



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE COMERCIO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**TEMA: “EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS
DEL SECTOR METAL MECÁNICA DE LA PARROQUIA DE SAN
BUENAVENTURA DEL CANTÓN LATACUNGA.”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Ingenieras Comerciales.

Autoras:

Curay Curay Karina Elizabeth

Chicaiza Patate Jesica Alexandra

Director:

Eco. Renato Pérez López

Latacunga - Ecuador

Agosto del 2017

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“Nosotras Karina Elizabeth Curay Curay y Jesica Alexandra Chicaiza Patate declaramos ser autoras del presente proyecto de investigación: “**Evaluación del clima organizacional en las empresas del sector metal mecánica de la Parroquia de San Buenaventura del Cantón Latacunga**, siendo. Eco. Renato Pérez López director 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.

.....
Karina Elizabeth Curay Curay

C.I. 050350676-8

.....
Chicaiza Patate Jesica Alexandra

C.I. 050304629-4

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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

“Evaluación del clima organizacional en las empresas del sector metal mecánica de la Parroquia de San Buenaventura del Cantón Latacunga” de Karina Elizabeth Curay Curay y Jesica Alexandra Chicaiza Patate, de la Carrera de Ingeniería Comercial, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Honorable Consejo Académico de la Facultad De Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, agosto del 2017

El Director

Firma

.....

Eco. Renato Pérez López

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, los postulantes: Karina Elizabeth Curay Curay y Jesica Alexandra Chicaiza Patate con el título de Proyecto de Investigación: **“Evaluación del clima organizacional en las empresas del sector metal mecánica de la Parroquia de San Buenaventura del Cantón Latacunga”** han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación de Proyecto.

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

Latacunga agosto del 2017

Para constancia firman:

.....
Lector 1 (Presidente)
Ing. MBA Milton Marcelo Cárdenas Cárdenas
C.C.050181033-7

.....
Lector 2
Ing. Ibett Maricela Jácome Lara
C.C. 171495380-7

.....
Lector 3
Ing. Sandra Jaqueline Peñaherrera Acurio
C.C. 180333732-6

AGRADECIMIENTO

En primer lugar doy infinitamente gracias a Dios por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida.

A mi familia quienes que de una u otra manera supieron brindarme su apoyo incondicional para no desmayar durante el trayecto de mi vida estudiantil.

A la persona especial que forma parte de mi vida José Luis quien siempre estuvo apoyándome, en los buenos y malos momentos gracias por tenerme mucha paciencia

Como no también extender un agradecimiento fraterno a nuestro Tutor Eco. Renato Pérez López por ser la persona quien nos guio durante todo este tiempo del desarrollo del proyecto.

Karina Elizabeth

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme dado la vida y estar siempre guiándome por el sendero del camino hasta cumplir con mi meta trazada, a mis padres Mercedes y Jorge por haber sido el pilar fundamental para cumplir con mi sueño, a todos mis hermanos por haber estado a cada instante apoyándome moralmente, a mis abuelitos por sus consejos. A la Universidad Técnica de Cotopaxi por haberme abierto las puertas para darme la oportunidad de ser una profesional, a todos mis docentes por haberme impartido su cátedra, y especialmente a mi tutor por haber sido la guía de nuestro proyecto.

Jesica Alexandra

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación va dedicado a mi Dios porque es quien sabe guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presenten. En especial a mis bis abuelos Rafael Chiluisa y Graciela Toapanta por ser quienes desde pequeña me supieron inculcar valores, principios para formarme como persona responsable.

A mi tía Nancy Curay quien desde el cielo me cuida y me da sus bendiciones gracias por esas palabras de aliento que me daba cuando estaba con vida y ahora con mucho orgullo diré meta cumplida.

Karina Elizabeth

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a Dios por haberme dado la fuerza, el valor y la sabiduría para seguir en adelante, a mis padres por haberme dado el apoyo incondicional para cumplir con mi meta, por guiarme a cada instante y cada paso que doy, a mis abuelitos por haberme dado muchos consejos que me sirvieron de guía en mi vida diaria, a mis hermanos por estar a cada instante brindándome su amor cariñoso y aprecio que fue un incentivo más para seguir en adelante.

Jesica Alexandra

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TITULO: Evaluación del clima organizacional en las Empresas del sector metal mecánica de la parroquia de San Buenaventura del cantón Latacunga.

Autoras: Karina Elizabeth Curay Curay
Jesica Alexandra Chicaiza Patate

RESUMEN

El clima organizacional es un tema importante que debe ser analizado, por lo tanto en el presente proyecto se realizó un diagnóstico del clima organización a las empresas metal mecánicas de la Parroquia San Buenaventura de la ciudad de Latacunga en Ecuador, permitiendo obtener información sobre la situación actual del ambiente organizacional en la industria. La determinación de los aspectos positivos y negativos del entorno laboral, es preciso para una producción eficiente. El trabajo investigativo está sustentado en bases teóricas como: los tipos de climas laborales, dimensiones, ventajas, desventajas y características del ambiente que un empleado debe tener en su puesto de trabajo. El estudio cuenta con un enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptiva para la descripción y análisis de la problemática a investigar, de campo y bibliográfica-documental. La técnica utilizada es la encuesta de la Consultora Place to Word que estudia 9 dimensiones que son: estrategias organizacionales; organización; comunicación; trabajo en equipo; ambiente laboral relaciones interpersonales; ambiente de trabajo; satisfacción laboral; identificación y compromiso. El análisis de los resultados se ejecutó a través del programa estadístico SPSS; con un objeto de estudio de 145 trabajadores pertenecientes a las 3 empresas del sector metal mecánica, se obtuvieron los factores positivos y negativos de la industria. Se concluye que el clima organizacional de las empresas del sector metal mecánica prevalece en un nivel favorable tomando en consideración, lo positivo del ambiente laboral como lo son: el trabajo en equipo, relaciones interpersonales, satisfacción, identificación y compromiso, por el contrario como aspectos negativos se tienen: estrategia organizacional, comunicación y liderazgo. Resulta importante reforzar los puntos débiles del clima en las empresas del sector metal mecánica para de esta manera evitar la lentitud e ineficiencia de las actividades planteadas a cada uno de los trabajadores.

Palabras claves: Latacunga, evaluación, clima organizacional, empresas, factores.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

TOPIC: Evaluation of work environment in the enterprises of the metal mechanic sector of San Buenaventura of Latacunga city.

Authors: Karina Elizabeth Curay Curay

Jesica Alexandra Chicaiza Patate

ABSTRACT

The working environment is an important issue that must be analyzed, that's why in the present project a diagnosis was carried out about working environment to the metal working companies of the Parish of San Buenaventura in Latacunga city, allowing to obtain information on the current situation of the working environment in the industries. Determining the positive and negative aspects of the work environment is required for efficient production. The work research is based on theoretical bases such as; the types of work environment, dimensions, advantages, disadvantages, environmental characteristics that an employee must have in his job. The study has a quantitative approach, type of descriptive research for the description and analysis of the problem to be investigated, field and bibliographic-documentary, the technique is the survey of the Consultant Place to Word studies nine dimensions that are; Organizational strategies, organization, communication, teamwork, work environment interpersonal relationships, work environment, job satisfaction, identification and commitment. The analysis of the results was executed through the statistical program SPSS: the group of study was around of one hundred forty five workers belonging to the three companies in the metalworking sector, in which the positive and negative factors of the metalworking industries were obtained. It is concluded that the organizational climate of companies in the metal mechanic sector, prevails in a favorable level taking into consideration, the positive working environment such as: teamwork, interpersonal relations, satisfaction, identification and commitment, on the contrary as negative aspects are: organizational strategy, communication and leadership skills. It is important to strengthen the weak points of the climate in the metal mechanic sector companies to avoid the slowness and inefficiency of the proposed activities to each of the workers

Key words: Latacunga evaluation, organizational climate, companies, factors.



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 proyecto de investigación al Idioma Inglés presentado por las señoritas Egresadas: **KARINA ELIZABETH CURAY CURAY** y **JESICA ALEXANDRA CHICAIZA PATATE**, cuyo título versa “**EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LA METAL MECÁNICA DE LA PARROQUIA DE SAN BUENAVENTURA DEL CANTÓN LATACUNGA** ”, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

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

Latacunga, agosto del 2017

Atentamente,

Lic. Msc. Edison Marcelo Pacheco Pruna
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS
C.C. 050261735-0

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA.....	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
1. INFORMACIÓN DEL PROYECTO	1
2. RESUMEN DEL PROYECTO	2
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	3
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	4
4.1. Beneficiarios directos:.....	4
4.2. Beneficiarios indirectos:.....	4
5. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
6. OBJETIVOS.....	6
6.1. General	6
6.2. Específicos.....	7
7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	7
8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.....	8
8.1. Clima organizacional.....	8
8.2. Importancia del clima organizacional	9
8.3. Factores y estructuras del sistema organizacional.....	10
8.4. Ventajas de un buen clima organizacional	11
8.5. Características del clima organizacional	12
8.5.1. Estructura.....	12
8.5.2. Responsabilidad y empoderamiento.....	12
8.5.3. Recompensa.....	13
8.5.4. Desafío.....	13
8.5.5. Relaciones	13
8.5.6. Cooperación.....	14
8.5.7. Estándares.....	14

