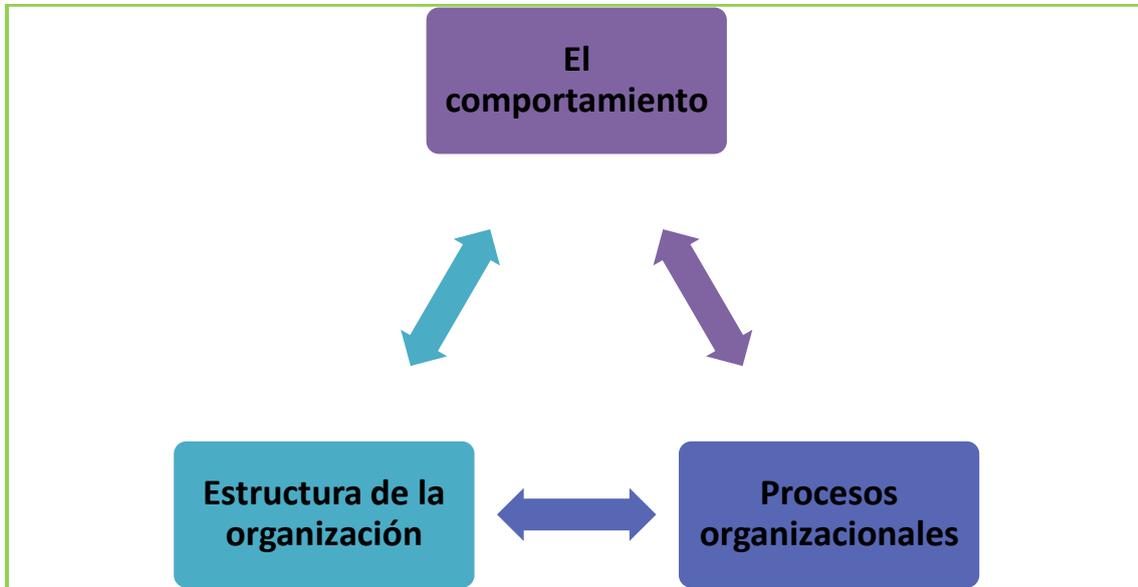
Elaborado por: Investigador.

5.3. Componentes del Clima Organizacional

El Clima Organizacional posee varios componentes en función de los cuales se pueden formar varias dimensiones que permitirán medir el clima organizacional. A continuación, se muestra la relación existente entre tres componentes básicos del Clima Organizacional que son:

- a) **El comportamiento:** Dentro del cual se encuentran el aspecto individual, el aspecto grupal, la motivación y el liderazgo.
- b) **Estructura de la organización:** Dentro de la cual se encuentra la jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones.
- c) **Procesos organizacionales:** Es donde se encuentran la evaluación de desempeño, el sistema de remuneración, estilo de comunicación y la toma de decisiones (Perez, 2018).

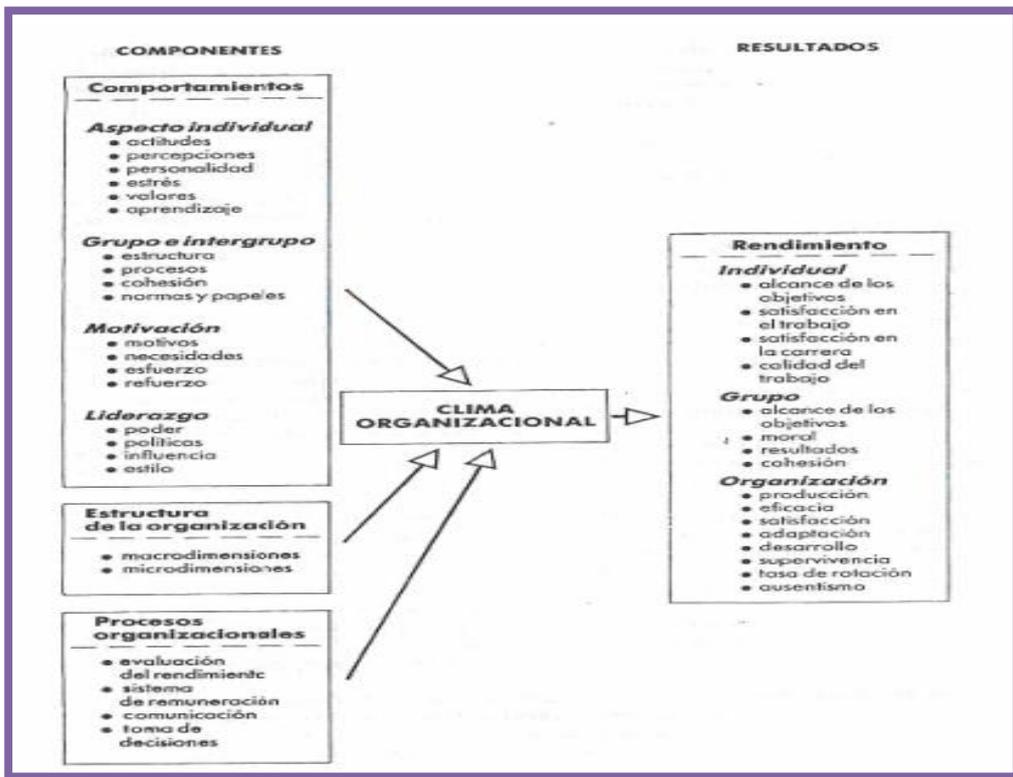
Esquema 2. Componentes del Clima Organizacional



Fuente:(Perez, 2018)

Elaborado por: Investigador

Esquema 3. Relación de los componentes del clima organizacional



Fuente: (German, 2016)

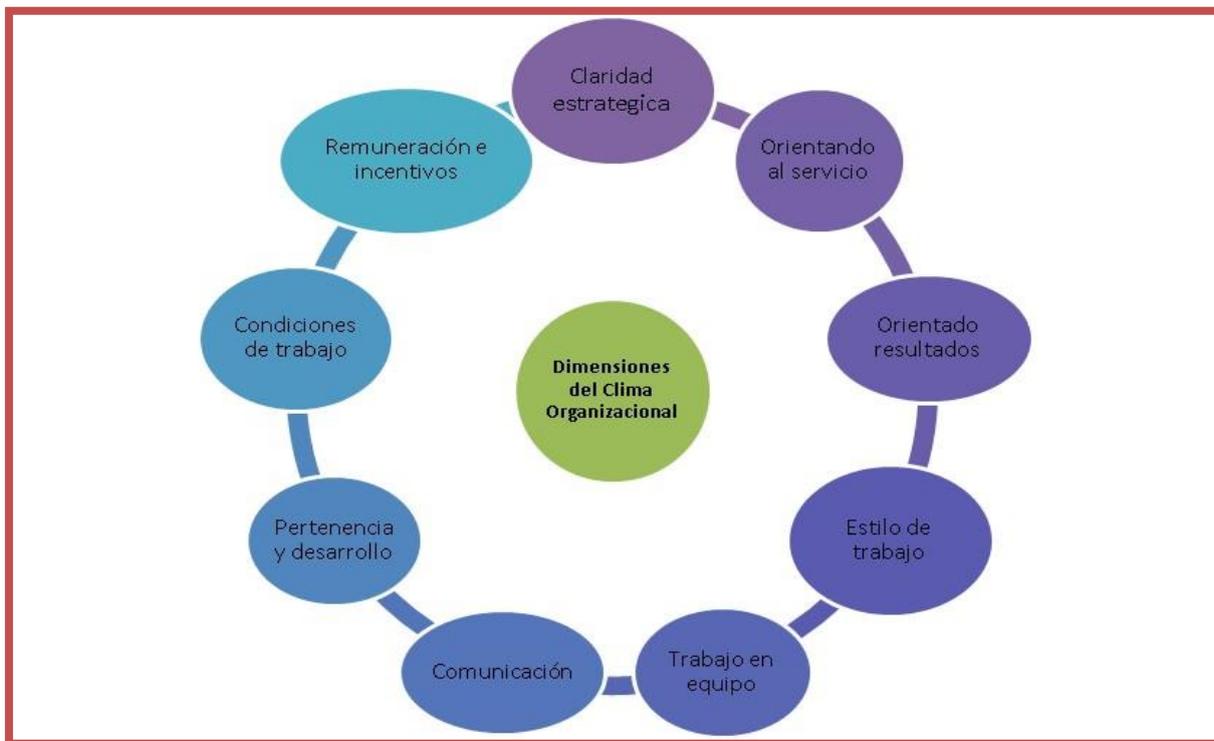
5.3.1. Dimensiones del Clima Organizacional

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer las dimensiones a ser evaluadas (Sánchez, 2017).

Es decir, el conjunto de estas dimensiones ha cambiado considerablemente con el pasar del tiempo, ya que se ha demostrado que el Clima Organizacional en las empresas depende de muchos factores internos e individuales de las empresas es decir las dimensiones sea adaptan al entorno (Hernández, 2015).

A continuación, se muestra una tabla de las dimensiones más utilizadas para la mediación del clima organizacional, desde el punto de vista de varios autores:

Esquema 4. Dimensiones del clima organizacional



Fuente: (Hernández, 2015)

Dentro las instituciones y empresas las dimensiones del clima organizacional, vienen a ser explicadas para poder comprender el funcionamiento de cada una de ellas y como estas permiten el cambio dentro de la misma, además una de la dimensiones explica que el clima que existe actualmente en una empresa depende principalmente del comportamiento de los trabajadores es decir la forma en cómo se comportan dentro del trabajo, ya que cada uno de ellos tiene una forma distinta de comportarse y de cumplir con las tareas que han sido encomendadas.

Las dimensiones ayudan analizar detenidamente cada aspecto, que la evaluación arroja el resultado esperado, pero por compromiso con la organización o los sentimientos del colaborador es así que las variables se obtendrá un resultado casi a fin de las características de la organización.

Una parte muy importante en las dimensiones son los incentivos que un colaborador recibe por parte de su trabajo realizado con éxito es resultado de un clima organizacional adecuado en que se maneja la organización, para que así se cumpla con los objetivos y metas propuestas en cada área y para cada trabajador (Porras, 2018).

5.4. Teorías Motivacionales que influyen en el Clima Organizacional

5.4.1 Teoría de los Factores de Herzberg

La teoría de los dos factores se desarrolla a partir del sistema de Maslow, Herzberg, (citado por Chiavenato, I. 2014) clasificó dos categorías de necesidades:

- **Factores Higiénicos**

Los factores de higiénicos hacen referencia a las necesidades primarias de Maslow, las cuales son responsabilidad de la empresa, por lo tanto, estos factores no están bajo en control de los trabajadores.

Los factores que podemos mencionares el salario, políticas de la empresa, ambiente físico, supervisión, reglamentos internos, el prestigio, y la seguridad personal proporcionada por la empresa.

Mediante las investigaciones de Herzberg, se determinó que cuando los factores higiénicos están cubiertos se evita la insatisfacción de los trabajadores, pero no provocan la satisfacción de los trabajadores ya que perciben que estos elementos son fundamentos para desempeñar sus funciones por lo que no consiguen elevar considerablemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo, ya que la motivación que presentan los trabajadores proviene del aspecto interno y las percepciones que ellos tienen de su entorno laboral.

- **Factores de Motivación**

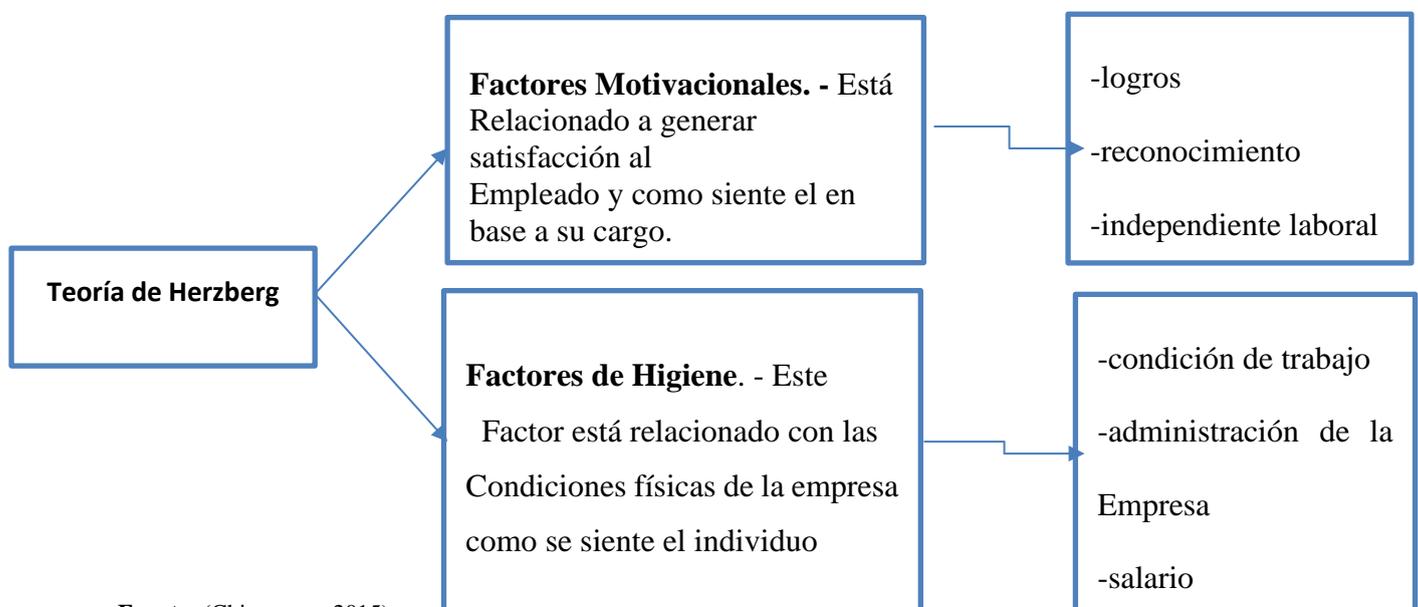
Los factores de motivación están relacionados con fuentes internas de satisfacción que tiene el individuo y las oportunidades para desarrollarse en el trabajo. Podemos decir que los factores motivacionales están bajo el control de las personas, pues se relacionan con las actividades que realiza.

De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo poco importante puede reaccionar con apatía, a pesar de que la empresa esté pendiente de los factores ambientales o higiénicos, por lo tanto, la empresa tiene la responsabilidad de crear un

clima motivador y hacer todo el esfuerzo para enriquecer el trabajo y las actividades que se realicen.

Los factores motivacionales también están relacionados con el crecimiento personal y profesional, el reconocimiento, las necesidades de autorrealización, la responsabilidad que tenga asignada, lo que dependerá de las tareas que desempeña en su puesto de trabajo.

Esquema 5. Factores Motivacionales e Higiénicos



Fuente: (Chiavenato, 2015)

Elaborado por: Investigadora

Por último, esta teoría está relacionada de manera directa con la teoría de Maslow ya que los factores de higiene actúan de manera preventiva y ambiental, con la finalidad de evitar insatisfacción, mientras tanto son básicos para la motivación.

5.4.2. Teoría de las Relaciones Humanas - Elton Mayo

La teoría de las relaciones humanas nace en los Estados Unidos, en la cuarta década del Siglo XX, fue un movimiento opositor a la teoría clásica de la administración. Esta teoría fue desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores en una serie de estudios llevados a cabo en la planta de Hawthorne de la Electric Company, en Chicago entre el 2013.

En definitiva, la teoría de las relaciones humanas se origina por la necesidad de alcanzar una eficiencia completa en la producción dentro de ambiente laboral armónico entre el trabajador y el empleador.

Las conclusiones a las que se llegaron en la investigación son las siguientes:

- **El nivel de producción es resultante de la integración social:** Es decir, entre más integrado socialmente esté el trabajador, su productividad será más elevada.
- **El comportamiento social de los trabajadores:** Los jefes deben considerar a sus trabajadores como miembros del equipo de trabajo. Es decir, la reacción de los trabajadores va a ir en función y bienestar de los miembros del grupo.
- **Las recompensas sociales:** Mayo consideraba que las motivaciones económicas eran secundarias en la determinación del rendimiento del trabajador.
- **Los grupos informales:** Son grupos a los que pertenece el individuo fuera del contexto laboral, grupos de estudio, grupos que comparten creencias, actitudes y expectativas.

- **Las relaciones humanas:** La comprensión de las relaciones interpersonales permite obtener mejores resultados de desempeño en los trabajadores.
- **Importancia del contenido del cargo:** Mayo determinó que los trabajos simples tienden a ser monótonos y poco productivos, afectando negativamente el desempeño que realizan en la empresa.
- **El énfasis en los aspectos emocionales:** La estabilidad emocional influye directamente en el comportamiento humano, dentro de la organización.

5.5. Tipos de clima organizacionales

Según Chiavenato (2014) existen los siguientes tipos de clima organizacional son:

Clima autoritario y Clima participativo.