8.5.8.	Conflicto.....	14
8.5.9.	Identidad.....	14
8.6.	Tipos de clima organizacional.....	15
8.6.1.	Autoritarismo explotador	15
8.6.2.	Autoritarismo paternalista	15
8.6.3.	Consultivo	16
8.6.4.	Participación en grupo.....	16
8.7.	Instrumentos de medición del clima organizacional investigados	17
8.7.1.	Litwin y stringer	17
8.7.1.1	Dimensiones del cuestionario Litwin y Stringer	18
8.7.2.	Modelo de intervención en el clima organizacional (PMCO).....	19
8.7.3	Consultora Great Place to Work.....	19
8.7.3.1	Dimensiones del cuestionario Great Place to Work	20
8.8.	Modelo de Hernán Álvarez Londoño	21
8.8.	Modelo de medición de John Sudarsky: Test de clima organizacional Tecla.....	21
8.9.	Cuadro comparativo de los instrumentos de medición del clima organizacional	22
8.10.	Clima laboral en la gestión del Talento humano	25
8.11.	Comportamiento humano en las organizaciones.....	25
8.12.	Cultura organizacional	26
9.	PREGUNTA CIENTIFICA:	26
10.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
10.1.	Tipo de investigación	26
10.1.1.	Cuantitativo	27
10.1.2.	De campo.....	27
10.1.3.	Documental (bibliográfica)	27
10.1.4.	Descriptiva:	28
10.2.	Técnica	28
10.2.1.	Encuesta.....	28
10.2.2.	Instrumento.....	29
10.3.	Población.....	29
10.4.	Muestra.....	30
10.5.	Herramientas estadísticas	31
10.6.	Plan para el procesamiento de la información.....	31

10.7.	Análisis e interpretación de resultados.....	31
10.8.	Método estadístico Alfa de Cronbach	32
10.9.	Fiabilidad del instrumento.....	32
10.10.	Entrevista previa a la aplicación del instrumento a los trabajadores de las empresa.	33
10.10.1.	Análisis e interpretación de la encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas	34
11.	IMPACTOS.....	86
11.1.1.	Impacto social.....	86
11.1.2.	Impacto económico	86
11.1.3.	En lo cultural	86
11.1.4.	En lo ambiental.....	86
12.	PRESUPUESTO PARA LA PROPUESTA DEL PROYECTO.....	87
13.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	88
13.1.1.	Conclusiones	88
13.1.2.	Recomendaciones.....	88
14.	BIBLIOGRAFÍA.....	89
15.	ANEXOS.....	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 tareas en relación a los objetivos	7
Tabla 2 Dimensiones del instrumento Litwin y Stringer.....	18
Tabla 3: Dimensiones del instrumento great place to work	20
Tabla 4 Cuadro comparativo de los instrumentos de medición del clima organizacional	22
Tabla 5 Empresas en Ecuador que aplicaron el cuestionario Place to Work	24
Tabla 6: empresas y talleres de metal mecánica de San Buenaventura.....	30
Tabla 7 Alfa de Cronbach.....	32
Tabla 8: Edad.....	34
Tabla 9: Género	35
Tabla 10: Nivel de Instrucción	36
Tabla 11: Tiempo de servicio en la empresa	37
Tabla 12: Misión y visión de la empresa.....	38
Tabla 13: Objetivos y estrategias organizacionales.....	39
Tabla 14: Valores y principios de la empresa.....	40
Tabla 15: Valores y principios son compatibles con los de la empresa.	41
Tabla 16: Estructura organizacional	42
Tabla 17: Materiales y equipos necesarios	43
Tabla 18: Cumplimiento de los objetivos de la empresa.....	44
Tabla 19: Tareas y responsabilidades están claramente definidas	45
Tabla 20: Normas y procedimientos.....	46
Tabla 21: Información necesaria	47
Tabla 22: Decidir lo que pienso.....	48
Tabla 23: Organización	49
Tabla 24: Buena comunicación entre jefes y colaboradores.	50
Tabla 25: Nivel de liderazgo claro y definido.	51
Tabla 26: Decisiones tomadas	52
Tabla 27: Acciones de mi jefe	53
Tabla 28: Trato	54
Tabla 29: Trato a las personas	55
Tabla 30: Relación.....	56
Tabla 31: Fomentar la participación	57

Tabla 32: En la empresa se comprende los problemas.....	58
Tabla 33: Dedicar tiempo a los colaboradores	59
Tabla 34: La empresa siempre se trabaja en equipo.....	60
Tabla 35: Objetivos de mi equipo de trabajo.....	61
Tabla 36: Buena integración y cooperación entre todas las áreas de trabajo	62
Tabla 37: Filosofía y políticas de la empresa.	63
Tabla 38: Ayuda de los compañeros	64
Tabla 39: Ambiente de trabajo	65
Tabla 40: Bienestar de sus colaboradores.....	66
Tabla 41: Ambiente	67
Tabla 42: Buen ambiente de trabajo.	68
Tabla 43: Decoración de las instalaciones.....	69
Tabla 44: Satisfacción	70
Tabla 45: Condiciones de trabajo	71
Tabla 46: Duración en el trabajo	72
Tabla 47: Satisfacción del trabajo	73
Tabla 48: Aportes para la empresa	74
Tabla 49: Compromiso con la empresa	75
Tabla 50: Consideración con la empresa.....	76
Tabla 51: Orgullo por ser parte de la empresa.....	77
Tabla 52: Compromiso de todos los empleados.....	78
Tabla 53: Horas de trabajo.....	79
Tabla 54 matriz de factores positivos y negativos.....	80
Tabla 55 Matriz porcentual de factores positivos y negativos	82
Tabla 56: Presupuesto.....	87
Tabla 57: Correlación del instrumento	101

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: edad	34
Gráfico 2 Género	35
Gráfico 3: Nivel de Instrucción	36
Gráfico 4: Tiempo de servicio en la empresa	37
Gráfico 5: Misión y visión de la empresa.....	38
Gráfico 6: Objetivos y estrategias organizacionales.....	39
Gráfico 7: Valores y principios de la empresa	40
Gráfico 8: Valores y principios son compatibles con los de la empresa.	41
Gráfico 9: Estructura organizacional	42
Gráfico 10: Materiales y equipos necesarios	43
Gráfico 11: Cumplimiento de los objetivos de la empresa.....	44
Gráfico 12: Tareas y responsabilidades están claramente definidas	45
Gráfico 13: Normas y procedimientos.....	46
Gráfico 14: Información necesaria	47
Gráfico 15: Decidir lo que pienso.....	48
Gráfico 16: Organización	49
Gráfico 17: Buena comunicación entre jefes y colaboradores.	50
Gráfico 18: Nivel de liderazgo claro y definido.	51
Gráfico 19:: Decisiones tomadas	52
Gráfico 20: Acciones de mi jefe	53
Gráfico 21: Trato.	54
Gráfico 22: Trato a las personas	55
Gráfico 23: Relación.....	56
Gráfico 24: Fomentar la participación.....	57
Gráfico 25: En la empresa se comprende los problemas.....	58
Gráfico 26: Dedicar tiempo a los colaboradores	59
Gráfico 27: La empresa siempre se trabaja en equipo.....	60
Gráfico 28 : Objetivos de mi equipo de trabajo.....	61
Gráfico 29: Buena integración y cooperación entre todas las áreas de trabajo	62
Gráfico 30: Filosofía y políticas de la empresa.	63
Gráfico 31: Ayuda de los compañeros	64

Gráfico 32: Ambiente de trabajo	65
Gráfico 33: Bienestar de sus colaboradores.	66
Gráfico 34: Ambiente	67
Gráfico 35: Buen ambiente de trabajo.....	68
Gráfico 36: Decoración de las instalaciones.....	69
Gráfico 37: Satisfacción	70
Gráfico 38: Condiciones de trabajo	71
Gráfico 39: Duración en el trabajo	72
Gráfico 40: Satisfacción del trabajo	73
Gráfico 41: Aportes para la empresa	74
Gráfico 42: Compromiso con la empresa	75
Gráfico 43: Consideración con la empresa.....	76
Gráfico 44: Orgullo por ser parte de la empresa	77
Gráfico 45: Compromiso de todos los empleados.....	78
Gráfico 46: Compromiso con la empresa	79
Gráfico 47: Compromiso con la empresa	85

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 círculo del clima organizacional	10
Figura 2: empresas en las que se aplicaron el instrumento de la Consultora Place to Word ...	24

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 : Currículum vitae investigadora 1.....	91
Anexo 2: Currículum vitae investigadora 2.....	92
Anexo 3: Encuesta previa antes de aplicar el instrumento	93
Anexo 4: Encuesta de la consultora Place to Word.....	94
Anexo 5: solicitud para aplicar la encuesta empresa Industrias Metálicas Cotopaxi.....	98
Anexo 6: solicitud para aplicar la encuesta empresa Induce	99
Anexo 7: solicitud para aplicar la encuesta empresa Cmatriz	100
Anexo 8 : Correlación de instrumento.....	101

1. INFORMACIÓN DEL PROYECTO

TÍTULO DEL PROYECTO:

“Evaluación del clima organizacional en las empresas del sector metal mecánica de la Parroquia de San Buenaventura del cantón Latacunga”.

Fecha de inicio: Octubre del 2016

Fecha de finalización: Agosto 2017

Lugar de ejecución:

San Felipe Eloy Alfaro Latacunga Cotopaxi zona 3

Unidad Académica que auspicia

Facultad de Ciencias Administrativas

Carrera que auspicia:

Comercio

Proyecto de investigación vinculado:

Proyecto de la Carrera

Equipo de Trabajo:

Karina Elizabeth Curay Curay

Jesica Alexandra Chicaiza Patate

Coordinador: Ing. Milton Merino

Área de Conocimiento:

Talento Humano

Línea de investigación 8:

Administración y economía para el desarrollo humano y social.