5.5.1. Clima de autoritarismo de tipo explotador

- a) **Autoritario tipo explicativo:** El gerente o principal encargado de la organización toma las decisiones, establecen los objetivos y las metas que desean alcanzar, no se brinda la confianza necesaria a los colaboradores.
- b) **Autoritarismo paternalista:** A diferencia del sistema anterior en este existe confianza de los gerentes hacia su personal, se sigue manteniendo la autoridad aplicando, igual manera se recompensa cuando el trabajo es realizado permitiendo de esta manera tener una motivación al talento humano.

5.5.2. Clima de tipo participativo

- a) **Participativo Consultivo:** Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados a los cuales se les permiten también tomar decisiones específicas, satisfacen necesidades de estima y existe a su vez interacción y delegación entre ambas partes.
- b) **Participación en grupo:** Se caracteriza por la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones que persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical, horizontal, ascendente y descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos, las relaciones de trabajo que se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas.

6. Instrumentación para estudiar el clima organizacional

La escala EDCO, es un instrumento utilizado para medir el clima organizacional mediante la medición de siete dimensiones. La escala está compuesta por 40 ítems, dividida en cinco ítems para cada dimensión, por lo tanto, el puntaje máximo por dimensión es 25 puntos y el mínimo de 5. La sumatoria de los puntajes de las 7 dimensiones conforma el puntaje total de la prueba, es decir el puntaje del clima organizacional. (Segura, 2014).

La aplicación de un instrumento adecuado permitirá medir el clima organizacional, será el más idóneo un instrumento escrito, mismo que debe ser respondido por todos los colaboradores de la organización, dando como resultados la información de los hechos que puedan suceder dentro de las relaciones interpersonales. El instrumento debe ser claro, preciso y no mostrar

distractores en su elaboración, esto nos permitirá que el mismo aporte la información designada a la investigación.

Considerando lo anteriormente citado en la investigación se utilizará este método de recolección de la encuesta para obtener de primera instancia la información de los involucrados en el clima organizacional de la empresa en los diferentes niveles jerárquicos que esta posee.

6.1. Análisis de confiabilidad del instrumento

En esta investigación se utilizó el instrumento del Clima Organizacional EDCO, diseñada y validada en Colombia por Yuset Acero, María Echeverri Lina, Sandra Lizarazu, Ana Judith Quevedo y Bibiana Sanabria, procedentes de Fundación Universitaria de Konrad Lorenz de la ciudad de Santa fe de Bogotá, la validez fue establecida mediante criterios de jueces y su confiabilidad se estableció mediante la prueba Alpha de Cronbach arrojando el resultado de 0.92 Alta confiabilidad.

Se aplicó el instrumento EDCO, ya que se consideró que es el cuestionario más completo con respecto a dimensiones y sea justaba a la realidad de la empresa “CEDAL”, Este cuestionario está enfocado hacia el personal administrativo y operativo. También se tomó en cuenta que este cuestionario ha sido validado en Latino América y ha sido aplicado en el país. Este cuestionario consta de siete dimensiones, siendo estos: Comunicación interna, Cultura y sentido de la pertinencia, Liderazgo, Acerca de sus Compañeros de trabajo, Puesto de trabajo, Proyección de desarrollo o carrera, Condiciones de trabajo

Cuadro 1.Ficha Técnica del Instrumento.

Nombre	Escala de Clima Organizacional (EDCO)
Autores	Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana.
Procedencia	Santafé de Bogotá, Colombia. Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
Objetivo	Evaluar el nivel de clima organizacional, presente en la empresa.
Que mide	Evalúa el Clima Organizacional de las empresas, basándose en las 7 dimensiones que tiene el cuestionario.
Escala de medición	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre:5 • Casi siempre:4 • A veces: 3 • Casi nunca:2 • Nunca:1
Tiempo de resolución	40 minutos
Forma de aplicación	El evaluador aplica el cuestionario a cada trabajador, la aplicación es de manera individual, puede ser en digital o físico.

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: Investigador

6.1.1. Definición Operacional

Cuadro 2.Construcción de Indicadores, Medidas Instrumentos

TIPO DE VARIABLE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTO
Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación interna • Cultura y sentido de pertinencia • Liderazgo • Acerca de sus compañeros de trabajo (se lleva bien con sus compañeros) • Puesto de trabajo • Proyecto de desarrollo o carrera • Condiciones de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi Siempre • A Veces • Casi Nunca • Nunca 	Cuestionario Escala De Clima Organizacional, EDCO.

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: Investigador

6.1.2. Beneficios Organizacionales

En la actualidad cuando se habla del estudio de Clima Organizacional en el ámbito organizacional ya no se lo considera como un gasto innecesario, por el contrario, es considerado como una inversión para la empresa, ya que mediante este estudio podemos definir el estado de la organización y como se sienten sus trabajadores con respecto al entorno laboral, debido a que esto es fundamental para aumentar la comunicación el liderazgo etc. y satisfacción del personal (Correa, 2015).

Se presentan los principales beneficios puntuales que se derivan de un adecuado control del clima organizacional, los cuales son:

- **Contratación y Retención del Personal:** Por lo tanto, podemos decir que: una organización que se preocupa por el clima organizacional y el bienestar de sus trabajadores, generara la identidad y fidelidad de sus trabajadores, disminuyendo su índice de rotación, los trabajadores que se sienten satisfechos mejoran su desempeño. Al sentir que la empresa se preocupa por ellos como un ente importante dentro de la misma, los trabajadores comentan esto con su círculo social más cercano, lo que hace que la reputación de la empresa como un buen lugar para trabajar, facilite la contratación de personal nuevo cuando así se requiera.
- **Aumento de la productividad:** La productividad es un tema que le interesa a todas las organizaciones, sea pequeña, mediana o grande, ya que una organización que no sea productiva y no genere ingresos, es una empresa sin futuro ya que no sabe cuál es la dirección a la que quiere llegar. Si partimos de

esta idea se puede comprender cómo el clima organizacional beneficia a la organización.

- **Credibilidad:** Este elemento se encuentra relacionado con la comunicación existente entre las líneas de supervisión y sus colaboradores, ya que estos esperan que exista congruencia entre lo que se dice y lo que se hace; por ejemplo: si la organización anuncia que se realizarán actividades para mejorar el trabajo en equipo, lo que los trabajadores esperan es que se cumpla lo prometido y no que los ofrecimientos queden solo en palabras.
- **Respeto:** Los colaboradores son más productivos cuando sienten que gozan de la libertad y la aprobación para aportar ideas, generar proyectos y emprender estrategias innovadoras para el crecimiento, mejora y expansión de la organización.
- **Imparcialidad:** Se refiere al trato equitativo e igualitario por parte de los directivos de la empresa hacia todos los colaboradores, cualquier tipo de favoritismo o privilegio se deben eliminar para que el ambiente y el desempeño en la empresa sea justo y equitativo, de lo contrario se promoverá un clima competitivo e individualista, en el que solo se creara un mal ambiente laboral en el que no se pueda trabajar en equipo.
- **Camaradería:** Se refiere a las relaciones interpersonales del colaborador con sus compañeros de trabajo; se enfoca en el comportamiento de los trabajadores en situaciones cotidianas, en las que se rompe la rigidez del ámbito laboral y podemos disminuir el estrés de la carga laboral con nuestros compañeros,

mediante pequeñas conversaciones o incluso pequeñas bromas que no excedan los límites del respeto.

- **Orgullo:** Se refiere a los sentimientos y emociones positivos que posee el colaborador hacia la organización, su departamento o su equipo de trabajo. Como se ha visto anteriormente todos estos elementos componen el clima organizacional y a su vez incrementan la productividad de una manera práctica y sin la necesidad de grandes inversiones (Correa, 2015)

7. METODOLOGÍA EMPLEADA

La elaboración de este estudio de diagnóstico de clima organizacional, ya que pretende ayudar en la búsqueda de los factores que estén afectados en el comportamiento de los empleados de esta empresa, identificar, observar si están modificando o influyendo en algunas formas de actuar, que impiden el compromiso de los empleados hacia la obtención de los objetivos de la empresa.

En el estudio del presente caso, se pretende realizar una investigación combinada, es decir, una parte documental para sustentar teóricamente el estudio de clima organizacional y por otra parte la investigación de campo, que permite obtener datos reales y la cual se realiza a través de la recolección de datos mediante una encuesta.

Para realizar el estudio se cuenta con el personal que actualmente labora en la empresa, esto es, la muestra a considerarse es el universo total de empleados. Se usará una herramienta para medir el clima organizacional; a sismo se realizará tabulación de información para comprobación de la hipótesis planteada. También se cuenta con información actual e histórica

de la organización, además de la observación de los acontecimientos y el actuar de los empleados a través del tiempo y en diferentes condiciones.

Todas las herramientas y técnicas utilizadas en esta investigación, estarán enfocadas de acorde a los estándares EDCO, los cuales se utilizarán para medir las diferentes variables que definen al clima organizacional.

7.1. Tipo de investigación

Descriptiva: Puesto que el propósito de la investigación es el de terminar la descripción del clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los empleados en la empresa "CEDAL".

Permitiendo recolectar los datos en un momento dado, para describir las variables y analizar su relación.

7.1.1. Diseño de la Investigación

Diseño no experimental: En la investigación no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente con la investigación por quien la realiza.

7.1.2. Población y Muestra

La investigación se efectúa en la Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A. "CEDAL" de la Ciudad de Latacunga utilizando técnicas de muestreo con una población de 189el número total de personas que trabajan en la empresa que ocupan cargos administrativos y operativos entro de la empresa "CEDAL" por ser el universo muy amplio se calculará la muestra de la siguiente manera.

Cuadro 3 Personal de la Empresa Corporación “CEDAL”

DEPARTAMENTOS	PERSONAL
Administrativos	15
Operativos	173
TOTAL	189

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: Investigador

7.1.3. Muestra

Para la obtención de la muestra se realizó un muestro aleatorio simple el cual, a todo el personal de las distintas áreas de la empresa, permitiéndonos elegir a un porcentaje de empleados al azar abarcando a todos los sectores de la empresa.

Al contar con una población finita se utilizará la siguiente fórmula:

$$Formula: n = \frac{(Z^2 * N * p * q)}{e^2 * (N - 1) + (Z^2 * P * Q)}$$

Dónde:

- n: Tamaño de la muestra
- N: Tamaño de la población, es este caso =265
- p: Proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio, en este caso=3.5 que equivale al 35% Es un valor que se usa normalmente para el cálculo de la muestra.
- Q: Es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1-p, en este caso = 2.5 que equivale al 15%.
- e: Es el error muestra deseado, en este caso=30% lo que equivale a0.3%

- **Z:** Es una constancia que depende del nivel de confianza que asignemos, es este caso =99% lo que equivale a 2.58.

$$n = \frac{(2.58^2 * 265 * 3.5 * 2.5)}{0.3^2 * (264 - 1) + (2.58^2 * 10 * 3.5)}$$

$$n = 189t \text{ rabajadores}$$

La muestra con la que se trabajará será de 189 trabajadores de la empresa CEDAL

7.1.4. Técnicas e Instrumentos

7.1.5. Métodos

- **La investigación científica**, podemos decir que esta se define como la serie de pasos que conducen a la búsqueda de conocimientos mediante la aplicación de métodos y técnicas para lograr nos basamos en lo siguiente.
- **Métodos Inductivos:** El método inductivo permite identificar los factores negativos y positivos del clima organizacional que influyen en el clima organizacional del personal.
- **Estadístico:** Este método me facilitará la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos para la presentación de los resultados de la investigación del campo.

7.1.6. Técnicas

- **Observación:**

Procedimiento de recolección de datos e información que consiste en utilizar los sentidos para observar hechos y realidades sociales presentes y a la gente donde desarrolla normalmente sus actividades.

- **Encuesta:** La encuesta es uno de los mecanismos más empleados para recoger información, la cual tiene como función principal conseguir datos de un grupo determinado de personas en la que puedan expresar su opinión libremente sin

represalias y toda esta información sea valedera para el estudio del investigador. A diferencia de la entrevista, la encuesta realiza una serie de preguntas acerca del tema en concreto hacia las personas involucradas, con la finalidad de que las respondan por escrito, ese listado de preguntas toma el nombre de cuestionarios (Muñoz, 2016).

El contenido de las preguntas de una encuesta es tan variado como los aspectos que mide. Básicamente se consideran dos tipos de pregunta: cerradas y abiertas.

7.1.7. Instrumentos

- **Ficha de observación**

Cuadro 4.Ficha de observación

ACTIVIDADES	2019 TIEMPO EN SEMANAS2020																		
	Noviembre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero		
	1	2	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	
Elaboración del cuestionario EDCO																			
Revisión y Modificación de validez de las preguntas: EDCO.																			
Aprobación del Tutor del instrumento revisado																			
Presentación del cuestionario EDCO A Recursos Humanos en la empresa "CEDAL"																			
Elaboración y presentación del informe mensual.																			
Levantamiento de información en la Corporación "CEDAL"																			
Aplicación de Encuestas en Corporación "CEDAL"																			
Entrega del segundo de informe																			
Revisión de los objetivos y justificación del proyecto al docente tutor.																			

Elaborado por: Investigador

- **Cuestionario**

La herramienta utilizada para la recopilación de información fue un cuestionario.

Dicho cuestionario se obtuvo de uno ya existente, utilizado y probado en una empresa importante de la localidad.

El cuestionario es un instrumento de recopilación masivo de información, es un conjunto de preguntas impresas que es administrado masivamente a numerosas personas. Ya que cuestionario está formado por preguntas cerradas con respuestas múltiples, considerándolo el más adecuado para el objeto de la presente investigación.

Para esta investigación vamos a aplicar el cuestionario de Escala de Clima Organizacional, EDCO.

7.2. Estándares EDCO

7.2.1. Determinación de las puntuaciones dadas a las categorías de ítems.

Las respuestas que los sujetos pueden entregar ante cada afirmación son las siguientes: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca. Los puntajes para los ítems implican una alta o baja frecuencia, de acuerdo a como se percibe el clima organizacional.

- **ÍTEMS POSITIVOS**

Calificación:

- Siempre = 5
- Casi siempre=4
- A veces =3
- Casi nunca =2
- Nunca =1

Los ítems positivos son: **1, 2, 5, 6, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 21, 22, 27, 30, 31, 32, 36, 37, 38, 40,**

- **ÍTEMS NEGATIVOS**

Calificación:

- Nunca =5
- Casi nunca =4
- A veces = 3
- Casi siempre =2
- Siempre =1

Los ítems negativos son: **3, 4, 7, 9, 10, 14, 15, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 33, 34, 35, 39,**

7.2.2. Escalas

Para determinar si el clima organizacional puntúa entre alto, medio o bajo se realizará de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (40 y 200) se establecen 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así.

- **Niveles Valorativos**

Nivel Bajo: De 40 a 93puntos. –

- **Promedio: De 94 a 147puntos –**
- **Nivel alto: Puntajes entre 148y 200**

Clima alto: Un puntaje alto indica una alta frecuencia, relacionado con un buen ambiente de trabajo lo que conlleva a que los trabajadores se desarrollen profesionalmente, y mantengan una buena relación con sus compañeros, las calidades de liderazgo por parte de sus líderes transmiten valores, emociones, lo que conlleva a altos niveles de productividad y los cumplimientos de los objetivos institucionales.

Clima bajo. - Un puntaje bajo se relaciona con un pésimo o mal ambiente laboral, es decir existe problemas dentro de la organización.

Clima promedio. -Está relacionado con un nivel promedio o neutro dicha situación es que el ambiente es normal, dichas condiciones son ni favorables ni desfavorables, se recomienda investigar puntos de mejora que lleven a subir la situación organizacional.

7.2.3. Procedimiento

Después que hemos aplicado el instrumento para la recolección de datos, fue necesario revisar la información recolectada para identificar los errores y poder corregirlos, además se procedió a asignar códigos alternativos a las respuestas de cada pregunta, con el fin de organizar la información para que se nos facilite la tabulación.

Debido a la cantidad de datos se procede a desglosar las preguntas por grupo para así conocer con qué frecuencia se repite las respuestas y así poder realizar la tabulación en los cuadros estadísticos.

8. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

8.1. Análisis e Interpretación de Resultados

Concluido el proceso de obtención de información por medio de las encuestas realizadas a los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A. “CEDAL” de la Ciudad de Latacunga, se inicia la tarea de tabulación de datos descrito en el ítem 6.4. del presente proyecto de investigación para su posterior análisis de resultados.

La tabulación consiste en ordenar la información recopilada con anterioridad y contar el número de factores que se ubican dentro de las características establecidas, es decir en contar el número de veces que aparecen ciertos datos, Se utilizará la presentación tabular en donde los datos se ordenan en filas y columnas de una matriz o de un cuadro estadístico, por otra parte, se representará gráficamente de una forma más sintética, accesible la presentación de los datos.