Sub líneas de investigación de la Carrera:

Identificación de estrategias Gerenciales con Responsabilidad Social y de Emprendimiento

2. RESUMEN DEL PROYECTO

El presente trabajo de investigación tiene como propósito realizar una evaluación de clima organizacional en las empresas del sector metal mecánica de la Parroquia de San Buenaventura del Cantón Latacunga, es con el objetivo de conocer los factores positivos y negativos del CO, es decir como el capital humano se adapta a distintas situaciones del ambiente laboral, para alcanzar la satisfacción y así poder elevar la moral del personal. A la vez nos permite analizar cada uno de los factores que forman parte del clima laboral por medio de un instrumento que se aplicó para evaluar los siguientes indicadores del clima laboral los cuales son: estrategia organizacional, organización, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, ambiente de trabajo, satisfacción laboral, identificación y compromiso. Instrumento que se utiliza para la recolección de datos y es propiedad de la consultora Great Place to Work creada en 1981 por Roberth Levering y Milton Moskowitz, específicamente direccionado para el diagnóstico de clima laboral, que es adaptable para el sector de metal mecánica, además previo a la selección del instrumento se determina la aplicación en otras organizaciones, tomando en cuenta estas consideraciones, la investigación a ejecutarse es viable.

Es importante reconocer que el estudio del clima laboral es un tema gerencial que pretende afianzar la relación entre individuo y organización, por lo tanto muchos estudios revelan la importancia de un ambiente saludable en el lugar de trabajo y los resultados son positivos.

La metodología del presente estudio se define de tipo descriptiva. El análisis de los resultados se obtiene a través del instrumento que mide clima organizacional, obteniendo efectos cuantitativos que se interpreta a cada uno de los factores evaluados, posterior a lo que se menciona anteriormente, se define las conclusiones.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

La inquietud de realizar la investigación es con la finalidad de conocer los factores positivos y negativos del clima organizacional como elemento determinante para el desempeño eficiente de las empresas que se dedican al sector metalmecánica de Parroquia San Buenaventura del Cantón Latacunga. Es decir, la investigación pretende evaluar el clima organizacional en las empresas mencionadas con anterioridad, que permita establecer recomendaciones para su fortalecimiento.

Los beneficiarios del proyecto de investigación son las empresas del sector metal mecánica de la Parroquia de San Buenaventura y los trabajadores de las mismas, puesto que si existe un buen clima laboral aumentará la producción y por ende se beneficiaran los trabajadores a consecuencia las empresas no se verán en la necesidad de disminuir personal. Los factores que se tomaran en consideración para corregir el clima se puede mencionar: estrategia organizacional, organización, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, ambiente de trabajo, satisfacción laboral, identificación y compromiso, entre otros aspectos que les permita sentirse motivados y ser más oportunos entre los colaboradores para lograr mayor desempeño laboral los mismos que les obligue a realizar un mejor trabajo, en donde un trabajador motivado y satisfecho siempre refleja en la labor diaria que realiza además se dice que es un motor para el progreso de la empresa.

La investigación es de notable importancia en la medida que pretende determinar los principales factores del clima organizacional de la unidad de observación objeto de estudio, a partir de un diagnóstico integral sustentado en las teorías existentes sobre esta temática, además teniendo en cuenta que no existen estudios similares ni antecedentes relacionados a la investigación en las empresas mencionadas.

La utilidad práctica del proyecto es el instrumento Great Place to Work de recolección de información, el mismo que sirvió de ayuda para la investigación y de esta manera conseguir los datos necesarios para proceder al análisis de los resultados. La perspectiva de la investigación es el proporcionar del conocimiento con un apoyo a las empresas que se dedican al metal mecánica.

4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

4.1. Beneficiarios directos:

De acuerdo a la base de datos obtenida por el SRI se determina que existen 3 empresas en el lugar que se desarrollará el proyecto de investigación contando con un número de 145 empleados que laboran dentro de las empresas anteriormente mencionadas.

4.2. Beneficiarios indirectos:

Se consideran los clientes de las empresas y los moradores del sector de la Parroquia San Buenaventura, que al existir un crecimiento empresarial, de igual manera, se beneficiaría el entorno social y económico.

5. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

“Una organización sólo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual”. (Moreno, Murillo, & Buenaño, 2014). Partiendo de la cita anterior, se debe destacar que el logro de esos objetivos comunes, solo puede concretarse si las personas que interactúan en las organizaciones, establecen un ambiente laboral favorable lo suficientemente fuerte que les permita desenvolverse en la misma, actuando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación, comportamientos, creencias, estilos de liderazgo, lenguajes y símbolos de la organización. Todo ello conforma lo que se conoce como clima organizacional, mientras el personal esté identificado dentro de la empresa y exista un personal motivado, se estará creando un óptimo clima organizacional.

Se debe tener en cuenta que el comportamiento humano es un tema complejo y dinámico, por lo cual requiere investigación, actualización y verificación, sobre todo en el ámbito empresarial, por lo que son necesarios estudios del clima organizacional, cuyo objetivo principal es el identificar los factores positivos y negativos sobre el ambiente laboral, para definir gestiones encaminados a mejorar los aspectos que afectan negativamente el normal desarrollo de la

organización, y de igual manera potenciar todos aquellos aspectos favorables que motivan y hacen de la servicio diaria una labor agradable que motiva a todos.

La aplicación de un instrumento que permita evaluar el clima organizacional es indispensable que admitirá las mejoras basados en los resultados encontrados. Se considera necesario dar seguimiento al clima organizacional y apreciar los resultados alcanzados, estableciendo medidas correctivas para lograr mejorar la calidad en las organizaciones, basada en un mejor diseño organizacional, potencial humano y cultura.

Es menester crear un clima laboral apropiado para los trabajadores de las empresas unidad de observación de la presente investigación, en este caso son las empresas del sector metal mecánica de la Parroquia San Buenaventura del cantón Latacunga, donde se ha podido constatar la necesidad de evaluar el clima organizacional debido a la situación actual de las empresas.

La situación actual de las empresas en cuanto al clima organizacional, a partir de los estudios previos realizados por las autoras, es la siguiente:

- No se cuenta con el desarrollo de Sistemas de Reclutamiento y Selección, Formación, Carrera y Promoción y Sistemas de Evaluación.
- No existe un subsistema de valoración de puestos técnicamente desarrollado y coherente.
- Esta carencia da origen a que los colaboradores dupliquen actividades e invadan competencias y atribuciones.
- En la actualidad la gestión de talento humano, no cuenta con elementos teóricos y normativos homogéneos que garanticen una eficaz y eficiente administración del personal para incidir en el mejoramiento de los colaboradores.
- Carencias en la formación y práctica de los colaboradores.
- Resistencia al cambio por parte de los colaboradores.
- Desmotivación de los colaboradores, debido a los cambios que se han aplicado al interior de las empresas con las nuevas normativas vigentes, generando incertidumbre en el personal de la organización.

- Insuficiente programas de formación y desarrollo de competencias, conocimientos técnicos y de comportamiento del colaborador, con el fin de adaptarlo a la cultura de la organización y el ejercicio de sus funciones.

Desde hace años atrás la incorporación del personal a las empresas se ha realizado mediante procesos prácticos sin manuales de funciones, perfiles y procesos aprobados, es por ello, que al no contar con procesos claros y detallados nunca ha existido un procedimiento adecuado de inducción y reducción del personal.

Es en este sentido, que la finalidad de la presente investigación, es analizar y determinar las dimensiones del CO en las empresas seleccionadas, con la finalidad de realizar una evaluación del comportamiento del clima organizacional e identificar debilidades, en la medida que se hace necesario que toda organización se preocupe por conocer las motivaciones, actitudes, el sentir de sus empleados, investigarlos, ya que del comportamiento de los individuos, dependerá el ambiente que se origine y por ende, los niveles de afectación a los objetivos y misión de la organización.

Formulación del problema

¿Cuáles son los factores positivos y negativos del clima organizacional en las Empresas de Industrias Metálicas de la provincia de Cotopaxi, Parroquia San Buenaventura del cantón Latacunga, en el primer semestre del año 2017?

6. OBJETIVOS

6.1. General

Diagnosticar el clima organizacional en las empresas del sector metal mecánica de la Parroquia San Buenaventura del Cantón Latacunga.

6.2. Específicos

- Analizar las dimensiones del clima organizacional a través de la fundamentación teórica - científica para el ambiente laboral en las empresas del sector metal mecánica.
- Determinar los factores positivos y negativos del clima organizacional de las empresas.
- Establecer conclusiones y recomendaciones con respecto al clima organizacional que existe en las empresas del sector metalmecánica.

7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

Tabla 1 tareas en relación a los objetivos

Objetivos Específicos	Actividades	Resultado de la actividad	Medios de verificación
Analizar las dimensiones del clima organizacional a través de la fundamentación teórica - científica para el ambiente laboral en las empresas del sector metal mecánica.	1.-Conocer los fundamentos teóricos y científicos del clima organizacional. 2.-Búsqueda de información bibliográfica 3.-Selección de fuentes primarias y secundarias	Recopilar información en libros, páginas web y repositorios de investigación ya desarrolladas con el mismo fin de estudio.	Realizar el marco teórico, adaptando las normas APA, sexta edición.
Determinar los factores positivos y negativos del clima organizacional de las empresas	1.-Visitas a la empresa. 2.-Selección de la población y muestra 3.-Aplicación de los instrumentos	Definiciones conceptuales a partir de la construcción del conocimiento en base a referencias teóricas, sobre las categorías clima organizacional.	Encuesta trabajadores de las empresas del sector Metal Mecánica de la Parroquia San Buenaventura
Establecer conclusiones y recomendaciones con respecto al clima organizacional que existe en las del sector metal mecánica.	1.-Tabulación y codificación 2.-Análisis e interpretación de resultados	Aplicación de instrumentos en la investigación de campo.	Lectura crítica e análisis e interpretación de resultados

Elaborado por: Grupo de investigadoras

8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

8.1. Clima organizacional

Es el conjunto de percepciones que tienen los individuos sobre el lugar en donde trabaja, lo cual es importante porque determina del comportamiento de los empleados, de acuerdo al ambiente que lo rodea este influye directamente en la conducta.

Son las percepciones que el trabajador tiene de la estructura y de procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente propio de la organización. Dicho ambiente ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de los miembros. El clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por todo lo que sucede dentro de esta (Giménez, 2012)

El clima organizacional está acorde a la motivación que tengan los empleados para desenvolverse en sus labores diarias, de acuerdo al ambiente las personas obtendrán rendimientos positivos y negativos de su conducta, si el individuo se encuentra totalmente motivado logrará mejores resultados en su desempeño laboral. El CO es complejo de estudiar porque intervienen distintas variables causales como: la condición física, la estructura de la organización, los valores y el contexto social. Todas estas variables se traducen en las percepciones de los individuos y toman en cuenta las situaciones del lugar de trabajo.

Según (Chiavenato, 2000) afirma que: arguye que “el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados” (p. 45). Es decir, la percepción que tienen las personas, de cuáles son las dificultades que existen en las empresas y la influencia que sobre estos ejercen las estructuras organizativas, factores internos o externos del proceso de trabajo actuando como facilitadores o inoportunos del logro de la calidad de los objetivos de la organización.

8.2. Importancia del clima organizacional

Es indispensable mantener un clima agradable ante la percepción de los individuos para que realicen sus tareas con mayor eficiencia y eficacia (Romero & Mancinas, 2014). “El clima organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional” (p53). El clima organizacional es diferente de acuerdo a cada organización, lo que divide en diferentes tipos de climas los mismo que ejerce un comportamiento relativamente perdurable de acuerdo al orgullo de pertenencia hacia la empresa, la entrega y disciplina lo que se reconoce con un trabajo bien hecho. Es importante mantener un buen clima dentro de la organización puesto que repercute directamente en la actitud y comportamiento de los empleados y por ende en su rendimiento, si no existe un buen clima no se obtendría resultados favorables de la productividad más bien se obtendría empleados insatisfechos con la labor que realizan.

Según (Varela, 2015) manifiesta que es importante tener en cuenta los siguientes indicadores para crear un buen ambiente laboral:

Un ambiente cómodo: la ausencia de tensiones facilitará la comunicación y la relación entre los miembros de la empresa, la reducción del miedo, y el aumento de la seguridad en uno mismo y en el equipo. Si el empleado se encuentra en un ambiente cómodo, con ruidos moderados que no afecten el oído y una ergonomía estable este se desenvolverá con mayor tranquilidad y pondrá énfasis en sus labores.

Incremento del interés: el ambiente relajado y agradable ayuda a que las ganas de trabajar se renueven así como el interés por emprender nuevos proyectos. Si el trabajador se encuentra en un agradable ambiente este le permite tener una actitud positiva para realizar sus tareas con el menor tiempo posible.

Satisfacción laboral: la comunicación, el sentimiento de grupo y el reconocimiento mejorarán la felicidad en el trabajo de los empleados. La motivación es la variable que influye más en la satisfacción si un empleado se encuentra motivado realiza su labor y se siente satisfecho de haberlo realizado de una manera más eficiente y eficaz.

Evitar el absentismo laboral: la infelicidad en el trabajo y un clima organizacional malo son algunas de las causas del absentismo laboral. Si el empleado de la empresa se siente estresado por tener muchos problemas, solo pensarían en los problemas y no en realizar sus tareas por ello es necesario que se mantenga en la empresa un buen clima organizacional para que este no repercuta directamente en la actitud de los empleados.

Mejorar la productividad laboral: un ambiente laboral adecuado que permita el desarrollo individual y en grupo de los empleados permitirá una optimización del tiempo y los recursos. Si el trabajador se encuentra con un buen estado de ánimo y le interesa realmente lo que realiza se obtendrá resultados positivos para la organización.

8.3. Factores y estructuras del sistema organizacional

Dentro del clima se estudia determinados comportamientos que tienen los individuos dentro de la organización, las percepciones que se generan dentro del clima laboral por diversos factores los mismos que son por la motivación, relaciones interpersonales, liderazgo, recompensa.

Círculo del clima organizacional

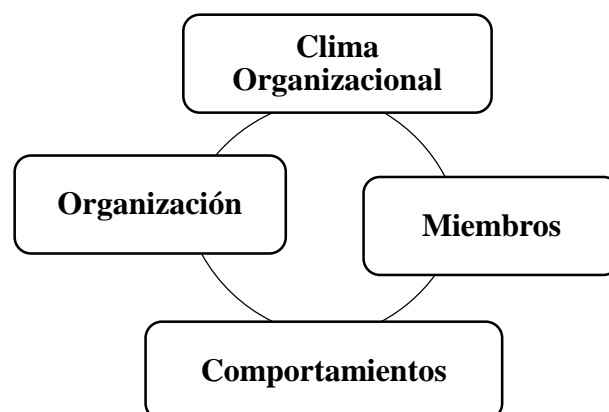


figura 1 círculo del clima organizacional
Fuente: (Delgado, 2006, p.102)

Al mencionar el término clima nos estamos refiriendo al ambiente de trabajo donde cada una de las personas desempeña sus actividades según (Delgado, 2006) afirma. “En cuanto a un buen clima organizacional no es auto-suficiente para asegurar el éxito, un clima malo ciertamente lo impide”. (p.102).

8.4. Ventajas de un buen clima organizacional

Un buen clima organizacional permite que se obtenga trabajadores con las mejores condiciones para realizar sus tareas y obtener una mayor productividad y si no se mantiene un buen clima se está condenando al fracaso por esta razón es significativo que las empresas mantenga un clima agradable el cual le permita enfrentar nuevos desafíos.

Dentro del clima organizacional existen ventajas que permiten crear un buen ambiente laboral entre todos los empleados que conforman la organización las mismas que deben aprovechar para ir mejorando el ambiente laboral y de esta manera poder ir generando compromisos entre la empresa y sus trabajadores los mismo que tiene que estar centrados en los mismo objetivos para poder lograrlos.

Según (Espinoza, 2012) afirma que las organizaciones con un buen clima organizacional presentan las siguientes ventajas:

a. Para la empresa

- Fortalece el grado de compromiso de los empleados con el logro de los objetivos estratégicos de la organización.
- Mejoramiento de la productividad de los empleados de una organización por medio su desempeño.
- Mediante la actitud positiva de los empleados a de facilitar la dirección.
- Orienta una conducta pacífica y efectiva hacia el cumplimiento de las metas.

b. Para el empleado

- Mejora las relaciones de trabajo en equipo, creando una apertura de actitud positiva de los miembros de la organización
- Contribuye a una visión común entre los empleados y el estilo de liderazgo.
- Permite la participación activa y entusiasta en todos los miembros de la organización.
- Fomenta una comunicación efectiva donde cada uno comprenda su rol en la empresa y finalmente empleados altamente motivados.

8.5. Características del clima organizacional

Existe una serie de características del clima organizacional que son significativos conocer para realizar un diagnóstico permitiendo determinar las percepciones y comportamientos de los trabajadores de forma directa o indirecta que influyen en el rendimiento del trabajo.

8.5.1. Estructura

Representa la percepción que tienen los empleados con respecto a varios reglamentos y reglas de la empresa. La estructura (Palma S. , 2009) “representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo” (p.8). La percepción de los empleados con respecto a las normas, reglas y procedimientos que posee la empresa que repercute en las labores diarias, de esto depende los resultados, poniendo énfasis en que el trabajo sea más libre y menos estructurado para que los empleados trabajen en un ambiente de relax. Todos los miembros tiene en común que comparten una misma estructura organizacional, estilos de dirección, formalidad, los horarios de trabajo y de descanso.

8.5.2. Responsabilidad y empoderamiento

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de la autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Según afirma:

Es la percepción del personal de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. cuyo riesgo es que la supervisión que recibe deje de ser de tipo general y se transforme en un control asfixiante que no permita construir y desarrollar en el personal el sentimiento de ser su propio jefe en lo específico de sus tareas. (Palma S. , 2009, pág. 8)

La percepción de los empleados con respecto a las normas, reglas y procedimientos que posee la empresa que repercute en las labores diarias, de esto depende los resultados, poniendo énfasis en que el trabajo sea más libre y menos estructurado para que los empleados trabajen en un ambiente cómodo.

8.5.3. Recompensa

La recompensas es cuando los trabajadores reciben a cambio de cumplir con sus tareas o cumplen con las metas que la empresa les asigna para conseguir con los objetivos que persigue la organización. Según (Palma S. , 2009) “El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones” (p. 8). Es el premio que reciben los empleados por parte de la empresa por relizar con eficiencia y eficacia sus labores ,es la medida que se persibe mas el premio que el castigo, para que realicen las tareas con sentido de pertenencia.