A continuación, se presentará los resultados de la investigación que se aplicó a los 189 trabajadores que pertenecen a la Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A “CEDAL” de la Ciudad de Latacunga

8.2.TABULACIÓN DE ENCUESTAS

Comunicación interna

1. Mi jefe me mantiene informado acerca de temas y cambio importantes.

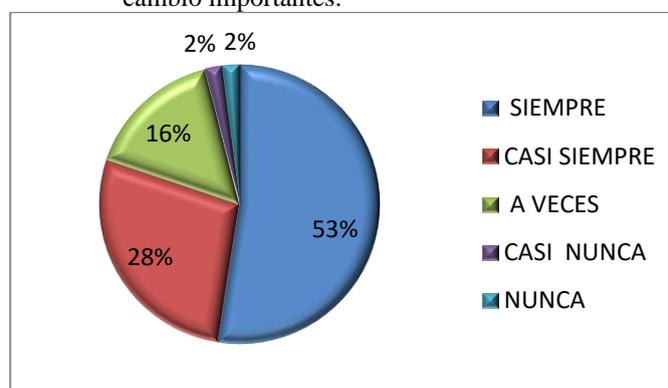
Tabla 1. Mi jefe me mantiene informado acerca de temas y cambio importantes.

	Personas encuestadas	Porcentaje
SIEMPRE	101	53%
CASI SIEMPRE	52	28%
A VECES	30	16%
CASI NUNCA	3	2%
NUNCA	3	2%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador.

Figura 1. Mi jefe me mantiene informado acerca de temas y cambio importantes.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador.

Analisis e interpretacion

De acuerdo al grafico se puede analizar que el 53% de los empleados encuestados mencionan que SIEMPRE el jefe le mantiene informado acerca de temas y cambio importantes, sin embargo un 27% menciona que CASI SIEMPRE y un 16% A VECES, un 2% CASI NUNCA Y NUNCA. Lo cual podemos interpretar que se debe mejorar la comunicación interna entre los empleados y directivos.

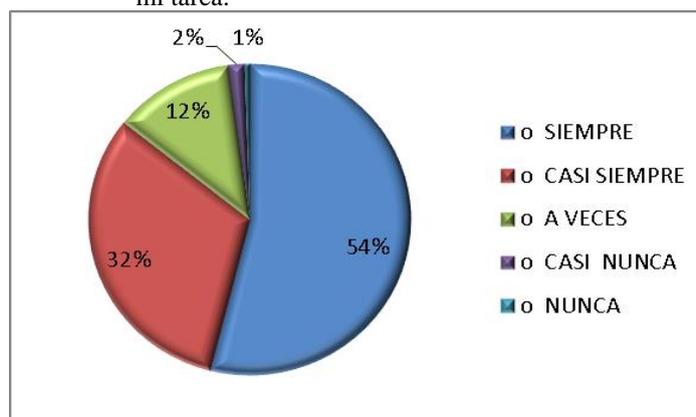
2. Mi jefe me comunica claramente sus experiencias sobre mi tarea.

Tabla 2. Mi jefe me comunica claramente sus experiencias sobre mi tarea.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	102	54%
o CASI SIEMPRE	60	32%
o A VECES	23	12%
o CASI NUNCA	3	2%
o NUNCA	1	1%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga
Elaborado por: El Investigador.

Figura 2. Mi jefe me comunica claramente sus experiencias sobre mi tarea.



Fuente: CEDAL Latacunga
Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico podemos analizar que el 54% de los encuestados mencionan que SIEMPRE el jefe comunica claramente sus experiencias sobre la tarea, y un CASI SIEMPRE un 32%, un 12% A VECES y un 2% CASI NUNCA y un 1% NUNCA, lo cual podemos interpretar que existe la necesidad de mejorar el clima comunicacional en la empresa.

3. Puedo hacer preguntas razonables a mi jefe y recibir una respuesta directa.

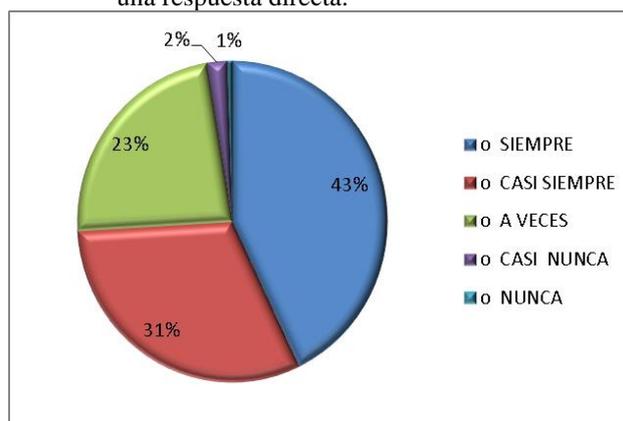
Tabla 3. Puedo hacer preguntas razonables a mi jefe y recibir una respuesta directa.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	81	43%
o CASI SIEMPRE	59	31%
o A VECES	44	23%
o CASI NUNCA	4	2%
o NUNCA	1	1%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador.

Figura 3. Puedo hacer preguntas razonables a mi jefe y recibir una respuesta directa.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador.

Análisis e interpretación.

De acuerdo a la encuesta el 43% contesta que SIEMPRE Puede hacer preguntas razonables al jefe y recibir una respuesta directa, sin embargo, un 31% indica que CASI SIEMPRE, un 23%, un 23% A VECES, y un 2% CASI NUNCA y un 1% NUNCA, lo cual se puede interpretar que existe un porcentaje de empleados que indican que se debe mejorar el proceso comunicacional entre los mandos directivos y los empleados.

4. Los jefes hacen lo que dicen.

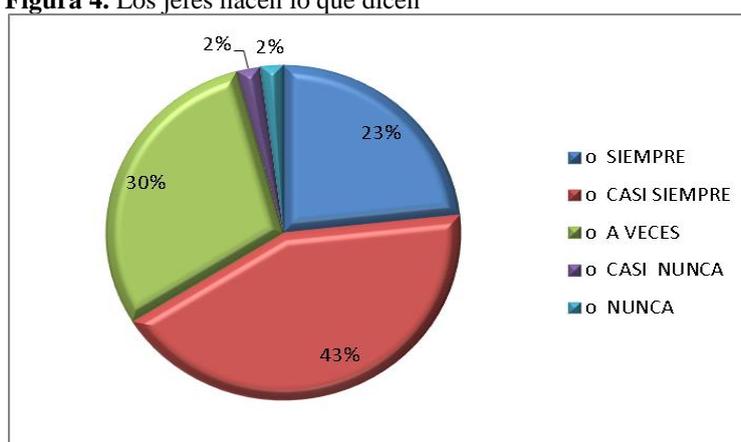
Tabla 4. Los jefes hacen lo que dicen

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	44	23%
o CASI SIEMPRE	81	43%
o A VECES	56	30%
o CASI NUNCA	4	2%
o NUNCA	4	2%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador.

Figura 4. Los jefes hacen lo que dicen



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador.

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos el 43% indica que CASI SIEMPRE Los jefes hacen lo que dicen y un 30% indican que A VECES y un 23% SIEMPRE y un 2% NO CASI NUNCA y un 2% NUNCA. Lo cual podemos interpretar que existe un liderazgo por parte de los directivos sin embargo se debe mejorar la comunicación entre los empleados.

5. En general recibo la información sobre temas vinculados a la compañía por los canales oficiales antes que por comentarios o chismes.

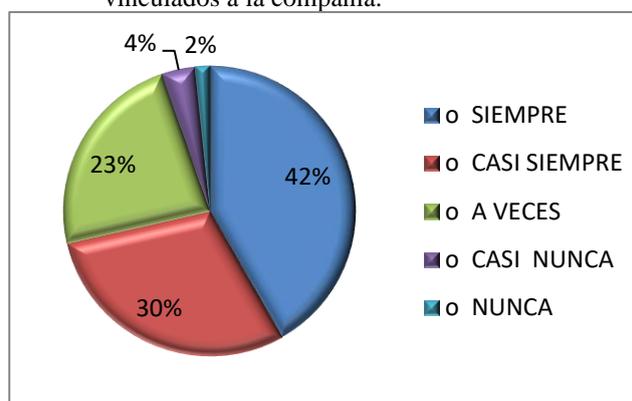
Tabla 5. En general recibo información sobre temas vinculados a la compañía.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	79	42%
o CASI SIEMPRE	56	30%
o A VECES	44	23%
o CASI NUNCA	7	4%
o NUNCA	3	2%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador.

Figura 5. En general recibo información sobre temas vinculados a la compañía.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e Interpretación

De acuerdo al gráfico se puede mencionar que 42% SIEMPRE recibe la información sobre temas vinculados a la compañía por los canales oficiales antes que por comentarios o chismes. y un 30% CASI SIEMPRE y un 23% A VECES y un 4% CASI NUNCA y un 2% NUNCA. Lo cual podemos interpretar que se debe mejorar la comunicación para evitar malos comentarios.

6. La comunicación entre los niveles jerárquicos superiores en la compañía se caracteriza por ser fluida.

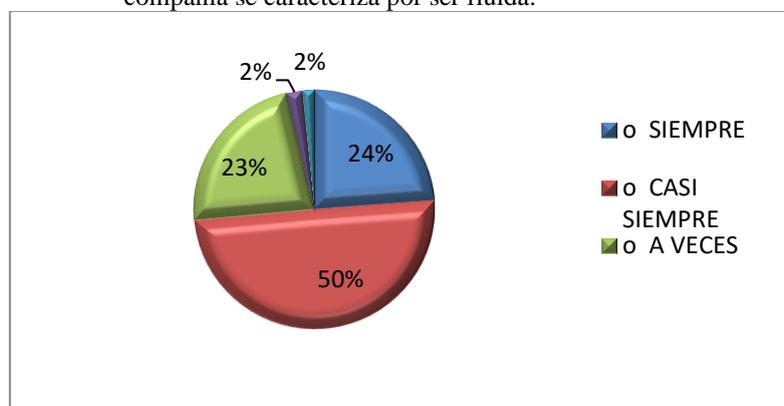
Tabla 6 La comunicación entre los niveles jerárquicos superiores en la compañía se caracteriza por ser fluida.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	45	24%
o CASI SIEMPRE	94	50%
o A VECES	43	23%
o CASINUNCA	4	2%
o NUNCA	3	2%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 6. La comunicación entre los niveles jerárquicos superiores en la compañía se caracteriza por ser fluida.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico el 50% menciona CASI SIEMPRE La comunicación entre los niveles jerárquicos superiores en la compañía se caracteriza por ser fluida y un 24% SIEMPRE y un 23% A VECES y un 2% A VECES y 2% NUNCA, lo cual se puede interpretar que el manejo de la comunicación es importante para el buen funcionamiento de la empresa.

7. ¿Existe buena comunicación de arriba así abajo entre jefes y subordinados?

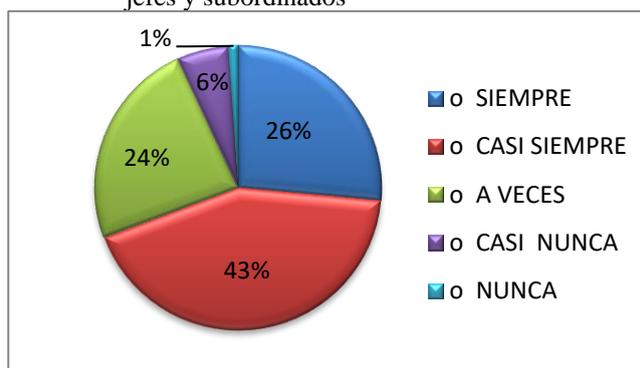
Tabla 7. Existe buena comunicación de arriba así abajo entre jefes y subordinados

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	50	26%
o CASI SIEMPRE	81	43%
o A VECES	45	24%
o CASI NUNCA	11	6%
o NUNCA	2	1%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 7. Existe buena comunicación de arriba así abajo entre jefes y subordinados



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que el 43% de los encuestados menciona que CASI SIEMPRE existe buena comunicación de arriba así abajo entre jefes y subordinados y un 26% indica que SIEMPRE y un 24% A VECES y un 6% CASI NUNCA y un 1% NUNCA, lo cual se puede interpretar que es necesario mejorar las estrategias comunicacionales a nivel departamental en la empresa.

8. ¿Me gusta la empresa?

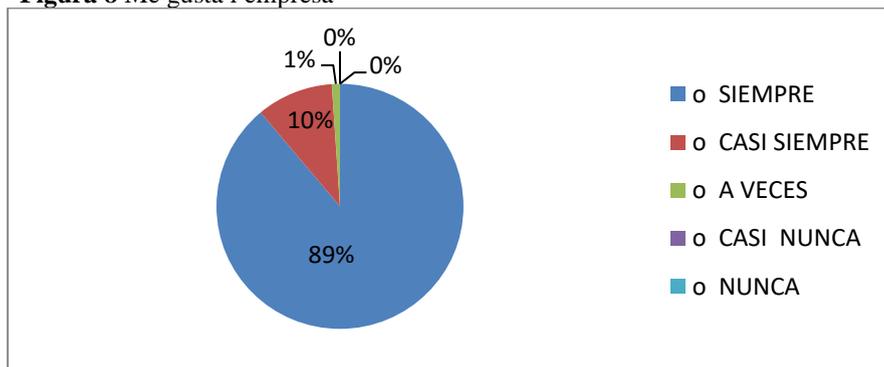
Tabla 8.Me gusta la empresa.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	168	89%
o CASI SIEMPRE	19	10%
o A VECES	2	1%
o CASI NUNCA	0	0%
o NUNCA	0	0%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 8 Me gusta l empresa



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico podemos mencionar que el 89% de los encuestados menciona que SIEMPRE le gusta la empresa y un 10% CASI SIEMPRE y un 1% A VECES, lo cual se puede interpretar que existe un clima posicional de la empresa, por la cual los empleados se sienten bien de pertenecer.

9. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a su empresa?

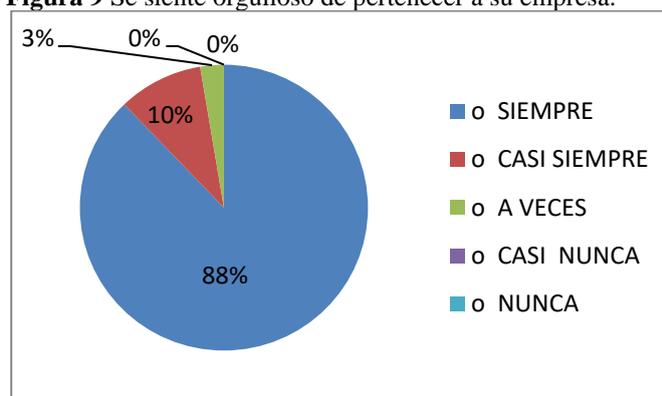
Tabla 9 Se siente orgulloso de pertenecer a su empresa.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	166	88%
o CASI SIEMPRE	18	10%
o A VECES	5	3%
o CASI NUNCA	0	0%
o NUNCA	0	0%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 9 Se siente orgulloso de pertenecer a su empresa.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos el 88% menciona que SIEMPRE siente orgulloso de pertenecer a su empresa y un 10% CASI SIEMPRE, UN 3% indica que A VECES, lo cual podemos interpretar que existe un alto grado de nivel de pertenencia y orgullo por pertenecer a la empresa.

10. ¿Se siente integrado en su empresa?

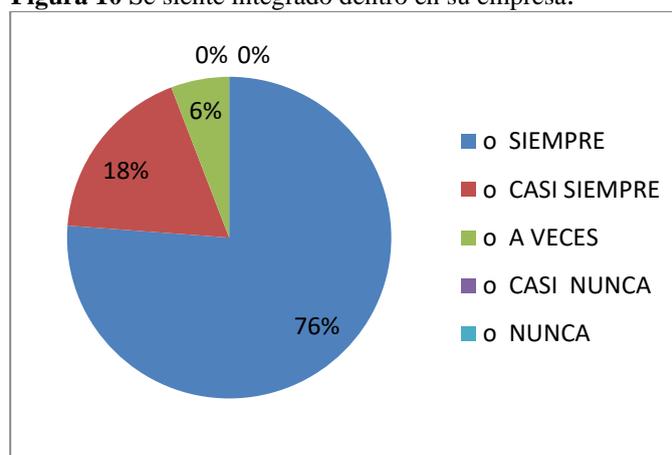
Tabla 10 Se sientes integrado dentro en su empresa.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	144	76%
o CASI SIEMPRE	34	18%
o A VECES	11	6%
o CASINUNCA	0	0%
o NUNCA	0	0%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 10 Se siente integrado dentro en su empresa.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico podemos observar que el 76% menciona que SIEMPRE Se siente integrado dentro en su empresa, un 18% indica que CASI SIEMPRE y un 6% A VECES, lo cual se puede interpretar que los empleados se sienten integrado dentro en su empresa

11. ¿Si ese presenta la oportunidad de obtener otro empleo, donde el sueldo y las condiciones sean similares, cambiaria de empresa?

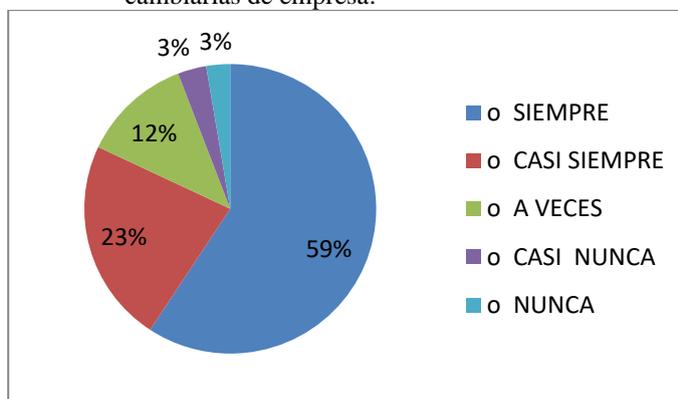
Tabla 11 Si te presenta otra oportunidad de obtener otro empleo, donde el sueldo y las condiciones sean similares te cambiarías de empresa

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	112	59%
o CASI SIEMPRE	43	23%
o A VECES	23	12%
o CASI NUNCA	6	3%
o NUNCA	5	3%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 11 Si te presenta otra oportunidad de obtener otro empleo, donde el sueldo y las condiciones sean similares te cambiarías de empresa.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

Por los resultados obtenidos el 59% menciona que SIEMPRE Si se le presenta otra oportunidad de obtener otro empleo, donde el sueldo y las condiciones sean similares te cambiarías de empresa y un 23% indica que CASI SIEMPRE y un 12% A VECES y un 3% CASI NUNCA y un 3% NUNCA, lo cual se puede interpretar que se debe mejorar el clima laboral de la empresa para obtener fidelidad por parte del empleado.

12. Si me preguntan, podría explicar con claridad los valores principales de la compañía.

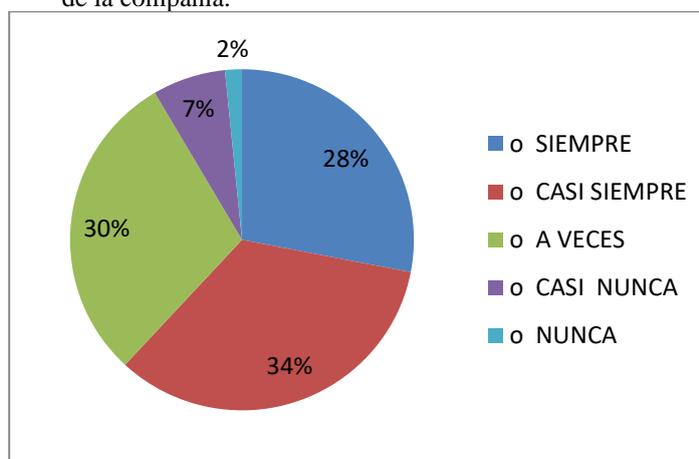
Tabla 12 Si me preguntan, podría explicar con claridad los valores de la compañía.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	53	28%
o CASI SIEMPRE	64	34%
o A VECES	56	30%
o CASI NUNCA	13	7%
o NUNCA	3	2%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 12 Si me preguntan, podría explicar con claridad los valores de la compañía.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e Interpretación

De acuerdo al gráfico el 34% de los encuestados menciona que CASI SIEMPRE y un 30% A VECES y un 28% SIEMPRE y 7% CASI NUNCA y un 2% NUNCA, lo cual se puede interpretar que se debe mejorar la comunicación entre la empresa y los empleados para estar informado sobre los objetivos que busca la empresa.

13. Mi trabajo tiene un sentido especial: esto no es “solamente un empleo “, me gusta venir a trabajar acá.

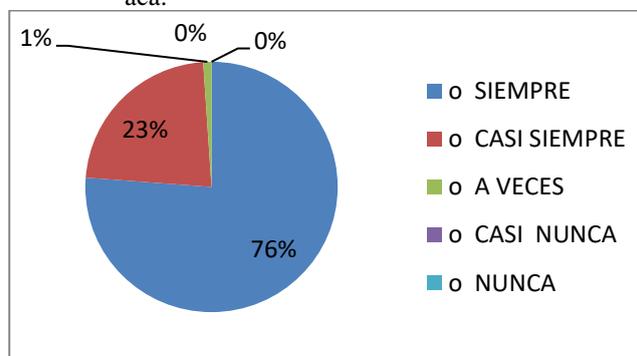
Tabla 13 Mi trabajo tiene un sentido especial: esto no es “solamente un empleo “, me gusta venir a trabajar acá.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	144	76%
o CASI SIEMPRE	43	23%
o A VECES	2	1%
o CASI NUNCA	0	0%
o NUNCA	0	0%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 13 Mi trabajo tiene un sentido especial: esto no es “solamente un empleo “, me gusta venir a trabajar acá.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico podemos indicar que el 76% de los encuestados menciona que SIEMPRE el trabajo tiene un sentido especial: esto no es “solamente un empleo “, me gusta venir a trabajar acá, y un 23% CASI SIEMPRE y un 1% A VECES, lo cual podemos interpretar que existe un ambiente para los empleados por trabajar en la empresa.

Liderazgo

14. Mi jefe desarrolla un ambiente positivo en el equipo.

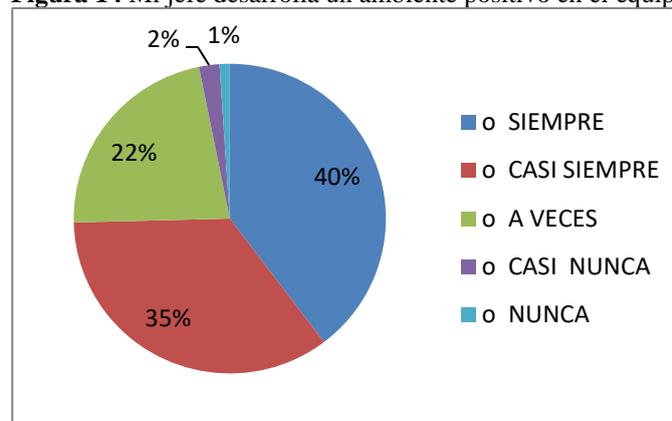
Tabla 14 Mi jefe desarrolla un ambiente positivo en el equipo.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	75	40%
o CASI SIEMPRE	66	35%
o A VECES	42	22%
o CASI NUNCA	4	2%
o NUNCA	2	1%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 14 Mi jefe desarrolla un ambiente positivo en el equipo



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo a los gráficos el 40% de los encuestados menciona que SIEMPRE el jefe desarrolla un ambiente positivo en el equipo y un 35% menciona que CASI SIEMPRE y un 22% A VECES y un 2% CASI NUNCA y un 1% NUNCA, lo cual se puede interpretar que existe un liderazgo por parte del jefe hacia el empleado.

15. Mi jefe reconoce el buen trabajo y el esfuerzo extra.

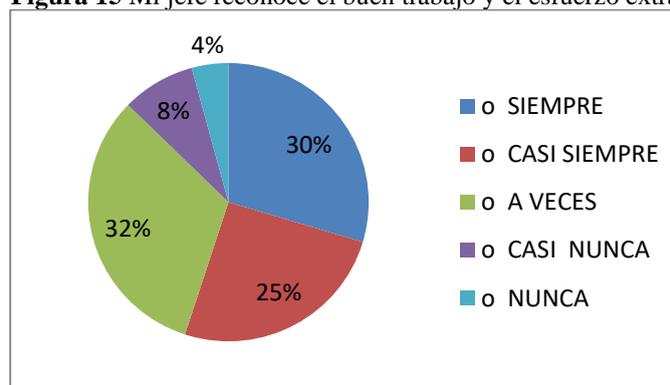
Tabla 15 Mi jefe reconoce el buen trabajo y el esfuerzo extra.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	56	30%
o CASI SIEMPRE	48	25%
o A VECES	61	32%
o CASI NUNCA	16	8%
o NUNCA	8	4%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 15 Mi jefe reconoce el buen trabajo y el esfuerzo extra



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede analizar que el 32% de los encuestados menciona que A VECES el jefe reconoce el buen trabajo y el esfuerzo extra y un 30% indica que SIEMPRE y un 25% CASI SIEMPRE y un 8% CASI NUNCA y un 4% NUNCA, lo cual se puede interpretar que se debe trabajar en las compensaciones y bonificaciones para los empleados que ayude en la motivación hacia el trabajador.

16. Mi jefe acepta que puedan cometerse errores involuntarios al hacer el trabajo.

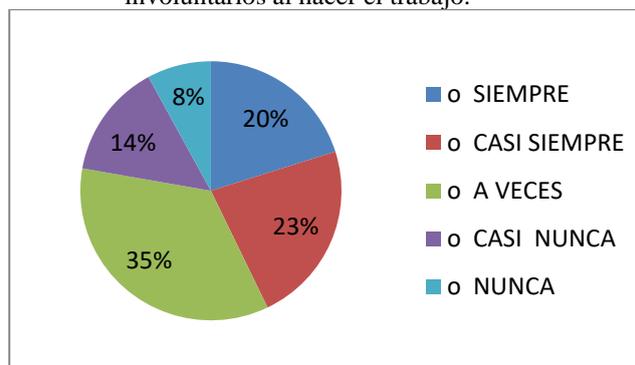
Tabla 16 Mi jefe acepta que puedan cometerse errores involuntarios al hacer el trabajo.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	38	20%
o CASI SIEMPRE	43	23%
o A VECES	66	35%
o CASI NUNCA	27	14%
o NUNCA	15	8%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 16 Mi jefe acepta que puedan cometerse errores involuntarios al hacer el trabajo.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede analizar que el 35% contesta que A VECES el jefe acepta que puedan cometerse errores involuntarios al hacer el trabajo, y un 23% indica que A VECES y un 20% SIEMPRE y un 14% CASI NUNCA y un 8% NUNCA. Por lo cual podemos interpretar que existe cierta flexibilidad por el trabajo realizado, sin embargo, se debe mejorar la relación entre los empleados y el jefe.

17. Mi jefe evita el favoritismo.

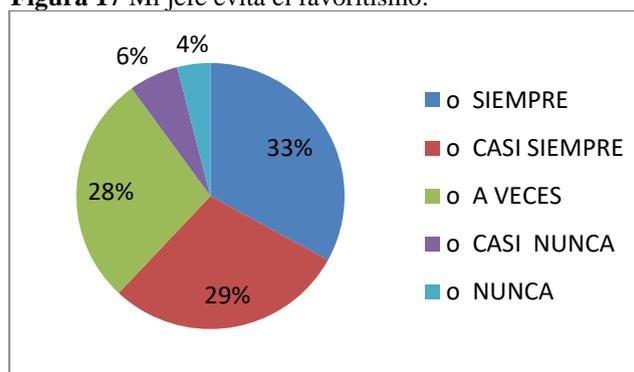
Tabla 17 Mi jefe evita el favoritismo.

	personas encuestadas	porcentaje
o SIEMPRE	62	33%
o CASI SIEMPRE	55	29%
o A VECES	52	28%
o CASI NUNCA	12	6%
o NUNCA	8	4%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 17 Mi jefe evita el favoritismo.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede analizar que el 33% indica que SIEMPRE el jefe evita el favoritismo y un 29% CASI SIEMPRE y un 28% A VECES y un 6% CASI NUNCA y un 4% NUNCA, lo cual se puede interpretar que el jefe tiene liderazgo y cumple a cabalidad con su tarea dentro de la compañía.

18. ¿Se lleva usted bien con sus compañeros?

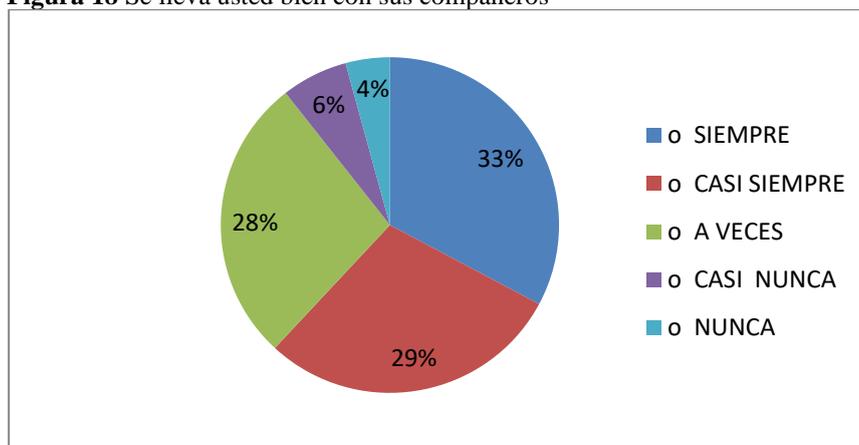
Tabla 18 Se lleva usted bien con sus compañeros.

	Personas encuestadas	Porcentaje
<input type="radio"/> SIEMPRE	63	33%
<input type="radio"/> CASI SIEMPRE	55	29%
<input type="radio"/> A VECES	53	28%
<input type="radio"/> CASI NUNCA	11	6%
<input type="radio"/> NUNCA	7	4%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 18 Se lleva usted bien con sus compañeros



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede analizar que el 33% indica que SIEMPRE lleva usted bien con sus compañeros, y un 29% CASI SIEMPRE y un 28% A VECES y un 6% CASI NUNCA y un 4% NUNCA, lo cual se puede interpretar que existe un clima laboral favorable sin embargo se debe mejorar el nivel de aceptación de compañerismo en la empresa.

19. ¿Cree que Usted y sus compañeros están unidos y se llevan bien?

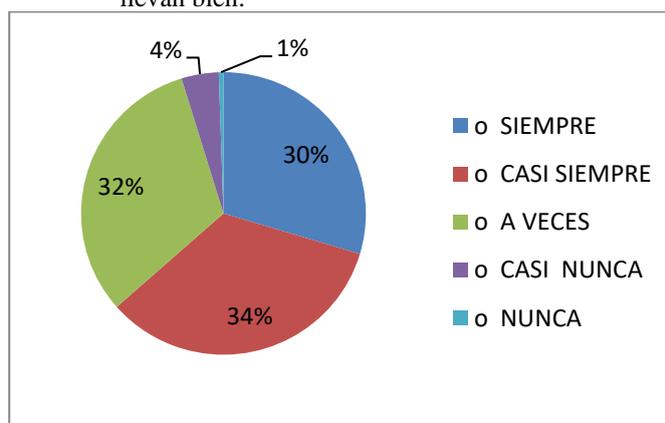
Tabla 19 Cree que usted y sus compañeros esta unidos y se llevan bien.

	Personas encuestadas	Porcentaje
<input type="radio"/> SIEMPRE	56	30%
<input type="radio"/> CASI SIEMPRE	64	34%
<input type="radio"/> A VECES	60	32%
<input type="radio"/> CASINUNCA	8	4%
<input type="radio"/> NUNCA	1	1%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 19 Cree que usted y sus compañeros esta unidos y se llevan bien.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede analizar que el 34% de los encuestados menciona que CASI SIEMPRE cree que usted y sus compañeros esta unidos y se llevan bien y un 30% indica que SIEMPRE cree que usted y sus compañeros esta unidos y se llevan bien y un 32% A VECES y un 4% CASI NUNCA y un 1% indica que NUNCA, lo cual se puede interpretar que se debe mejorar el nivel de aceptación del compañerismo en la empresa.

20. ¿Considera que sus compañeros son además sus amigos?

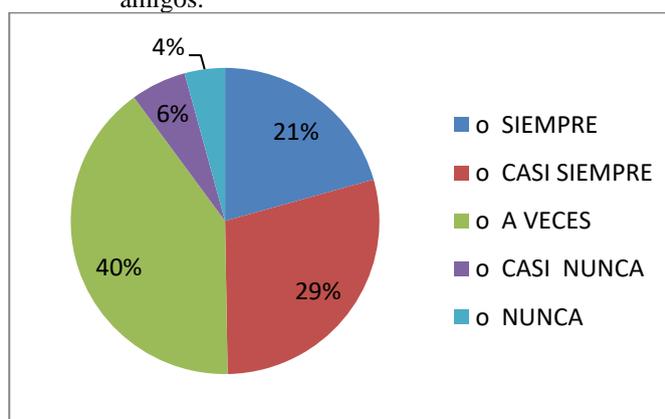
Tabla 20 Considera que sus compañeros son además sus amigos.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	39	21%
o CASI SIEMPRE	55	29%
o A VECES	76	40%
o CASI NUNCA	11	6%
o NUNCA	8	4%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 20 Considera que sus compañeros son además sus amigos.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación.