8.5.4. Desafío

El desafío empieza en el desarrollo de las actividades diarias Palma S., (2009). “En la medida que la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un sano clima competitivo, necesario en toda organización.” (p. 8) La organización y los empleados deben enfrentarse a varios riesgo para alcanzar las metas propuestas.

8.5.5. Relaciones

Es la forma de comunicación que tiene el jefe hacia sus empleados mediante la interaccion mutua en el desarrollo de las actividades para conseguir los objetivos que persigue la organización.

Estas se fundamentarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento y en base a la efectividad, productividad, utilidad, y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés, acoso laboral y otros inconvenientes de este estilo. (Jiménez, 2011)

Las relaciones interpersonales dentro de una organización es de vital importancia porque es la forma de interactuar diariamente con los semejantes, compañeros de trabajo, de oficina entre otros lo mismo que nos permitirá crear un buen clima organizacional a través de la fijación de los objetivos.

8.5.6. Cooperación

Es el resultado del trabajo que se realiza en equipo. (Jiménez, 2011) Afirma : “Está relacionado con el apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la empresa.” (p. 8) La existencia del espíritu de apoyo mutuo que existe dentro de los miembros de la agrupación.

8.5.7. Estándares

Los estándares se basan en el nivel de productividad que tienen las personas que laboran en la organización. (Palma S. , 2009) “Esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la productividad de la organización”(pag.8).Los estándares que propone la organización para medir la calidad mediante el rendimiento en cada una de las actividades que realiza cada individuo.

8.5.8. Conflicto

Los conflictos se pueden dar por la poca información que existe entre los miembros del grupo (Palma S. , 2009) afirma que “El conflicto siempre será generado por las desavenencias entre los miembros de un grupo, bien podrá ser generado por motivos diferentes: relacionados con el trabajo y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación con jefes o superiores” (p.9) Los empleados aceptan las decisiones de los jefes mediante una buena comunicación para evitar que se generen conflictos.

8.5.9. Identidad

Son las características, rasgos y cualidades por los cuales se identifican los integrantes de la organización. (Palma S. , 2009) “Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.” (p. 9) Es el sentido de pertenencia que se tiene hacia la agrupación y por medio de la cual se identifican.

8.6. Tipos de clima organizacional

Estos tipos intervienen en la percepción del clima por parte de los trabajadores de las empresas, formándose un tipo de clima organizacional representativo en cada agrupación, es significativo conocer las diferentes características de climas que viven y distinguir cual se acopla más a las empresas y si no se producen buenos resultados, se deberá innovar por uno que cree un buen ambiente laboral que ayude a los trabajadores.

8.6.1. Autoritarismo explotador

Los empleados que laboran en este tipo de clima se desembrulven en un ambiente de frustraciones porque los directivos son los que tienen el poder de tomar decisiones.

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados ya que tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas. (Arnoletto, 2004, p. 84)

Mientras tanto los empleados se mantiene en un clima muy frustrante y agobiado, pero rara vez reciben una recompensa debido a que no existe una efectiva comunicación con los empleados, ya sea solo para recibir las instrucciones. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos son tomados en la cima de la organización y se trata según la función estrictamente descendiente. Se caracteriza por que los directivos no tienen confianza en sus empleados, el clima que se mantiene es de temores, la interacción es nula y las decisiones las toman solamente los jefes.

8.6.2. Autoritarismo paternalista

Existe confianza entre los empleados y la dirección, las motivaciones se realizan mediante recompensas y castigo

Se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado (Arnoletto, 2004, pág. 23)

Las decisiones se toman desde la dirección hasta los empleados y bajo este clima la dirección tiene el poder sobre los subordinados. La dirección tiene una confianza descendiente en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toma en la cima pero algunas en los escalones inferiores la recompensa y el castigo es el método para motivar a los empleados. Se caracteriza por existir la confianza entre los superiores y subordinados, se utilizan los castigos y las recompensas como fuente de motivación y los jefes mantienen el control, en este clima los directivos utilizan las necesidades sociales de los empleados, pero da la impresión de que se trabaja en un ambiente armónico y estable.

8.6.3. Consultivo

Entre los empleados y los subordinados existe confianza para la toma de decisiones, existe una buena comunicación entre los miembros de la organización. La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados.

La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar (Arnoletto, 2004, p. 85)

Los administrativos alcanzan sus metas en base a sus objetivos, la recompensa y castigo es la motivación principal para el trabajo. La comunicación va de tipo descendiente se trata de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima. Mantiene una confianza entre los superiores y subordinados, permiten a los empleados tomar decisiones y satisfacer sus necesidades de estima.

8.6.4. Participación en grupo

Los directivos tienen una alta confianza en los empleados y las decisiones son tomadas por todos los integrantes de la organización la comunicación es fluida de forma eficiente en todos los niveles: vertical, horizontal, descendente y ascendente.

Es el sistema ideal que todas las organizaciones deberían tomar como modelo porque existe una plena confianza en los empleados por parte de la dirección. La mayor parte de decisiones

se toman en consenso, la comunicación está muy presente y los empleados se sienten identificados con la empresa, muy motivados y convencidos de que se encuentran en un lugar ideal para progresar personal y profesionalmente. (Arnoletto, 2004, p. 85)

La dirección tiene confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones estables diseminados en toda la organización, la comunicación se hace de manera lateral, los empleados están motivados por la participación y ampliación. Por el rendimiento y mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de confianza entre los directivos y empleados. El punto de motivación es la participación, el trabajo es en función de los objetivos, las relaciones de trabajo es supervisor y supervisado se basa en la amistad y las responsabilidades compartidas, el funcionamiento de este clima es el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos.

8.7. Instrumentos de medición del clima organizacional investigados

Las herramientas para evaluar el clima organizacional están basados en los instrumentos los cuales permiten recabar información, con la finalidad de poder identificar las dificultades o acontecimientos que se dan dentro del clima organizacional de una empresa; mediante ello se puede proceder al análisis partiendo de las percepciones que tiene cada una de las personas que laboran en la empresa las mismas que pueden ser evaluadas en las diferentes dimensiones esto depende de cómo el investigador elija al momento de evaluar a demás se dice que:

El objetivo de la medición es hacer un diagnóstico sobre la percepción y la actitud de los empleados frente al clima organizacional específicamente en las dimensiones que elija el investigador; de tal modo que se puedan identificar aspectos de carácter formal e informal que describen la empresa y que producen actitudes y percepciones en los empleados, que a su vez inciden en los niveles de motivación. (Mendez, 2006)

Al momento de seleccionar el instrumento de medición se debe tomar en cuenta se sean confiables, las mismas que ayude que la investigación que se está realizando sea de manera viable y factible

8.7.1. Litwin y stringer

Está basado en la teoría de motivación ya que tiene como finalidad identificar las percepciones que tienen las personas en el ámbito en el que desarrollan sus actividades y la manera de sentirse

identificado en la organización en la prestan sus servicios. El clima organizacional es un factor muy importante que se debe estudiar, porque mediante una evaluación se puede encontrar un clima positivo o negativo, el mismo que la empresa en caso de que encuentre en un estado negativo la empresa tiene que realizar planes de mejora con el fin de tener un ambiente de trabajo adecuado y todos los empleados se sientan motivados.

Mencionan que desde 1968, Litwin y Stringer fueron los primeros autores en conceptualizar el clima organizacional bajo una perspectiva perceptual. Para ellos, el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación. (Acosta & Venegas, 2010, p. 166)

La motivación hacia los empleados es una parte fundamental de las empresas porque una persona motivada se siente capaz de realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz, el mismo que lo vuelve al trabajador hacer más productivo.

8.7.1.1 Dimensiones del cuestionario Litwin y Stringer

Para la evaluación del clima organizacional de deben tomar en cuenta ciertos criterio o dimensiones que se desea investigar, los mismos que explicarían el clima existente dentro de la empresa por lo tanto Litwin y Stringer resaltan que el clima organizacional depende de seis dimensiones. Según (Sandoval, 2004, p. 85) afirman que:

Tabla 2 Dimensiones del instrumento Litwin y Stringer

Dimensiones	Definición
Estructura.	Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.
Responsabilidad individual	Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.
Remuneración.	Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho
Riesgos y toma de decisiones.	Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.
Apoyo.	Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.
Tolerancia al conflicto	Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

Fuente: (Sandoval, 2004, p. 85)

Con referencia a lo anterior expuesto las dimensiones nos ayudan analizar cada uno de los aspectos que están relacionados con el clima dentro de la empresa, la misma que se puede contar con aspectos positivos o negativos en base a la teoría de motivación de los empleados, durante la evaluación que se realice.

8.7.2. Modelo de intervención en el clima organizacional (PMCO)

El modelo de intervención en clima organizacional PMCO, ofrece no solo una metodología de intervención, sino que tiene como objetivo mejorar la percepción del ambiente laboral a través de la mediación de variables que afectan el clima organizacional, se enfoca en tres niveles de la organización nivel grupal, intergrupala y organizacional.

Este modelo interviene en el nivel de actitudes de los miembros ante las peticiones de la estructura, la valoración de los individuos sobre las políticas de la empresa, el nivel de conflictos que influyen negativamente en el proceso del desempeño laboral y la dinámica de la organización, para plantear nuevos retos y prever posibles soluciones a la dificultades (Cárdenas & Villamizar, 2008)

El modelo propone una metodología mediante la cual integra al trabajador con la organización, a través de un proceso dinámico, sistémico e interactivo el mismo que está basado en cinco fases la primera fase diagnóstico, la segunda es la ejecución, en la tercera fase se diseñan y se plantean las estrategias y en la cuarta y quinta fase de implementan las estrategias.

8.7.3 Consultora Great Place to Work

De acuerdo a las investigaciones recientes realizadas por parte de esta consultora tiene una perspectiva principal la cual permite crear un buen ambiente de trabajo, y también tiene un objetivo primordial que es la búsqueda de una buena calidad de vida para los trabajadores. Esta empresa consultora esta aliada con varias empresas reconocidas a nivel internacional great place to Work actualmente está trabajando con más de 5500 empresas reconocidas, además este instrumento fue aplicado en 5 empresas muy reconocidas como es: coca cola, google, Intel, Santander, Kimberly Clark. En Ecuador, Great Place to Work, se establece en enero del 2005 y trabaja conjuntamente con Ekos, la única revista de negocios en la cual se hace la publicación de las 18 mejores empresas para trabajar en el país.

8.7.3.1 Dimensiones del cuestionario Great Place to Work

La encuesta de clima laboral es de propiedad de la consultora Great Place to Work ®, específicamente realizada para el diagnóstico de clima laboral, la cual mide las siguientes dimensiones:

Tabla 3: Dimensiones del instrumento great place to work

Dimensiones	Definición
Estrategia Organizacional	En este factor se considera el grado de identificación de los empleados, con las políticas, objetivos y valores organizacionales y su incidencia en la satisfacción y rendimiento del personal.
Organización	Este factor está orientado al análisis de ciertas características relacionadas con la organización del trabajo, asignación y distribución de roles y responsabilidades, líneas de mando y estructura organizacional.
Comunicación	Este factor analiza el flujo y manejo de la comunicación interna, así como la habilidad para comunicar e informar en forma clara y oportuna sobre las decisiones y estrategias organizacionales, creando un buen ambiente, facilitando la consecución de los objetivos y generando impresiones favorables en todo el personal.
Liderazgo	Analiza la capacidad de los jefes para relacionarse con sus colaboradores, promover un ambiente favorable de trabajo, dirigir e impulsar la conducta social de un grupo, con la aceptación voluntaria de todos sus miembros.
Relaciones Interpersonales	Implica el mantener una relación de trabajo, basada en la confianza, el respeto, el apoyo, la colaboración y el afán de lograr los objetivos organizacionales, en función de una relación ganar, cuya principal característica es la búsqueda del beneficio mutuo y el entendimiento genuino entre las partes.
Trabajo en Equipo	Es la decisión de colaborar con otras personas dentro del grupo de trabajo, contribuyendo al logro de objetivos comunes, mediante la adopción de comportamientos y la construcción de relaciones interdependientes (sinergia) que apoyen y favorezcan la ejecución exitosa de las actividades del equipo y el logro de un objetivo común.
Ambiente de Trabajo	Analiza la percepción de los colaboradores en cuanto a la atmósfera organizacional, es decir analiza factores como instalaciones, espacio físico, iluminación, ruido, dotación de recursos, etc., que generan comodidad o incomodidad en el cumplimiento de sus responsabilidades.
Satisfacción Laboral	La satisfacción se la define como la voluntad personal para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas organizacionales. Este factor mide el grado de satisfacción de la gente con respecto a diferentes factores de la organización como remuneraciones, puesto de trabajo, desempeño, promoción, capacitación y desarrollo, motivación, relaciones interdepartamentales, beneficios y prestaciones.
Identificación y Compromiso	Analiza el grado de alineamiento de los valores y metas personales con los de la cooperativa; incluye aspectos como sentimiento de pertenencia y orgullo de ser parte de ella, dedicando todo el esfuerzo y tiempo necesarios por realizar las tareas, obteniendo resultados de calidad.

Fuente: Autoría de la investigadoras

8.8. Modelo de Hernán Álvarez Londoño - Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante

Este modelo está compuesto de los siguientes factores para mejorar el clima organizacional: claridad organizacional, estructura organizacional y agilidad, participación y conceso, instalaciones, elementos de trabajo y gestión ambiental, comportamiento sistemático, relaciones simbólicas, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, trabajo gratificante y desarrollo personal, relación interpersonal y expresión informal positiva, solución de conflictos estabilidad laboral, evaluación del desempeño y retroalimentación, selección del personal e inducción e imagen de la organización con cada uno de estos factores se evalúa mediante este modelo afirma que:

Este modelo de evaluación del clima organizacional fue desarrollado por el profesor de la Universidad del Valle y permite al encuestado dar su opinión respecto a 24 factores incidentes en el clima organizacional, valorándolos en un contínuum de uno a 10 (donde uno representa la calificación más baja y 10 la más alta, que corresponde a un clima plenamente gratificante); admite a su vez que los encuestados que no consideren que el factor se encuentra en su mejor expresión, expongan su opinión respecto a por qué no se considera plenamente gratificante dicho factor. (Álvarez, 1995)

Lo antes expuesto, corrobora que el clima organizacional se orienta por sus percepciones acerca de sus características individuales y las condiciones laborales en las que se desarrolla, razón por la cual deben sustentarse en estudios de CO para tomar acciones que permitan intervenir en el ambiente percibido por sus empleados. Por ende, evaluar las fuentes de conflicto, de insatisfacción o de estrés que dan como resultado actitudes negativas por parte de los empleados hacia la compañía, es una de las principales razones por las que se debe analizar y diagnosticar el clima de trabajo en cualquier organización.

8.8. Modelo de medición de John Sudarsky: Test de clima organizacional Tecla

El clima organizacional dentro de las organizaciones es fundamental por qué se debe conocer los comportamientos de los empleados, y percepciones que tienen referente al clima laboral donde desarrollan sus actividades diarias. Cabe mencionar que el modelo de test de clima organizacional de tecla está orientado a la identificación y estudio de los aspectos internos que afectan al comportamiento de los empleados.

El instrumento permite hacer un diagnóstico del clima organizacional que puede predecir la manera más adecuada, de orientar la acción de acuerdo con prioridades y limitaciones, tanto económicas como de recursos humanos, si se tiene en cuenta que se puede establecer una relación entre las dimensiones del clima organizacional y las motivaciones sociales. (García, 2009)

El modelo de medición de John Surdarsky tes de tecla, consta de 90 preguntas de verdadero y falso y estudia 8 dimensiones el mismo que permitirá realizar un análisis de los distintos comportamientos de los empleados de las empresas que se dedican al sector metalmecánica. Actualmente no existe un único instrumento para medir clima organizacional, por efecto se debe realizar un estudio que de la pauta para establecer que instrumento manejar.

Sudarsky planteó que dentro del estudio del clima organizacional se debe indagar el confort, compromiso con las reglas de excelencia, sueldo, seguridad, entre otros que son considerados como significativos en los medios de trabajo donde él desarrollaba sus estudios, de tal manera que se acceda tomar disposiciones en base a las conductas de los participantes y se logre prever las limitaciones que se puedan presentar en recursos humanos.

8.9. Cuadro comparativo de los instrumentos de medición del clima organizacional investigados

Tabla 4 Cuadro comparativo de los instrumentos de medición del clima organizacional

Autores	Enfoque de análisis	Factores que analizan	Número de ítems
Litwin y striger	Estudia la situación de las persona en respecto a las motivaciones	Estructura organizacional Responsabilidad Recompensa riesgo apoyo normas conflicto	50
Modelo de intervención en el clima organizacional.	Tiene un enfoque dirigido a la satisfacción laboral de los trabajadores.	Estilo de direccion Crecimiento personal Medelo de gestión Nivel de trabajo Relaciones interpersonales Comunicación organizacional Imegen cooperativa	45
Consultora Great Place to Work	Ayuda a diagnosticar el clima organizacional encontrando aspectos positivos o negativos del mismo.	Estrategia organizacional Organización Comunicación Liderazgo Relaciones Interpersonales Trabajo en Equipo Ambiente de Trabajo Satisfacción Laboral Identificación y Compromiso	44

Modelo de Hernán Álvarez Londoño	Esta direccionado básicamente en tener un lugar de trabajo plenamente gratificante	Claridad organizacional Estructura organizacional Participación Comportamientos sistemáticos Relación simbiótica Liderazgo Consenso Trabajo gráficamente Desarrollo personal Elementos de trabajo Relaciones interpersonales Buen servicio Solución de conflictos Expresión informal positiva Estabilidad laboral Valoración Salario Agilidad Evaluación de desempeño Retro alimentación Selección de personal Inducción e imagen de la organización	
Modelo de medición de John Sudarsky	Tiene un enfoque de motivación personal y el comportamiento de trabajo en equipo.	Conformidad Responsabilidad Normas de excelencia Recompensa Claridad organizacional Calor y Apoyo Seguridad Salario	90

Elaborado por: Grupo de investigadoras

De acuerdo al análisis que se realizó de los instrumentos investigados el que más se ajusta a la realidad del sector de metal mecánica es el de la consultora Great Place to Work, porque nos permite realizar un diagnóstico del clima organizacional de dichas empresas que están dentro de nuestro trabajo de investigación el mismo que nos ayuda a conocer y determinar el ambiente de trabajo que manejan cada una de las empresas que serán evaluadas, permitiendo determinar aspectos positivos y negativos sobre el ambiente; en base a los que arrojen los resultados de las encuestas se determinará planes de acción para mejorar el clima.

El instrumento de la consultora Great Place to Work es confiable y tiene mucha validez, porque fue aplicado en empresas reconocidas internacionalmente funciona en 40 países de Latinoamérica; aplicado en más de 5.500 organizaciones.