De acuerdo al gráfico se puede analizar que el 40% indica que A VECES considera que sus compañeros son además sus amigos, y un 29% indica que CASI SIEMPRE y un 21% SIEMPRE y un 6% CASI NUNCA y un 4% NUNCA, lo cual se puede interpretar que existe un clima de amistad entre los empleados, sin embargo, se debe mejorar el nivel de aceptación.

21. ¿Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted entró en la empresa?

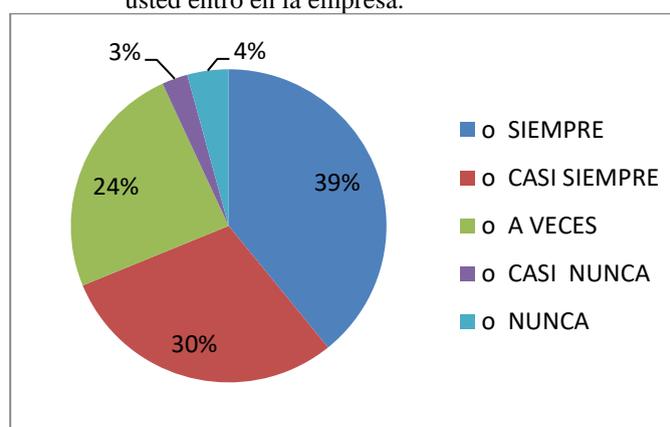
Tabla 21 Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted entró en la empresa.

	Personas encuestadas	Porcentaje
<input type="radio"/> SIEMPRE	74	39%
<input type="radio"/> CASI SIEMPRE	56	30%
<input type="radio"/> A VECES	46	24%
<input type="radio"/> CASI NUNCA	5	3%
<input type="radio"/> NUNCA	8	4%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 21 Le ayudaron apoyaron los primeros días cuando usted entró en la empresa.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo a los gráficos el 39% indica que SIEMPRE le ayudaron apoyaron los primeros días cuando usted entró en la empresa y un 30% indica que CASI SIEMPRE y un 24% A VECES y un 4% NUNCA y un 3% CASI NUNCA, lo cual se puede interpretar que existe apoyo a los empleados nuevos sin embargo se deber mejorar los procesos.

22. ¿Existe mucha movilidad y cambio de puesto de trabajo entre sus compañeros en la empresa?

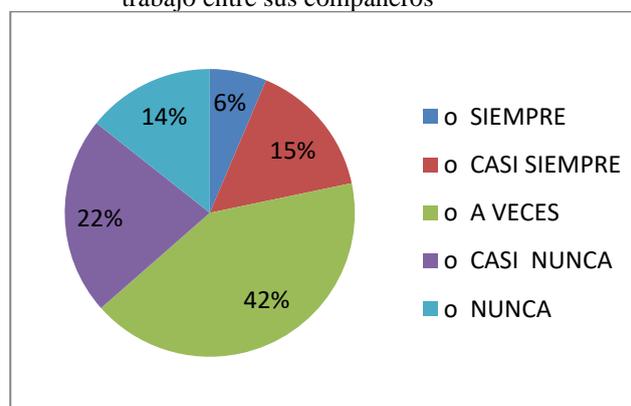
Tabla 22 Existe mucha movilidad y cambio de puesto de trabajo entre sus compañeros en la empresa.

Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	12 6%
o CASI SIEMPRE	29 15%
o A VECES	79 42%
o CASI NUNCA	42 22%
o NUNCA	27 14%
TOTAL	189 100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 22 Existe mucha movilidad y cambio de puesto de trabajo entre sus compañeros



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo a los gráficos se puede analizar que el 42% de los encuestados menciona que A VECES existe mucha movilidad y cambio de puesto de trabajo entre sus compañeros, y un 22% CASI NUNCA y un 15% CASI SIEMPRE y un 14% NUNCA y un 6% SIEMPRE, lo cual se puede interpretar que se debe mejorar en la rotación de puestos dentro de la empresa.

23. ¿Considera usted que en su departamento existe un verdadero sentimiento de trabajo en equipo?

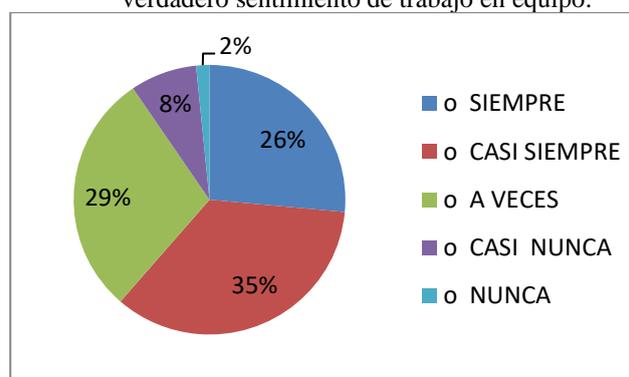
Tabla 23 Considera usted que en su departamento existe un verdadero sentimiento de trabajo en equipo.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	50	26%
o CASI SIEMPRE	66	35%
o A VECES	55	29%
o CASI NUNCA	15	8%
o NUNCA	3	2%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 23 Considera usted que en su departamento existe un verdadero sentimiento de trabajo en equipo.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados el 35% CASI SIEMPRE considera que existe un verdadero sentimiento de trabajo en equipo y un 29% A VECES y un 26% SIEMPRE y un 8% CASI NUNCA y un 2% NUNCA, lo cual se puede interpretar que existe el trabajo en equipo dentro de la compañía, sin embargo, se debe mejorar el ambiente y clima laboral.

Puesto de trabajo.

24. ¿Los procesos que administro van de la mano con la responsabilidad de mi posición?

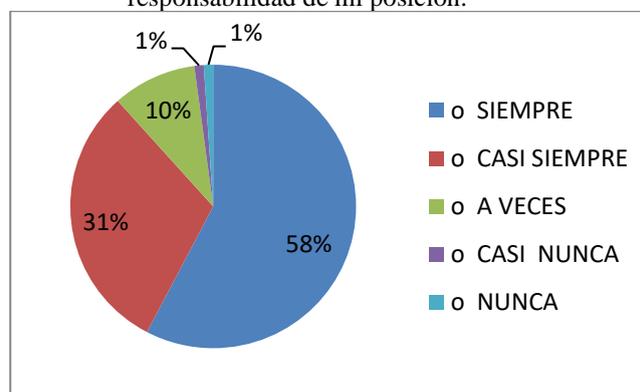
Tabla 24 Los procesos que administran van de la mano con la responsabilidad de mi posición.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	109	58%
o CASI SIEMPRE	58	31%
o A VECES	18	10%
o CASI NUNCA	2	1%
o NUNCA	2	1%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 24 Las administraciones van de la mano con la responsabilidad de mi posición.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede analizar que un 58% considera que SIEMPRE. La administración va de la mano con la responsabilidad de mi posición y un 31% indica que CASI SIEMPRE y un 10% A VECES y un 1% CASI NUNCA y NUNCA, lo cual se puede interpretar que se debe mejorar los procesos administrativos y en el funcionamiento departamental.

25. ¿El volumen de trabajo de mi puesto me permite cumplir con los objetivos propuestos, en las fechas establecidas con mis superiores?

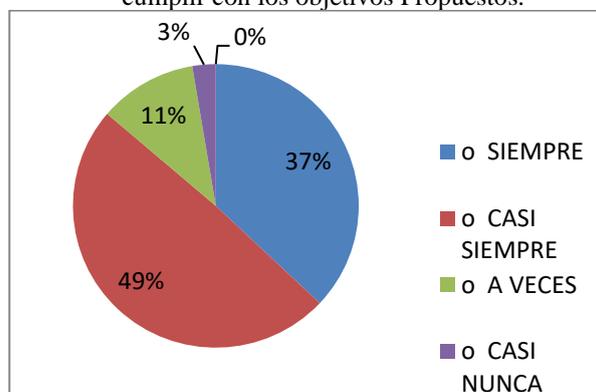
Tabla 25 El volumen de trabajo de mi puesto me permite cumplir con los objetivos propuestos.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	70	37%
o CASI SIEMPRE	93	49%
o A VECES	21	11%
o CASI NUNCA	5	3%
o NUNCA	0	0%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 25 El volumen de trabajo de mi puesto me permite cumplir con los objetivos Propuestos.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico el 49% indica que CASI SIEMPRE el volumen de trabajo del puesto le permite cumplir con los objetivos propuestos y un 37% indica que SIEMPRE y un 11% A VECES y un 3% CASI NUNCA, lo cual podemos interpretar que existe responsabilidad en el ejercicio del cargo de funciones.

26. ¿La cantidad de las reuniones operativas de trabajo, ayudan al comportamiento de objetivos interdepartamentales?

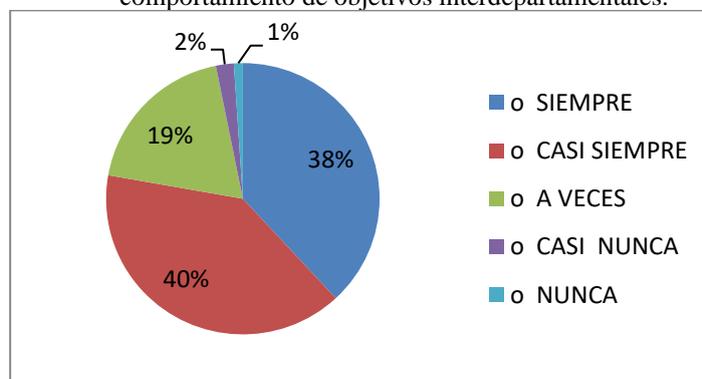
Tabla 26 La cantidad de las reuniones operativas de trabajo, ayudan al comportamiento de objetivos interdepartamentales.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	72	38%
o CASI SIEMPRE	75	40%
o A VECES	36	19%
o CASI NUNCA	4	2%
o NUNCA	2	1%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 26 Las reuniones operativas de trabajo, ayudan al comportamiento de objetivos interdepartamentales.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

Por los resultados obtenidos el 40% indica que SIEMPRE las reuniones operativas de trabajo, ayudan al comportamiento de objetivos interdepartamentales, y un 38% SIEMPRE y un 19% A VECES y un 2% CASI NUNCA y un 1% NUNCA, lo cual se puede interpretar que existe un objetivo empresarial para el cumplimiento de objetivos y metas empresariales.

27. ¿La carga de trabajo distribuida a los miembros de mi departamento es equitativa?

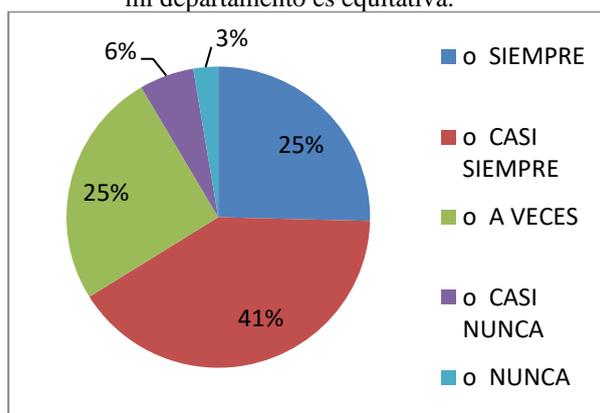
Tabla 27 La carga de trabajo distribuido a los miembros de mi departamento es equitativa.

	Personas encuestadas	Porcentaje
<input type="radio"/> SIEMPRE	48	25%
<input type="radio"/> CASI SIEMPRE	77	41%
<input type="radio"/> A VECES	48	25%
<input type="radio"/> CASI NUNCA	11	6%
<input type="radio"/> NUNCA	5	3%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 27 La carga de trabajo distribuida a los miembros de mi departamento es equitativa.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede determinar que el 41% indica que CASI SIEMPRE La carga de trabajo distribuida a los miembros de mi departamento es equitativa, y un 25% CASI SIEMPRE, un 25% A VECES y un 6% CASI NUNCA y un 3% NUNCA, lo cual se puede interpretar que existe equilibrio en la distribución del trabajo dentro de la empresa

28. ¿En mi puesto de trabajo tengo la autonomía suficiente para cumplir con los objetivos de mi cargo?

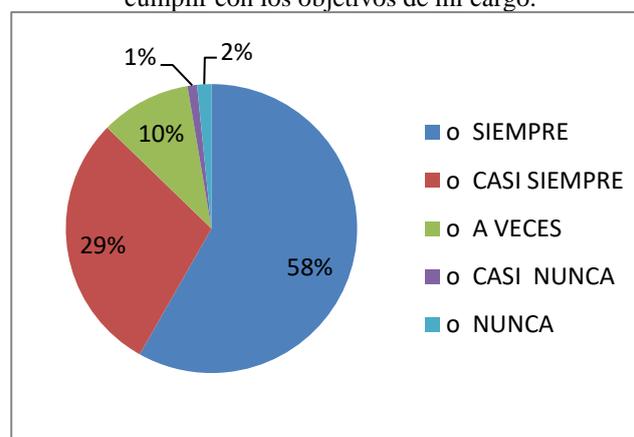
Tabla 28 En mi puesto de trabajo tengo la autonomía suficiente para cumplir con los objetivos.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	110	58%
o CASI SIEMPRE	55	29%
o A VECES	19	10%
o CASI NUNCA	2	1%
o NUNCA	3	2%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 28 En mi trabajo tengo la autonomía suficiente para cumplir con los objetivos de mi cargo.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico el 58% menciona que SIEMPRE en el trabajo tengo la autonomía suficiente para cumplir con los objetivos de mi cargo y un 29% menciona que CASI SIEMPRE y un 10% A VECES, un 2% NUNCA y un 1% CASI NUNCA, lo cual se puede interpretar que existe independencia de funciones en la empresa, sin embargo, se debe mejorar los índices negativos de la encuesta.

29. ¿Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa?

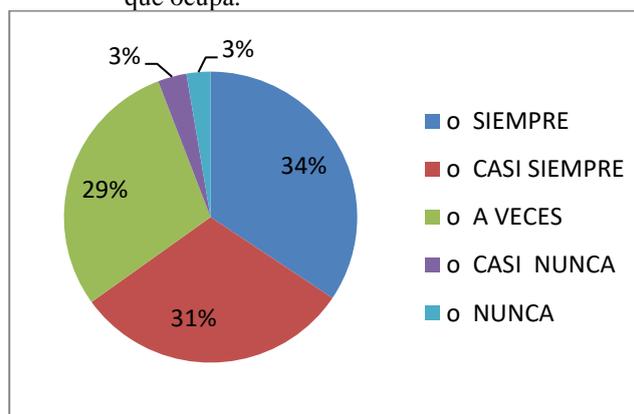
Tabla 29 Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa.

	Personas encuestadas	Porcentaje
<input type="radio"/> SIEMPRE	65	34%
<input type="radio"/> CASI SIEMPRE	58	31%
<input type="radio"/> A VECES	55	29%
<input type="radio"/> CASI NUNCA	6	3%
<input type="radio"/> NUNCA	5	3%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 29 Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

Se observa que un 34% de los encuestados siempre se considera valorado en su trabajo, a su vez un 31% menciona que casi siempre se siente valorado, además un 29% mencionó que solo a veces se siente requerido en su puesto de trabajo, dejando a un 3% que opina que nunca y casi nunca se ha sentido valorado. Es importante para el empleado ser valorado en la compañía por lo cual es necesaria la aplicación de planes de reconocimiento y bonificaciones.

30. ¿Considera usted que le pagan de forma adecuada por su trabajo?

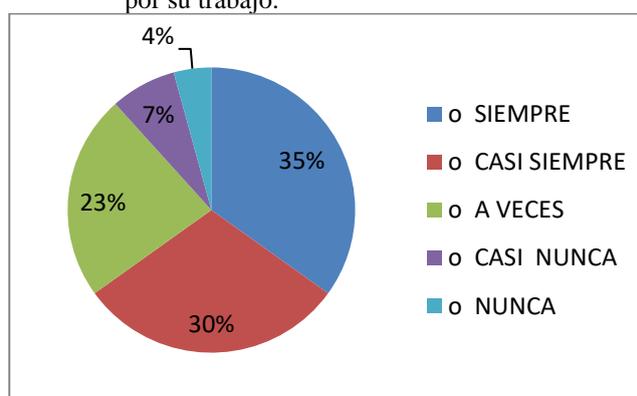
Tabla 30 Considera usted que le pagan de forma adecuada por su trabajo.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	66	35%
o CASI SIEMPRE	57	30%
o A VECES	44	23%
o CASINUNCA	14	7%
o NUNCA	8	4%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 30 Considera usted que le pagan de forma adecuada por su trabajo.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

Por los resultados obtenidos el 35% indica que SIEMPRE considera usted que le pagan de forma adecuada por su trabajo y un 30% indica que CASI SIEMPRE y un 23% A VECES y un 7% CASI NUNCA y un 4% NUNCA, lo cual podemos interpretar que existe conformidad con el sueldo que percibe el trabajador, sin embargo, existen porcentajes de inconformidad lo cual requiere ser modificado.

Proyecto de Desarrollo o Carrera

31. ¿Existen posibilidades reales de desarrollo profesional en su empresa?

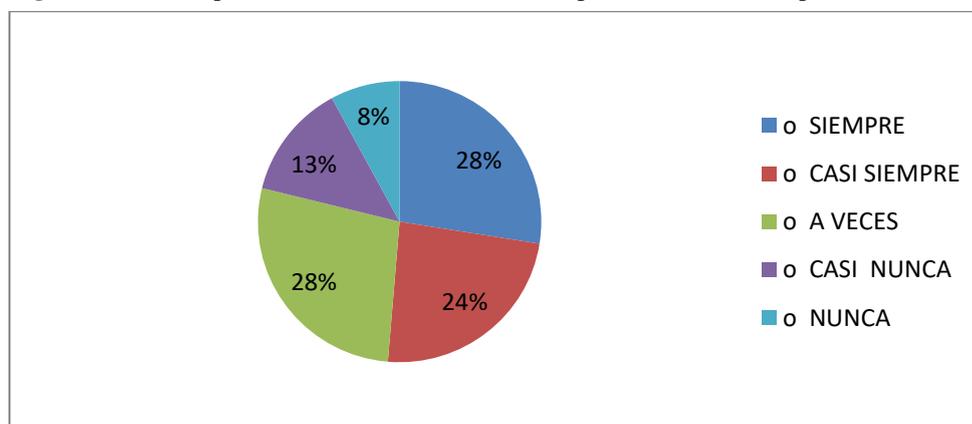
Tabla 31 Existen posibilidades reales de desarrollo profesional en su empresa.

	Personas encuestadas	Porcentaje
<input type="radio"/> SIEMPRE	52	28%
<input type="radio"/> CASI SIEMPRE	45	24%
<input type="radio"/> A VECES	52	28%
<input type="radio"/> CASI NUNCA	25	13%
<input type="radio"/> NUNCA	15	8%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 31 Existen posibilidades reales de desarrollo profesional en su empresa



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede analizar que el 28% indica que A VECES existen posibilidades reales de desarrollo profesional en su empresa y un 24% CASI SIEMPRE, y un 28% SIEMPRE y un 13% CASI NUNCA y un 8% NUNCA. Lo cual se puede interpretar que la compañía debe trabajar en planes de capacitación y mejorar en el desarrollo profesional de los empleados

32. ¿Los procesos de evaluación de desempeño son objetivos y transparentes?

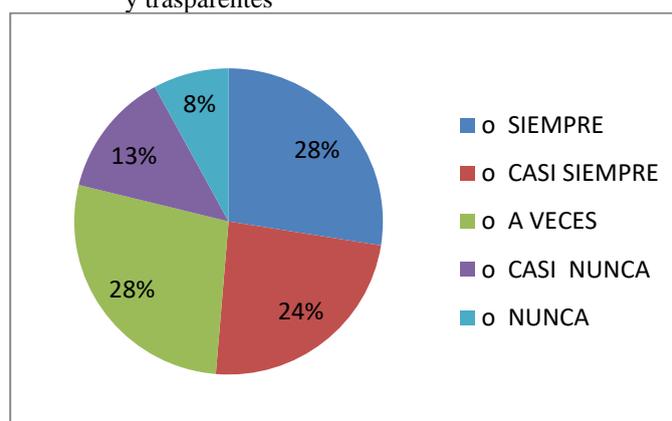
Tabla 32 Los procesos de evaluación de desempeño son objetivos y transparentes.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	53	28%
o CASI SIEMPRE	53	28%
o A VECES	46	24%
o CASI NUNCA	25	13%
o NUNCA	12	8%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 32 Los procesos de evaluación de desempeño son objetivos y transparentes



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos en la encuesta el 28% indica que SIEMPRE y A VECES Los procesos de evaluación de desempeño son objetivos y transparentes un 24% CASI SIEMPRE y un 13% CASI NUNCA y un 8% NUNCA, lo cual se puede interpretar que se deben mejorar los procesos de evaluación a los empleados.

33. ¿Los ascensos son obtenidos por quienes más lo merecen?

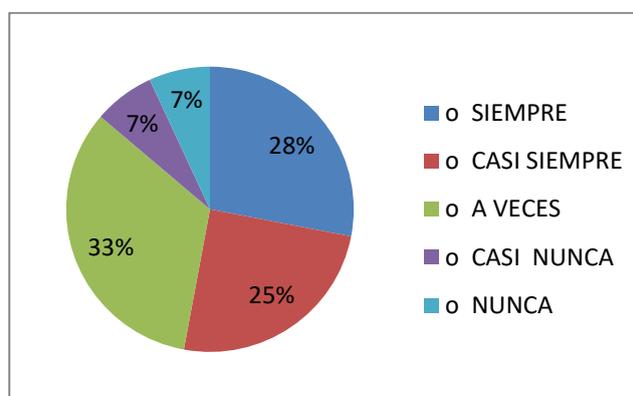
Tabla 33 Los ascensos son obtenidos por quienes más lo merecen.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	53	28%
o CASI SIEMPRE	63	33%
o A VECES	47	25%
o CASI NUNCA	13	7%
o NUNCA	13	7%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 33 Los ascensos son obtenidos por quienes más lo merecen.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede analizar que el 33% de los encuestados menciona que A VECES los ascensos son obtenidos por quienes más lo merecen, y un 28% indica Que SIEMPRE y un 25% CASI SIEMPRE y un 7% CASI NUNCA Y NUNCA, lo cual se puede interpretar que se deben mejorar los procesos de compensación y de crecimiento profesional dentro de la empresa

34. ¿Siento que puedo realizar una línea de carrera y desarrollo profesional en CEDAL?

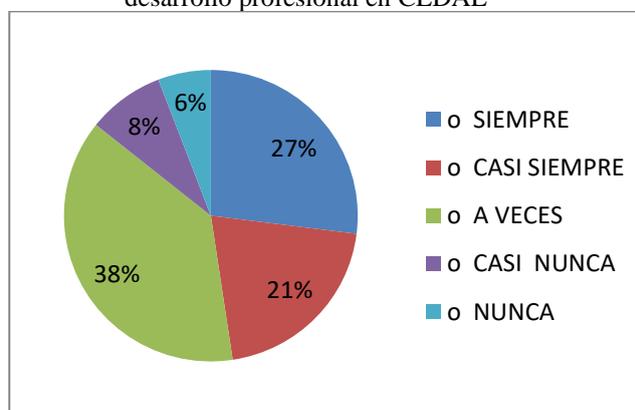
Tabla 34 Siento que puedo realizar una línea de carrera y desarrollo profesional en CEDAL

Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	51 27%
o CASI SIEMPRE	39 21%
o A VECES	72 38%
o CASI NUNCA	16 8%
o NUNCA	11 6%
TOTAL	189 100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 34 Siento que puedo realizar una línea de carrera y desarrollo profesional en CEDAL



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede analizar que el 38% de los encuestados menciona que A VECES Siente que puedo realizar una línea de carrera y desarrollo profesional en CEDAL, y un 27% SIEMPRE y un 21% CASI SIEMPRE y un 8% CASI NUNCA y un 6% NUNCA, lo cual se puede interpretar que existe capacidad en el empleado para cumplir adecuadamente con sus funciones y labores.

35. ¿Las personas son tratadas con justicia el momento de realizar evaluación o ascensos?

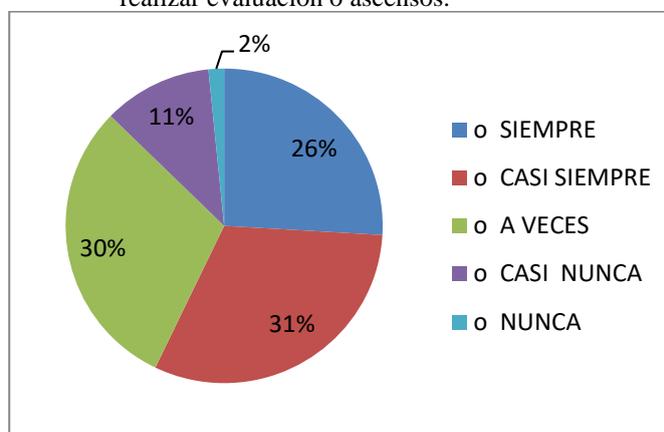
Tabla 35 Las personas son tratadas con justicia el momento de realizar evaluación o ascensos

Personas encuestadas	Porcentaje	
o SIEMPRE	49	26%
o CASI SIEMPRE	59	31%
o A VECES	57	30%
o CASI NUNCA	21	11%
o NUNCA	3	2%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 35 Las personas son tratadas con justicia el momento de realizar evaluación o ascensos.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos el 31% de los encuestados menciona que CASI SIEMPRE Las personas son tratadas con justicia el momento de realizar evaluación o ascensos y un 30% indica que A VECES y un 26% SIEMPRE y un 11% CASI NUNCA y un 2% NUNCA, lo cual podemos interpretar que existe cierta inconformidad con la aplicación de ascensos en la compañía.

Condiciones de trabajo

36. ¿Nuestras instalaciones contribuyen a que haya un buen ambiente de trabajo?

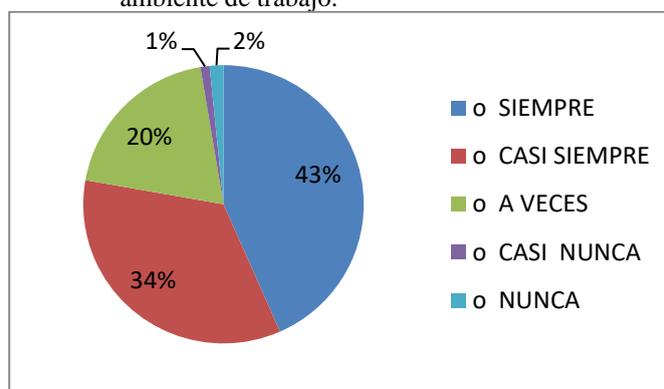
Tabla 36 Nuestras instalaciones contribuyen a que haya un buen ambiente de trabajo.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	82	43%
o CASI SIEMPRE	65	34%
o A VECES	37	20%
o CASI NUNCA	2	1%
o NUNCA	3	2%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 36 Nuestras Instalaciones contribuyen a que haya un buen ambiente de trabajo.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico podemos observar que el 43% menciona que SIEMPRE las Instalaciones contribuyen a que haya un buen ambiente de trabajo, y un 34% indica que CASI SIEMPRE y un 20% A VECES y un 2% NUNCA y un 1% CASI NUNCA, lo cual se puede interpretar que las instalaciones permiten a que se pueda realizar el trabajo adecuadamente.

37. ¿La jornada de trabajo le permite mantener un equilibrio entre las obligaciones personales y de trabajo?

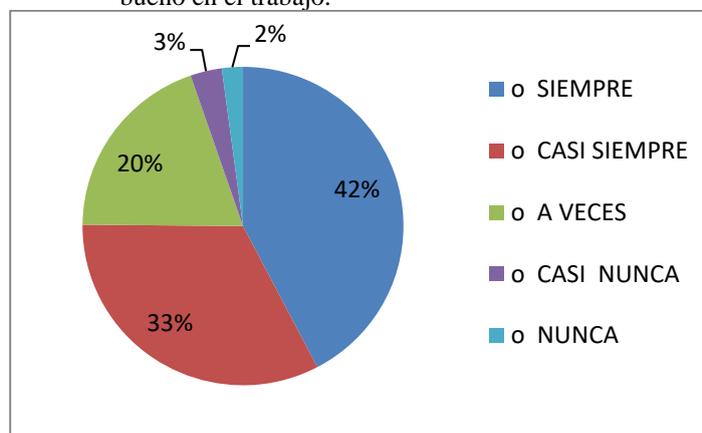
Tabla 37 La jornada de trabajo le permite mantener un equilibrio entre las obligaciones personales y de trabajo.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	80	42%
o CASI SIEMPRE	62	33%
o A VECES	37	20%
o CASI NUNCA	6	3%
o NUNCA	4	2%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 37 La jornada de trabajo le permite mantener un equilibrio bueno en el trabajo.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede analizar que el 42% de los encuestados menciona que SIEMPRE la jornada de trabajo le permite mantener un equilibrio bueno en el trabajo y un 33% CASI SIEMPRE y un 20% A VECES y un 3% CASI NUNCA y un 2% NUNCA, lo cual se puede interpretar que existe un cronograma adecuado de trabajo.

38. ¿Su puesto de trabajo es suficientemente cómodo?

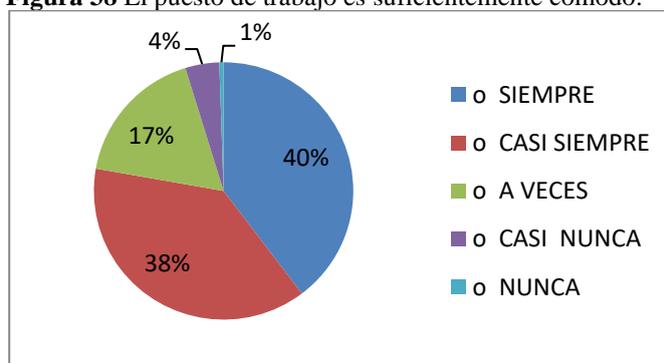
Tabla 38 Su puesto de trabajo es suficientemente cómodo.

	Personas encuestadas	Porcentaje
o SIEMPRE	75	40%
o CASI SIEMPRE	72	38%
o A VECES	33	17%
o CASI NUNCA	8	4%
o NUNCA	1	1%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 38 El puesto de trabajo es suficientemente cómodo.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

Por los resultados obtenidos el 40% de los encuestados menciona que SIEMPRE el puesto de trabajo es suficientemente cómodo y un 38% indica que CASI SIEMPRE y un 17% A VECES y un 7% CASI NUNCA y un 1% NUNCA, lo cual se puede interpretar que existe un adecuado control del puesto de trabajo, sin embargo, se debe mejorar los índices negativos de la encuesta.

39. ¿El nivel de ruido es soportable?

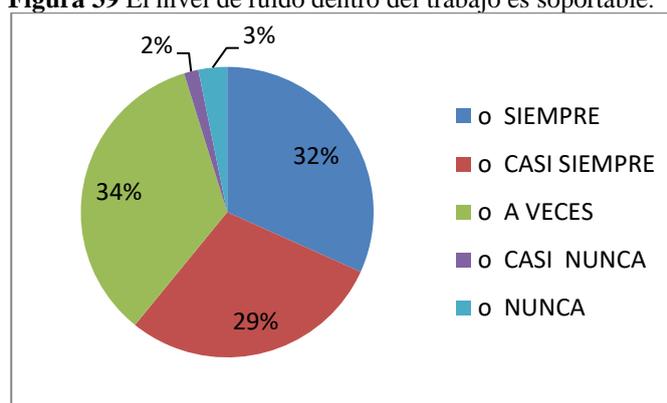
Tabla 39 El nivel de ruido es soportable.

	Personas encuestadas	Porcentaje
<input type="radio"/> SIEMPRE	60	32%
<input type="radio"/> CASI SIEMPRE	55	29%
<input type="radio"/> A VECES	65	34%
<input type="radio"/> CASI NUNCA	3	2%
<input type="radio"/> NUNCA	6	3%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 39 El nivel de ruido dentro del trabajo es soportable.



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede analizar que el 34% de los encuestados menciona que A VECES el nivel de ruido es soportable y un 32% SIEMPRE y un 29% CASI SIEMPRE y un 3% NUNCA y 2% CASI NUNCA, lo cual se puede interpretar que existe un control del ruido dentro de la empresa, sin embargo, se debe mejorar este entorno laboral.

40. Mi jefe tiene una visión clara de hacia dónde va la organización y cómo lograrlo.

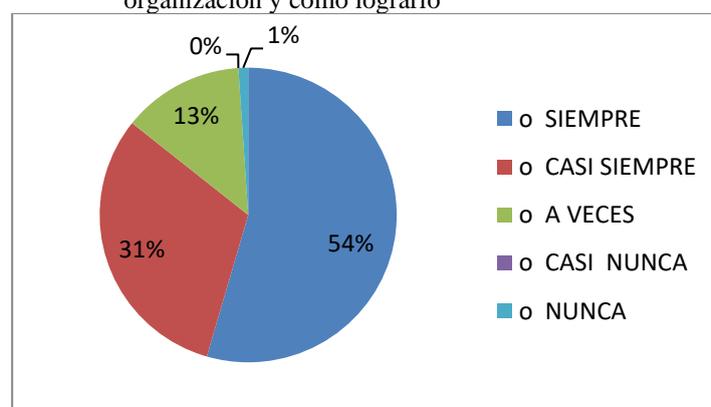
Tabla 40 Mi jefe tiene una visión clara de hacia dónde va la organización y como lo logro.