Países a nivel mundial que aplican consultora Great Place to Work

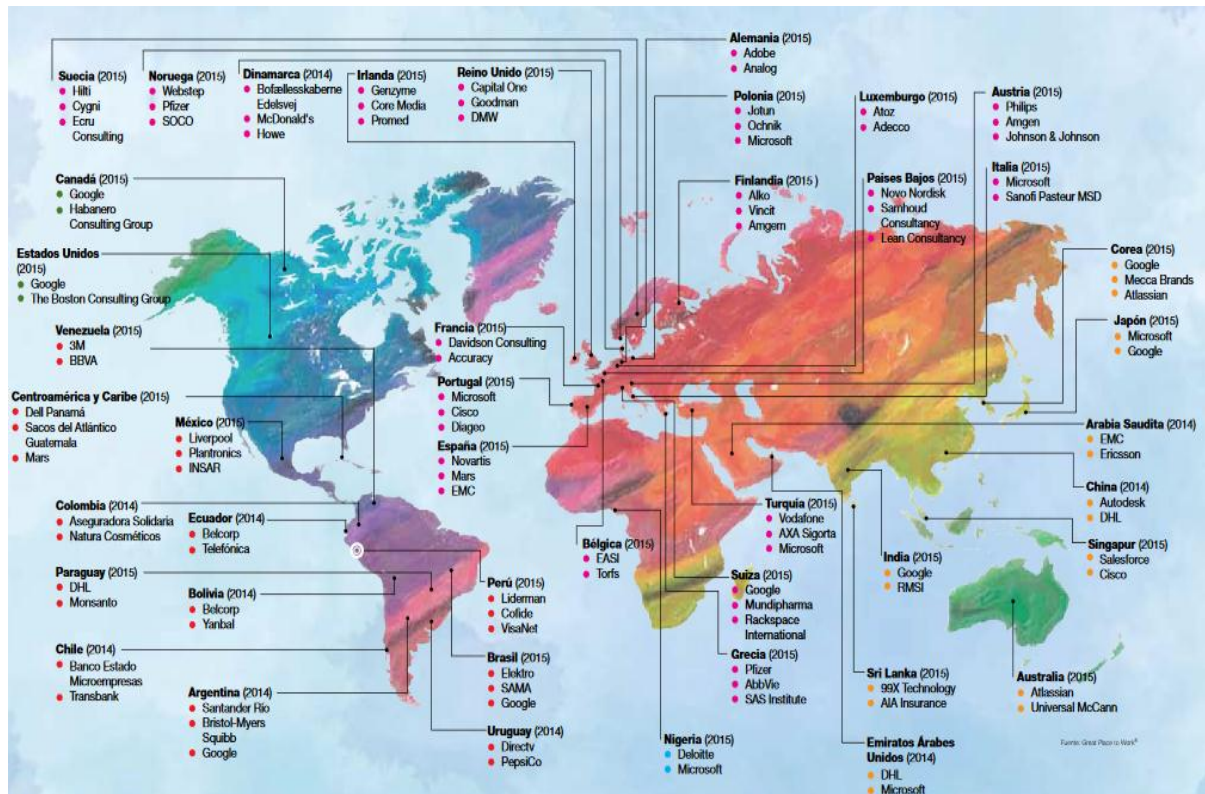


Figura 2: empresas en las que se aplicaron el instrumento de la Consultora Place to Work
Fuente: (GPTW, 2015)

Empresas en Ecuador que aplicaron el cuestionario Place to Work

Tabla 5 Empresas en Ecuador que aplicaron el cuestionario Place to Work

Empresas que trabajan con Great Place to Work		
Empresa	Sector	Numero de Colaboradores
Roche Ecuador S.A.	Biología y farmacéutica Farmacéutica	209
Novartis Ecuador S.A.	Biología y farmacéutica Farmacéutica	174
Cooperativa de Ahorro y Crédito Cooprogreso Ltda.	Servicios financieros	490
Indura Ecuador S.A.	Manufactura y producción , Química	171
Almacenes de Prati S.A.	Productos especializados	2190
Arca Ecuador S.A.	Manufactura y producción ,Bebidas	3706
Banco Guayaquil S.A.	Servicio de créditos y financieros	3177
Procesadora Nacional de Alimentos C.A. Pronaca	Manufactura y producción Productos alimenticios	7035
Grupo Transbel S.A. (Belcorp)	Comercio Productos especializados	383
Meisterblue S.A. (Villa del Rey)	Construcción, infraestructura e inmuebles	139
Dismedsa S.A. (La Joya)	Construcción, infraestructura e inmuebles	156
Novaecuador S.A.	Servicios financieros y seguros	278
ACE Seguros S.A.	Servicios financieros y seguros	199
Asesoría, Seguridad y Vigilancia Asevig Cía. Ltda. Liderman	Servicios profesionales Seguridad	994
Farmacias y Comisariatos de Medicinas S.A. Farcomed Fybeca	Comercio de medicinas	1252

Elaborado por: Grupo de investigadoras

8.10. Clima laboral en la gestión del Talento humano

La capacidad que tiene los seres humanos para comprender la forma de resolver problemas mediante el desarrollo de sus habilidades, experiencia y destrezas que posee cada ser humano inteligente. “El conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad” (Balza, 2010, p. 1). En la actualidad el capital humano es un factor muy importante dentro de la organización, ya que se puede incrementar los recursos financieros de la organización.

8.11. Comportamiento humano en las organizaciones

El comportamiento del ser humano dentro de la organización es de fundamental pero al mismo tiempo se puede decir que es muy difícil hablar del comportamiento ya que todas las personas no tienen la misma forma de pensar, emociones, carácter, actitudes según (Chiavenato, 2000) afirma que:

El comportamiento de las personas presenta las siguientes características:

- El hombre es proactivo. Está orientado hacia la actividad, hacia la satisfacción de sus necesidades y el logro de sus objetivos y aspiraciones.
- El hombre es social. Participar en org. lo lleva a desarrollarse en compañía de otras personas o con algunos grupos, en los cuales busca mantener su identidad y su bienestar psicológicos.
- El hombre tiene necesidades diversas. Los seres humanos se encuentran motivados por una gran variedad de necesidades.
- El hombre percibe y evalúa. Selecciona los datos, los evalúa en función de sus propias experiencias y de acuerdo con sus propias necesidades y valores.
- El hombre piensa y elige. Los planes de comportamiento que elige, desarrolla y ejecuta para luchar con los estímulos con los cuales se enfrenta y para alcanzar sus objetivos personales.
- El hombre posee capacidad limitada de respuesta. Las características personales son limitadas. La capacidad de respuesta está dada en función de las aptitudes (innatas) y

del aprendizaje (adquisición). Tanto la capacidad intelectual como la física están sujetas a limitaciones.

8.12. Cultura organizacional

La cultura organizacional en la empresa debe mostrar mucho interés en el personal ya que son pilar fundamental dentro de la empresa (Murillo, Calderon, & Torres, 2006). Concluyeron que: “La cultura de una empresa la constituyen las tradiciones, las condiciones y los valores que dan lineamientos para un patrón de actividades, opiniones y actuaciones” (p8). Todos los miembros de la organización están expuestos a una cultura de acuerdo a las percepciones en creencias, conducta y mitos de cada pueblo.

9. PREGUNTA CIENTIFICA:

¿Cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas del sector de la metal mecánica, Parroquia San Buenaventura del cantón Latacunga?

A través de la investigación realizada a las empresas metal mecánica de la Parroquia San Buenaventura del cantón Latacunga se determinó que el instrumento de medición del clima organizacional consultora Great Place to Work es el apropiado para el diagnóstico, los aspectos negativos del ambiente labora están; la comunicación, estrategia organizacional, liderazgo, y factores positivos son; las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, identificación y compromiso.

10. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

10.1. Tipo de investigación

Enfoque de Investigación

Para llevar a cabo el proyecto de investigación se utilizaron los siguientes tipos de investigación:

10.1.1. Cuantitativo

(Pérez, 2012) Indica que este tipo de investigación “es el procedimiento que utiliza magnitudes numéricas que mediante herramientas estadísticas describe fenómenos relacionando con claridad los elementos de la investigación que conforman el problema,” (p.29)

La investigación sobre el clima organizacional corresponde a un enfoque cuantitativo, ya que utiliza como insumo datos provenientes de encuestas, que son procesados y analizados buscando determinar los factores positivos y negativos que influyen el clima laboral dentro de los mismos. Esta investigación permite encontrar solución ante el problema planteado en lo referente a conocer el ambiente laboral que existe en las empresas del sector metal mecánica de la parroquia San Buenaventura.

10.1.2. De campo

Según (Arias, 2006) una investigación de campo “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (p.31).

La investigación se sujeta a determinar los factores positivos y negativos de las industrias metal mecánica del sector San Buenaventura, se destaca porque el trabajo se lo realiza en el lugar donde suceden los hechos, por lo tanto se aplicó este tipo de investigación para el levantamiento de información en las empresas y sus involucrados que son los trabajadores.

10.1.3. Documental (bibliográfica)

Según (Alfonzo, 1994), la investigación documental es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos.

A través del método bibliográfico permitió la sustentación teórica científica de la investigación sobre los factores positivos y negativos de las empresas industriales metal mecánica, para lo

cual se analizó de contenidos bibliográficos de revisadas y consultadas sobre el tema en libros, revistas y artículos científicos que contribuyan con la información necesaria para el presente proyecto investigativo.

10.1.4. Descriptiva:

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.”. (Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2013)

Esta averiguación ayuda a la descripción y análisis de la problemática de investigación de las causas que generan aspectos positivos y negativos del clima organizacional de las empresas metal mecánica de la Parroquia San Buenaventura de la ciudad de Latacunga, los trabajadores tienen necesidades que la empresa busca satisfacer para que la producción sea la ideal y cumpla con la calidad necesaria para la comercialización.