	Personas encuestadas	Porcentaje
<input type="radio"/> SIEMPRE	103	54%
<input type="radio"/> CASI SIEMPRE	59	31%
<input type="radio"/> A VECES	25	13%
<input type="radio"/> CASINUNCA	0	0%
<input type="radio"/> NUNCA	2	1%
TOTAL	189	100%

Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Figura 40 Mi jefe tiene una visión clara de hacia dónde va la organización y como lograrlo



Fuente: CEDAL Latacunga

Elaborado por: El Investigador

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede analizar que el 54% de los encuestados menciona que SIEMPRE el jefe tiene una visión clara de hacia dónde va la organización y cómo lograrlo, sin embargo, un 31% indica que CASI SIEMPRE y un 13% A VECES y un 1% NUNCA, lo cual se puede interpretar que el jefe tiene la visión clara de la visión y misión de la empresa.

Resumen De Encuestas

PREGUNTA	RESULTADO	CONCLUSIONES
1	Positivo	El jefe le mantiene informado acerca de temas y cambio importantes dentro del entorno de la empresa lo cual indica que existe un adecuado control, sin embargo, se debe mejorar el nivel comunicacional
2	Positivo	El jefe le comunica claramente sus experiencias sobre la tarea, sin embargo, es necesario la aplicación de mejoras en el clima organizacional
3	Nivel medio	Puede hacer preguntas razonables al jefe y recibir una respuesta directa, las encuestas demuestran niveles positivos y negativos en cuanto al liderazgo empresarial.
4	Positivo	Los jefes hacen lo que dicen demuestra que existe un compromiso y liderazgo por parte de los directivos.
5	Positivo	En general recibo información sobre temas vinculados a la compañía por los canales oficiales antes que por comentarios o chismes lo cual se puede concluir que existe un adecuado manejo de la información
6	Positivo	La comunicación entre los niveles jerárquicos superiores en la compañía se caracteriza por ser fluida lo cual indica que existe un control de los niveles jerárquicos.
7	Medio	Existe buena comunicación de arriba así abajo entre jefes y subordinados, indican valores positivos pero asu vez existen valores negativos en la respuestas, por lo que es importante mejorar la comunicación entre directivos y empleados
8	Positivo	Me gusta la empresa, la mayoría contesta que si existe pertenencia por la empresa.
9	Positivo	Se siente orgulloso de pertenecer a su empresa, la encuesta indica que existe orgullo por pertenecer a la empresa.
10	Positivo	Se sientes integrado dentro en su empresa, la mayoría contesta que si se siente integrado sin embargo se deben mejorar el entorno para lograr su totalidad de aceptación
11	Negativo	Si ese presenta la oportunidad de obtener otro empleo, donde el sueldo y las condiciones sean similares, cambiaria de empresa, la mayoría contesta que si lo haría lo cual indica que se debe mejorar el entorno laboral para lograr fidelidad del empleado.
12	Nivel medio	Si me preguntan, podría explicar con claridad los valores principales de la compañía, existe contestaciones positivas e igualmente negativas lo que

		indica que se debe mejorar los procesos comunicacionales dentro de la compañía.
13	Positivo	Mi trabajo tiene un sentido especial: esto no es “solamente un empleo “, me gusta venir a trabajar acá. La mayoría le gusta su trabajo, sin embargo, existen porcentajes negativos, lo cual indica que se debe trabajar en las mejoras del entorno del trabajo
14	Positivo	El jefe desarrolla un ambiente positivo en el equipo, los resultados indican que si existe sin embargo se debe mejorar el entorno de trabajo
15	Positivo	El jefe reconoce el buen trabajo y el esfuerzo extra, existe valores positivos sin embargo se debe aplicar mejorar o programas de reconocimiento y de compensación para el empleado.
16	Positivo	El jefe acepta que puedan cometerse errores involuntarios al hacer el trabajo, lo cual indica que se maneja un adecuado control por parte del jefe sin embargo se debe mejorar las relaciones entre empleado y jefe.
17	Positivo	La mayoría contesta que el jefe evita el favoritismo, sin embargo, existe un porcentaje que contesto negativamente lo cual indica que se deben mejorar el entorno laboral.
18	Positivo	La mayoría contesta que se lleva bien con sus compañeros, sin embargo, existen respuestas negativas lo cual indica que se debe trabajar en el clima laboral para lograr la unión y compañerismo.
19	Positivo	De acuerdo a las encuestas la mayoría cree que él y sus compañeros están unidos y se llevan bien, sin embargo, existen porcentajes negativos, lo cual indica que se deben mejorar las relaciones interpersonales entre empleados.
20	Positivo	Los encuestados manifiestan que, si considera que sus compañeros son además sus amigos, sin embargo, existen algunos que no lo creen así por lo que es importante mejorar el clima y entorno en la empresa
21	Positivo	Según los empelados encuestados si le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted entró en la empresa, sin embargo, es necesario mejorar los procesos de inducción a los empleados nuevos.
22	Negativo	De acuerdo a los encuestados existe mucha movilidad y cambio de puesto de trabajo entre sus compañeros en la empresa, lo cual indica que existe rotación en los puestos lo cual se debe mejorar para lograr mejores rendimientos por parte del empleado.
23	Positivo	De acuerdo a los resultados la mayoría considera que existe un verdadero sentimiento de trabajo en equipo

		sin embargo existen encuestados que contestaron negativamente lo cual incide en que se deben mejorar el entorno laboral para lograr el compromiso general de los empleados.
24	Positivo	De acuerdo a los resultados los procesos que administro van de la mano con la responsabilidad de mi posición, lo cual indica que existe responsabilidad sin embargo existen valores negativos que se deben mejorar para alcanzar el objetivo.
25	Positivo	Por los resultados obtenidos en la encuesta los empleados indican que el volumen de trabajo del puesto le permite cumplir con los objetivos propuestos, en las fechas establecidas con mis superiores, sin embargo, existen empleados que no están de acuerdo, lo cual indica que se debe mejorar este proceso.
26	Positivo	Por los resultados obtenidos en la encuesta los empleados mencionan que la cantidad de las reuniones operativas de trabajo, ayudan al comportamiento de objetivos interdepartamentales, sin embargo, otros empleados mencionan que no, lo cual indica que se deben realizar correctivos.
27	Intermedio	De acuerdo a los resultados de la encuesta los empleados mencionan que la carga de trabajo distribuida a los miembros de mi departamento es equitativa, sin embargo, hay empleados que contestaron negativamente lo cual indica que se deben mejorar la distribución de tareas.
28	Positivo	De acuerdo a los resultados en el puesto de trabajo los empleados tienen autonomía suficiente para cumplir con los objetivos de mi cargo, sin embargo, existe un alto porcentaje que indico lo contrario lo cual índice en que se debe mejorar los estados de responsabilidad y ejecución de las tareas.
29	Positivo	Los empleados encuestados manifiestan que, si se considera valorado por el puesto de trabajo que ocupa, sin embargo, existe un porcentaje que piensa lo contrario lo cual indica que se debe mejorar el entorno y clima laboral especialmente en la parte de compensaciones.
30	Positivo	Por las encuestas realizadas el empleado si se considera que le pagan de forma adecuada por su trabajo, sin embargo, existe empleados que manifiestan lo contrario lo cual incide en que se debe mejorar los planes de compensación y de salario.
31	Positivo	De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta los empleados manifiestan que, si existen posibilidades reales de desarrollo profesional en su

		empresa, sin embargo, existen empleados que manifiestan lo contrario lo cual indica que se deben mejorar los planes de desarrollo y crecimiento profesional.
32	Negativo	De acuerdo a los resultados obtenidos los empleados manifiestan que los procesos de evaluación de desempeño son objetivos y transparentes, sin embargo, existe un alto porcentaje de empleados que manifiestan lo contrario lo cual indica que se deben transparentar los procesos de compensación y evaluación de desempeño dentro de la empresa.
33	Negativo	Por los resultados obtenidos los empleados manifiestan que los ascensos son obtenidos por quienes más lo merecen, sin embargo, existe otros empleados que manifiestan lo contrario, por lo cual es necesario mejorar el proceso de evaluación y de rendimiento para lograr los ascensos, por medio de la transparencia del proceso
34	Negativo	De acuerdo a las encuestas los empleados Sienten que pueden realizar una línea de carrera y desarrollo profesional en CEDAL, sin embargo, hay empleados que mencionan que no, lo cual incide en que se deben planificar procesos de capacitación y desarrollo para el personal.
35	Negativo	De acuerdo a los resultados obtenidos los empleados contestan que, si las personas son tratadas con justicia el momento de realizar evaluación o ascensos, sin embargo, existe otros empleados que manifiestan lo contrario lo cual indica que se debe mejorar los procesos de evaluación con transparencia y honestidad para lograr los ascensos.
36	Positivo	De acuerdo a los resultados obtenidos los empleados manifiestan que las instalaciones contribuyen a que haya un buen ambiente de trabajo, sin embargo, existe un porcentaje que contesto negativamente. Lo cual indica que se deben mejorar los entornos y sitios de trabajo.
37	Positivo	De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta los empleados manifiestan que la jornada de trabajo le permite mantener un equilibrio entre las obligaciones personales y de trabajo, sin embargo, existen empleados que no están de acuerdo y que se deben mejorar los procesos y cronogramas de trabajo.
38	Positivo	De acuerdo a los resultados obtenidos, los empleados manifiestan que su puesto de trabajo es suficientemente cómodo, sin embargo, existe un nivel de empleados que

		contesto negativamente lo cual indica que se deben mejorar los sitios y entornos de trabajo.
39	Intermedio	De acuerdo a la encuesta los empleados manifiestan que el nivel de ruido es soportable, sin embargo otros empleados manifiestan que el ruido es insoportable lo cual indica que se debe mejorar los procesos de seguridad y salud del empleado.
40	Positivo	Los encuestados manifiestan que el jefe tiene una visión clara de hacia dónde va la organización y cómo lograrlo, sin embargo, existen empleados que piensan lo contrario lo cual indica que se deben mejorar los procesos comunicaciones internos.

Fuente: Encuesta (2020)

Elaborado por: Investigadora

Interpretación:

Mediante la investigación realizada en la empresa “CEDAL”, se obtuvo un resultado de 22,80, por lo que se puede concluir que dentro del entorno empresarial de la compañía existe un nivel adecuado, pero se debe realizar y mejorar para lograr la optimización del rendimiento de los empleados. Que se encuentra en un aspecto por mejorar. Es decir, los encuestados consideran que la comunicación en el ámbito laboral al interior de la empresa es positiva, pero es necesario aplicar medidas correctivas.

8.3.2. Cultura y sentido de pertinencia

Tabla 42 Indicadores de la Cultura y sentido de pertinencia.

PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL	VALORACIÓN					TOTAL	
¿Me gusta la empresa?	168	16	2	0	0	186	4.44	0.34	0.03	0.00	0.00	4.81	
¿Se siente orgulloso de pertenecer a su empresa?	166	18	5	0	0	189	0.88	0.19	0.08	0.00	0.00	1.15	
¿Se siente integrado en su empresa?	144	34	11	0	0	189	0.76	0.36	0.17	0.00	0.00	1.30	
¿Si ese presenta la oportunidad de obtener otro empleo, donde el sueldo y las condiciones sean similares, permanecería en su empresa?	112	43	23	6	5	189	2.96	0.91	0.37	0.06	0.03	4.33	
Si me preguntan, podría explicar con claridad los valores principales de la compañía.	53	64	56	13	3	189	1.40	1.35	0.89	0.14	0.02	3.80	
Mi trabajo tiene un sentido especial: esto no es “solamente un empleo”, me gusta venir a trabajar acá.	144	43	2	0	0	189	0.76	0.46	0.03	0.00	0.00	1.25	
INDICADOR SOBRE												TOTAL	16.63
30 PUNTOS		No saludable6-14		Por mejorar 14.1-22.1		Saludable 22.2-30							

Interpretación:

Mediante la investigación realizada en la empresa “CEDAL”, se obtuvo un resultado 16.63 por lo que se puede concluir que se encuentran niveles aceptables, sin embargo, se deben mejorar el clima laboral para lograr fidelidad y pertenencia. Es decir, los encuestados no poseen un adecuado sentido de cultura y pertenencia hacia la empresa “CEDAL”.

8.3.3. Liderazgo

Tabla 43 Indicadores de Liderazgo

PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL	VALORACIÓN					TOTAL	
Mi jefe desarrolla un ambiente positivo en el equipo.	75	66	42	4	2	189	0.40	0.70	0.67	0.08	0.05	1.90	
Mi jefe tiene una visión clara de hacia dónde va la organización y cómo lograrlo.	103	59	25	0	2	189	0.54	0.62	0.40	0.00	0.05	1.62	
Mi jefe reconoce el buen trabajo y el esfuerzo extra.	56	48	61	16	8	189	1.48	1.02	0.97	0.17	0.04	3.68	
Mi jefe acepta que puedan cometerse errores involuntarios al hacer el trabajo.	38	43	66	27	15	189	1.01	0.91	1.05	0.29	0.08	3.33	
Mi jefe evita el favoritismo.	62	55	52	12	8	189	0.33	0.58	0.83	0.25	0.21	2.20	
Compañeros de trabajo	63	55	53	11	7	189	0.33	0.58	0.84	0.23	0.19	2.17	
INDICADOR SOBRE		No saludable6-14		Por mejorar 14.1-22.1		Saludable 22.2-30						TOTAL	14.90
30 PUNTOS													

Interpretación:

Mediante la investigación realizada en la empresa “CEDAL”, se obtuvo un resultado 14.90% por lo que se puede concluir que se encuentra en niveles aceptables, pero es necesario aplicar mejoras. Es decir, los encuestados no poseen un líder adecuado que los guíe dentro de la empresa “CEDAL”.

8.3.4. Acerca de los compañeros de trabajo

Tabla 44 Indicadores acerca de los compañeros de trabajo

PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL	VALORACIÓN					TOTAL	
¿Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted entró en la empresa?	74	56	46	5	8	189	0.39	0.59	0.73	0.11	0.21	2.03	
¿Cree que Usted y sus compañeros esta unidos y se llevan bien?	56	64	60	8	1	189	1.48	1.35	0.95	0.08	0.01	3.88	
¿Considera que sus compañeros son además sus amigos?	39	55	76	11	8	189	1.03	1.16	1.21	0.12	0.04	3.56	
¿Existe mucha movilidad y cambio de puesto de trabajo entre sus compañeros en la empresa?	12	29	79	42	27	189	0.06	0.31	1.25	0.89	0.71	3.23	
¿Considera usted que en su departamento existe un verdadero sentimiento de trabajo en equipo?	50	66	55	15	3	189	0.26	0.70	0.87	0.32	0.08	2.23	
INDICADOR SOBRE		No saludable 5-11.6		Por mejorar 11.7-18.34		Saludable 18.35-25						TOTAL	14.93
25PUNTOS													

Interpretación:

Los resultados del proceso investigativo dan un puntaje de 14.93%, lo que permite evidenciar que la percepción de los empleados al interior de la empresa en lo que respecta al tema de compañerismo es positivo, sin embargo, se deben aplicar mejoras, ya que ocasionalmente se pueden generar roces y diferencias entre trabajadores, mismas que son normales en el transcurso de las jornadas laborales.

8.3.5. Puesto de trabajo

Tabla 45 Indicadores acerca del puesto de trabajo.

PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL	VALORACIÓN					TOTAL	
¿Los procesos que administro van de la mano con la responsabilidad de mi posición?	109	58	18	2	2	189	0.58	0.61	0.29	0.04	0.05	1.57	
¿El volumen de trabajo de mi puesto me permite cumplir con los objetivos propuestos, en las fechas establecidas con mis superiores?	70	93	21	5	0	189	0.37	0.98	0.33	0.11	0.00	1.79	
¿La cantidad y calidad de las reuniones operativas de trabajo, ayudan al comportamiento de objetivos interdepartamentales?	72	75	36	4	2	189	1.90	1.59	0.57	0.04	0.01	4.12	
¿La carga de trabajo distribuida a los miembros de mi departamento es equitativa?	48	77	48	11	5	189	0.25	0.81	0.76	0.23	0.13	2.20	
¿En mi puesto de trabajo tengo la autonomía suficiente para cumplir con los objetivos de mi cargo?	110	55	19	2	3	189	0.58	0.58	0.30	0.04	0.08	1.59	
¿Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa?	65	58	55	6	5	189	1.72	1.23	0.87	0.06	0.03	3.91	
¿Considera usted que le pagan de forma adecuada por su trabajo?	66	57	44	14	8	189	1.75	1.21	0.70	0.15	0.04	3.84	
INDICADOR SOBRE												TOTAL	19.02
35PUNTOS			No saludable 7-16.3										
				Por mejorar 16.4-25.73									
						Saludable 25.74-35							

Interpretación:

La calificación de los resultados obtenidos por las encuestas, nos da un puntaje de 13.97% lo cual permite evidenciar que la percepción de los empleados que laboran en la empresa “CEDAL”, están en los niveles aceptables sin embargo se deben aplicar correctivos en las condiciones y ambientes laborales del entorno y puesto del trabajo.

8.4. Nivel de clima organizacional

Tabla 48 Nivel de clima organizacional

DIMENSIONES	PUNTAJE
Comunicación interna	22.80
Cultura y sentido de pertinencia	16.63
Liderazgo	14.90
Acerca de los compañeros de trabajo (se lleva bien con sus compañeros)	14.93
Puesto de trabajo	19.02
Proyecto de desarrollo o carrera	15.46
Condiciones de trabajo	13.97
CLIMA ORGANIZACIONAL “CEDAL”	117,72

BAJO NIVEL	NIVEL PROMEDIO	NIVEL ALTO
40 a 93	94 a 147	148 a 200

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta, el indicador indica que en la empresa Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A “CEDAL” de la Ciudad de Latacunga, el nivel del clima organizacional está en un promedio de 117.72, el cual de acuerdo al estudio se ubica en el nivel promedio el cual inicia desde el rango del 94 al 147. Para lo cual se puede determinar que el nivel del clima organizacional en la empresa está en el rango

aceptable, sin embargo, se deben mejorar los aspectos y entornos de trabajo para lograr alcanzar un nivel de clima organizacional adecuado dentro de la organización. Es por ello que en la empresa debe aplicarse y estructurarse con una misión clara y directa hacia sus empleados.

Ellos perciben que la dirección los apoya y les estimula a conseguir un trabajo en equipo y apoyarse entre sí, permitiéndoles, al mismo tiempo, cierto grado de autonomía y existiendo normas claras de actuación y admitiéndose nuevas propuestas. Este clima laboral ha ocasionado eliminar la deserción del personal hacia otras fuentes de empleo; todo esto es debido a la remuneración por la labor realizada, la comunicación con el jefe y el llevar a cabo labores destacadas. Se debe tener en cuenta que el hecho de haber realizado la encuesta de clima ya crea en los colaboradores ciertas expectativas de mejoras laborales.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

- Una vez desarrollado el presente trabajo se puede definir los principales factores que inciden en el clima laboral de los trabajadores, en primer lugar la comunicación interna que se tiene dentro de la empresa y la cultura del sentido de pertenencia que tienen los trabajadores hacia la misma, ,por otro lado se analiza el liderazgo que fomentan los directores y jefes departamentales , además se pudo determinar que existe la sobrecarga laboral y las actividad que el trabajador desempeña como son evaluadas desde el punto del jefe, Lo cual incide en las condiciones de trabajo que se presentan en cada uno de los puestos y que pueden afectar al desempeño laboral,, el tipo de liderazgo que se observa que se aplica en la empresa es el liderazgo transaccional.

- Al determinar el clima organizacional existente en la empresa, permite al departamento de Talento Humano, aplicar los correctivos o mejoras en el entorno laboral y social de los empleados, por medio de las diversas herramientas que las gerencias cuentan en la actualidad y que sirven como indicador de evaluación de desempeño para el logro de metas y objetivos empresariales.
- Al ser identificados y evaluados los factores que inciden en el clima organizacional de la empresa CEDAL, se pudo determinar que existe un nivel promedio aceptable en el clima laboral, sin embargo, existen ciertos factores que impiden que la compañía alcance las metas y objetivos propuestos.
- La empresa CEDAL presenta un clima organizacional promedio que es un poco favorable para la empresa, para ello se debe mejorar todos los aspectos que se ven incluidos en estos, mediante programas de comunicación interna, satisfacción personal, convivencia entre compañeros, charlas de jefes a subordinados, bonificación o compensaciones, el empleo o marca empleadora y otros factores, que sirvan para mejorarlas relaciones y entorno laboral entre empresa y el trabajador.

9.2.Recomendaciones

- De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas, los niveles alcanzados en el medidor de la escala de clima organizacional, se debe realizar la implementación de un plan para el fortalecimiento del trabajo en equipo y liderazgo en el personal de la empresa “CEDAL”.
- En base a los resultados obtenidos de la evaluación del clima organizacional en la Corporación “CEDAL”, es necesario realizar evaluación de desempeño al personal por

lo menos dos veces al año, con el fin de poder detectar si existe un adecuado clima o entorno laboral y si es así aplicar los correctivos necesarios.

- Se recomienda desarrollar métodos de retroalimentación para los empleados, que exista una comunicación efectiva, mejorar los planes de desarrollo personal y profesional, donde esta fluya de manera ascendente, descendente y realizar reuniones en donde se anuncie sobre el avance de los proyectos brindándole al empleado información clara y precisa, con lo cual también se mejorará el buen desempeño en su trabajo.
- Debido a que el nivel de sentido de pertenencia es neutro en la empresa, se debe fortalecer a través del contacto con los colaboradores para identificar sus necesidades, creando espacios interactivos con la alta dirección con el fin de posicionar a la empresa como una marca empleadora a través de beneficios sociales y personales para los empleados.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

Aguirre, M & Martínez, L,. (2012).

Arevalo, S. (2016). METODOLOGIA Y TECNICAS ANALITICAS PARA LA INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

Armenteros, L. (2015). Generalidades del clima organizacional. SciELO.

Botero, A. (2020). REVISIÓN LITERARIA SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EMPRESAS. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17573/5/2020_clima_organizacional.pdf

Chiavenato, I. (2015). GESTION DEL TALENTO HUMANO. McGRAW-HILL.

Chuquiyaury, Z. (2016). Horizonte Medico. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2016000400006&script=sci_arttext

Chvez, M. (2016). EL ORIGEN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, DESDE UNA PERSPECTIVA DE LAS ESCUELAS DE LA ADMINISTRACIÓN: UNA APROXIMACIÓN.

Cordoba, M. (2017). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. EAN, 43-61.

Correa, F. (2015). los factores higienicos de Frederick.

Garcia, O. (2015). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. Hidalgo.

German, P. (2016). <http://45.238.216.28/bitstream/123456789/4713/1/TUAEXCOMMDEGE012-2016.pdf>. Obtenido de <http://45.238.216.28/bitstream/123456789/4713/1/TUAEXCOMMDEGE012-2016.pdf>

Guevara, X. (2018). Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa . Creative Commons.

Hernández, H. (2015). EVALUACIÓN DE FACTORES Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR ACADÉMICOS UNIVERSITARIOS.

Iglesias, A. (2015). Generalidades del clima organizacional. SciELO.

- Moya, D. (2014). Comparativo de las principales características asociadas a clima organizacional en dos instituciones del sistema de salud en Colombia y en EE.UU. Bogota.
- Muñoz, T. (2016). EL CUESTIONARIO COMO INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN/EVALUACIÓN. INSTRUMENTACIÓN.
- Pereira, A. (09 de 05 de 2019). Factores del clima organizacional. Obtenido de Revista Scientific: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/383
- Perez, V. (2018). La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial. Quito.
- Porras, D. (2018). Percepción del Clima organizacional. ESPACIOS.
- Prado, F., & Miguel, R. (2015). SALUD OCUPACIONAL, CLIMA LABORAL Y VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS. Editorial El Manual Moderno.
- Reyes, J. (2014). Clima Organizacional. Tepeji.
- Rico, J. (2016). Importancia del Clima Organizacional para la Competitividad de las Pymes. ResearchGate.
- Rodriguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio . Revista Educación en Valores, 3-18.
- Rodriguez, L. (2014). ESTUDIO DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL EN UNA DEPENDENCIA PUBLICA. Monterey.
- Sánchez, L. (2017). Relación Entre Las Dimensiones Del Clima Organizacional . Bogota.
- Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico. Dialnet, 34-61.
- Valdeiglesias, R. (2019). Factores Determinantes del Clima Organizacional . Lima.
- Vargas, E. (2014). IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. Medellin.
- Vargas, M. (2017). MPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL. Bogota.

Referencias Intangibles:

Castillo A; Pedreros L y Gajardo M. (2013) Análisis De Las Teorías De Motivación De Contenido: Una Aplicación Al Mercado Laboral De Chile Del Año 2009. Revista de Ciencias Sociales. Vol. IV, pp. 45-61. Costa Rica, San José. Obtenido de:
<http://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>

Clima organizacional en las industrias. Obtenido de:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2>

Psicología Onlinhttp://www.psicologiaonline.com/ebooks/riesgos/capitulo1_2.shtmlSalazar, J. (21 de 09 de 2009). ACIMED. Recuperado el 2016, de SCIELO. Obtenido de:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004

ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CARRERA SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL

Propósito de la Encuesta: Determinar Clima Organizacional dentro de la Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A “CEDAL” de la Ciudad de Latacunga.

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO)	
1. Nombre de la Organización: Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A“CEDAL” 2. Tipo de Organización: [] Pública [] Privada	
3. Edad: 4. Sexo [] Femenino [] Masculino 5. Grupo Ocupacional:	
6. Cargo: 7. Departamento: 8. Tiempo trabajando en la Empresa: 9. Trabajando en el Puesto Actual:	
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	
3. Determinar la percepción sobre del clima organizacional en la Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A“CEDAL”	
<p>En el siguiente cuestionario indique para cada una de las siguientes afirmaciones la frecuencia con la que se dan los diversos aspectos en la institución, marcando con una X en la respuesta que considere más acertada.</p> <p style="padding-left: 40px;">Nota: Asegúrese de responder a todas las preguntas. No hay preguntas correctas ni incorrectas, ni preguntas con trampa.</p>	
DEPARTAMENTO:	
Communication interna	

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	CASI NUNCA
1. Mi jefe me mantiene informado acerca de temas y cambio importantes.					
2. Mi jefe me comunica claramente sus experiencias sobre mi tarea.					
3. Puedo hacer preguntas razonables a mi jefe y recibir una respuesta directa.					
4. Los jefes hacen lo que dicen.					
5. En general recibo la información sobre temas vinculados a la compañía por los canales					

oficiales antes que por comentarios o chismes.					
6. La comunicación entre los niveles jerárquicos superiores en la compañía se caracteriza por ser fluida.					
7. ¿Existe buena comunicación de arriba abajo entre jefes y subordinados?					
Cultura y sentido de pertenencia					
8. ¿Me gusta la empresa?					
9. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a su empresa?					
10. ¿Se siente integrado en su empresa?					
11. Si se presenta la oportunidad de obtener otro empleo, donde el sueldo y las condiciones sean similares, ¿permanecería en su empresa?					
12. Si me preguntan, podría explicar con claridad los valores principales de la compañía.					
13. Mi trabajo tiene un sentido especial: esto no es “solamente un empleo“, me gusta venir a trabajar acá.					
Liderazgo					
14. Mi jefe desarrolla un ambiente positivo en el equipo.					
15. Mi jefe tiene una visión clara de hacia dónde va la organización y cómo lograrlo.					
16. Mi jefe reconoce el buen trabajo y el esfuerzo extra.					
17. Mi jefe acepta que puedan cometerse errores involuntarios al hacer el trabajo.					
18. Mi jefe evita el favoritismo.					

19. ¿Se lleva usted bien con sus compañeros?					
Acerca de los compañeros de trabajo					
20. ¿Cree que Usted y sus compañeros esta unidos y se llevan bien?					
21. ¿Considera que sus compañeros son además sus amigos?					
22. ¿Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando usted entró en la empresa?					
23. ¿Existe mucha movilidad y cambio de puesto de trabajo entre sus compañeros en la empresa?					
24. ¿Considera usted que en su departamento existe un verdadero sentimiento de trabajo en equipo?					
Puesto de trabajo.					
25. ¿Los procesos que administro van de la mano con la responsabilidad de mi posición?					
26. ¿El volumen de trabajo de mi puesto me permite cumplir con los objetivos propuestos, en las fechas establecidas con mis superiores?					
27. ¿La cantidad y calidad de las reuniones operativas de trabajo, ayudan al comportamiento de objetivos interdepartamentales?					
28. ¿La carga de trabajo distribuida a los miembros de mi departamento es equitativa?					
29. ¿En mi puesto de trabajo tengo la autonomía suficiente para cumplir con los objetivos de mi cargo?					

30. ¿Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa?					
31. ¿Considera usted que le pagan de forma adecuada por su trabajo?					
Proyecto de Desarrollo Carrera 32. ¿Existen posibilidades reales de desarrollo profesional en su empresa					
33. ¿Los procesos de evaluación de desempeño son objetivos y transparentes?					
34. ¿Los ascensos son obtenidos por quienes más lo merecen?					
35. ¿Siento que puedo realizar una línea de carrera y desarrollo profesional en CORPESA?					
36. ¿Las personas son tratadas con justicia el momento de realizar evaluación o ascensos?					
Condiciones de trabajo 37. ¿Nuestras instalaciones contribuyen a que haya un buen ambiente de trabajo?					
38. ¿La jornada de trabajo le permite mantener un equilibrio entre las obligaciones personales y de trabajo?					
39. ¿Su puesto de trabajo es suficientemente cómodo?					
40. ¿El nivel de ruido es soportable?					

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
PERIODO ACADEMICO SEPTIEMBRE 2019- FEBRERO 2020

CARRERA: Secretariado Ejecutivo Gerencial.

TEMA: Proyecto de Titulación Clima Organizacional en la Corporación Ecuatoriana de la Planta Industrial de Aluminio S.A“CEDAL” de la Ciudad de Latacunga.

POSTULANTE: Lagla Lagla Myriam Patricia CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

TUTOR: Mgs Libia Almeida

SEMANAS	FECHA	HORARIO A REALIZAR LA ENCUESTA	ÁREA DE TRABAJO	NUMERO DE TRABAJADORES	OBSERVACIONES	AVANCE DE LA ACTIVIDAD EN %
4	9/01/2020	7:30 A 8:00	FUNDCION	17-1=16	No asiste un trabajador por reposo medico	90%
4	9/01/2020	13:30 A 14:00	EXTRACION	32	Asisten todos los trabajadores	100%
3	10/01/2020	7:30 A 8:00 Y 13:00 A 14:00	ANODIZADO	43	No asiste un trabajador por reposo medico	90%
3	10/01/2020	10:30 A 11:00	PINTURA	14	Asisten todos los trabajadores	100%
1	13/01/2020	9:30 10:00	EMPAQUE	27	Asisten todos	100%
1	13/01/2020	15:30 A 16:00	PLANTA DE LA FLUENTE	15	Asisten todos	100%
2	14/01/2020	13:00 A 14:00	MATEMIMIENTO	17	Asisten todo	100%
3	15/01/2020	7:30 A 8:00	ADMINISTRACION	51	Asisten todos trabajadores	100%
3	15/01/2020	13:30 A 14:00	BODEGA	12	Asisten todos	100%
4	16/01/2020	10:30 A 11:00	MATRICERIA	17	Asisten todos	100%
4	16/01/2020	11:30 A 12:00	SISTEMA DE INTEGRADO DE GESTION	20	Asisten todos trabajador	100%
				TOTAL:264		

FICHAACADEMICA DEL ESTUDIANTE

HOJA DE VIDA

INFORMACIÓN PERSONAL:



Nombres y Apellidos: Myriam Patricia Lagla Lagla

Cédula de Identidad: 050391626-4

Lugar y fecha de nacimiento: 15 de abril de 1991

Estado Civil: Casada

Domicilio: Lucha baja de los pobres (Calle Manuela Garaicoa)

Teléfono: 0979280581

Correo electrónico: myriam.lagla4@utc.edu.ec

FORMACIÓN ACADÉMICA:

Primer Nivel: Escuela General “Quisquis”

Segundo Nivel: Colegio Técnico Referencial “Luis Fernando Ruiz”

Tercer Nivel: Universidad “Técnica de Cotopaxi” Egresada de la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial.

EXPERIENCIA LABORAL:

- ASISTENTE COMO SECRETARIA EN CONSULTORIO JURIDICO EN LA CIUDAD DE LATACUNGA (MAYO –AGOSTO DEL 2015).
- ATENCION AL CLIENTE “ALMACENES GENESIS “ (SEPTIEMBRE – DICIEMBRE 2017)
- ATENCION AL CLIENTE EN EL LOCAL COMERCIAL “MEGA POPULAR” DE LA CIUDAD DE LATACUNGA (ENERO – SEPTIEMBRE 2019).

REFERENCIAS:

- Sr: Estalyn Chicaiza (0998257313)
- Sra: Sandra Masapanta (0987225156)
- Srta. Paulina Chasiluisa (0983955792)