10.2. Técnica

La técnica utilizada en el presente trabajo de investigación, es la encuesta con el objetivo de recabar información verídica de los trabajadores de las empresas metalmecánicas, todos los datos obtenidos están en relación al problema que investigando, con la estimación del clima organizacional que tienen los empleados dentro de las 3 empresa analizadas. La información se recolectó con la aplicación del cuestionario de consultora Great Place to Work.

10.2.1. Encuesta

(Arave, Kimelman, Micheli, Torrealba, & Zúñiga, 2006) la definen como “una estrategia de investigación basada en las declaraciones verbales de una población concreta, a la que se realiza una consulta para conocer determinadas circunstancias políticas, sociales o económicas, o el estado de opinión sobre un tema en particular”.

Mediante esta técnica se logró conseguir datos reales de los involucrados con el problema, en este caso son los trabajadores de las empresas industrial metal mecánica. Los datos obtenidos es información vital para la determinación de resultados que ayuden a establecer los factores positivos y negativos del personal con respecto al clima organizacional.

10.2.2. Instrumento

Para la presente investigación el instrumento de medición que se utilizará es el cuestionario de la consultora Great Place to Work, la misma que consta de nueve dimensiones que son estrategia organizacional, organización, comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, ambiente de trabajo, satisfacción laboral y por ultimo identificación y compromiso con que evaluará a los trabajadores de la empresas metalmecánicas y permitió recabar información necesaria para la investigación.

La escala de medición que tiene el instrumento es el siguiente:

Totalmente Adecuado	TA – 4
Parcialmente Adecuado	PA – 3
Parcialmente Inadecuado	PI – 2
Totalmente Inadecuado	TI – 1

El instrumento que se eligió porque tiene una característica fundamental, ha sido aplicado en grandes empresas internacionales reconocidas como es: coca cola, Google, Intel, Santander entre otras. El mismo que lo manejan más de 45 países latinoamericanos en más de 5500 empresas, para la ayuda estadística se utilizara el programa SPS para la tabulación de los datos la cual arrojará los resultados de las dimensiones evaluadas.

10.3. Población

Se denomina población o universo a la totalidad o conjunto de elementos (personas, animales, números) susceptibles de presentar una o varias características en común que estén bien definidas llamándose muestra a cualquier subconjunto de la población o universo. (Narvaez, 2006)

La población o universo de estudio son los 145 trabajadores que prestan sus servicios en las empresas del sector de la metal mecánica de la Parroquia de San Buenaventura del cantón Latacunga, mediante la aplicación del instrumento nos permitirá conocer los resultados favorables o desfavorables del proyecto de investigación.

10.4. Muestra

Tabla 6: empresas y talleres de metal mecánica de San Buenaventura

EMPRESAS		N° Trabajadores	Propietario	Dirección	Actividad	RUC	Condición	Tipo de Contribuyente
	Industrias Metálicas Cotopaxi	70	Aníbal Culqui	San Silvestre	Puertas, cocinas, hornos, paneles, troquelados.	0500497565001	Activo	Personas Naturales
	Induce	50	Wilmer Culqui	San Silvestre	Puertas, ventanas, basureros.	0500534474001	Activo	Personas Naturales
	Industria matriz	25	Oscar Culqui	San Silvestre	Puertas, ventanas, pasamanos, cocinas, hornos.	0501987341001	Activo	Personas Naturales
TALLERES	Tecnimetal Maloy	3	Klever Panchi	San Francisco	Puertas, ventanas, pasamanos, cocinas, hornos.	0502667728001	Activo	Personas Naturales
	Ecuacero	3	José Chauca	San Silvestre	Puertas, ventanas, pasamanos, cocinas, hornos.	0106623929001	Activo	Personas Naturales
	Mecánica industrial Quingatuña	3	Patricio Quingatuña	San silvestre	Puertas, ventanas, pasamanos, cocinas.	0503434417001	Activo	Personas Naturales
	Indumeal	3	Byron Cadena	La libertad	Puertas corredizas, puertas 30enrollables, protecciones.	0501588305001	Activo	Personas Naturales

Elaborado por: grupo de investigadoras

Se consideró factible el desarrollo de la investigación de campo, en la totalidad de la población universo, al no ser numerosa y tener la posibilidad de trabajar con la mayoría, no fue necesario seleccionar una muestra representativa a partir de la cual obtener resultados. La realización del estudio diagnóstico se realizó en las empresas que conforman la población y muestra de la presente investigación. Existen en el sector seleccionado, tres empresas y cuatro Talleres, sin embargo, los Talleres son microempresas pequeñas, que cuentan básicamente con un total de tres trabajadores, incluido los dueños, por lo que se toma como referencia las tres empresas con un total de 145 trabajadores.

10.5. Herramientas estadísticas

Para la realización del estudio se aplica el software estadístico SPSS que permitió la validación y análisis de la interpretación de resultados que dará a conocer el estado actual de la calidad de clima laboral de las empresas del sector metal mecánica, también permitió determinar la correlación entre las dimensiones del instrumento consultora Great Place to Work, y el nivel de fiabilidad de mismo.

10.6. Plan para el procesamiento de la información

- Revisión de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, o no viene al caso.
- Tabulación o cuadros según variables.

10.7. Análisis e interpretación de resultados

- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.
- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e interrogantes.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

10.8. Método estadístico Alfa de Cronbach

Según (Morales, 2008) en su publicación define que: Para determinar la fiabilidad de las escalas de medida empleadas se utiliza el método basado en el estadístico Alfa de Cronbach. Este coeficiente analiza concretamente la consistencia interna de la escala como una dimensión de su fiabilidad mediante el cálculo de la correlación entre los ítems de la escala. Por tanto el estadístico Alfa de Cronbach puede considerarse como un coeficiente de correlación. Una interpretación de sus resultados nos indica que si los diferentes ítems de una escala están midiendo una realidad común, las respuestas a estos ítems tendrían que presentar una elevada correlación entre sí; en el caso contrario, la existencia de una baja correlación entre algunos ítems mostraría que algunas declaraciones de la escala no son medidas fiables del constructo. (p.71)

10.9. Fiabilidad del instrumento

Tabla 7 Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,987	,988	46

Fuente: Análisis SPSS.

Los índices de consistencia interna de Alfa de Cronbach obtenidos para la muestra fueron igual o superior 0,98; los resultados de la validación de contenido permitieron considerar que la formulación de los ítems es razonable, se encuentran claramente definidos y se justifica su presencia en el cuestionario. Aportó además, que las categorías propuestas para ser incluidas en la construcción del instrumento son adecuadas.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

10.10. Entrevista previa a la aplicación del instrumento a los trabajadores de las empresas metal mecánica.

1. ¿Qué actividades piensa usted que motiva elevar su desempeño?

La empresa es condescendientes con los trabajadores, porque cumplen con todos los beneficios que estipula la normativa laboral, la afiliación al IESS, motivación por el pago de horas extras, y agasajos en las fechas importantes.

2. ¿Qué tan capacitado piensa que se encuentra usted?

La capacitación que el personal de las empresas metalmecánicas es parcial y es destinada a mejorar a través de un proceso de capacitación.

3. ¿Qué actividades desarrolla en la empresa?

Las actividades de soldadura, corte, y armado.

4. ¿Qué métodos de evaluación utiliza para la valoración a su personal?

Para conocer el rendimiento del personal el control se lo realizan a través de hojas de control y la asignación de tareas en las cuales se logra e identificar el trabajo realizado por cada empleada.

5. ¿Cada que tiempo le evalúan en su puesto de trabajo?

La evaluación es periódica, pero esta evaluación depende de turno que el jefe a cargo este o la planificación que se haya realizado para la estimación del personal, lo que indica que los trabajadores de la empresa están siendo valorados constantemente.

10.10.1. Análisis e interpretación de la encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas metalmecánicas

De la investigación de campo realizada en la muestra seleccionada del sector metal mecánica del cantón Latacunga, sector San Buenaventura, se obtuvieron los siguientes resultados:

DATOS INFORMATIVOS

Tabla 8: Edad

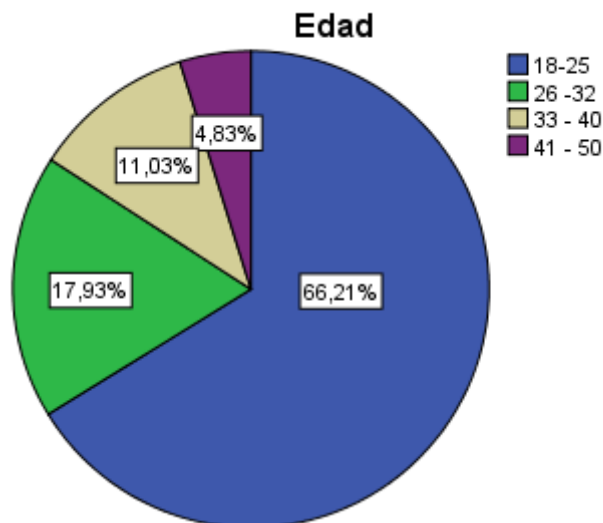
Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18-25	96	66,2	66,2	66,2
26 -32	26	17,9	17,9	84,1
Válidos 33 - 40	16	11,0	11,0	95,2
41 - 50	7	4,8	4,8	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 1: edad



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Del personal encuestado del sector de la metal mecánica el 48% de los empleados entre las edades de 18-25 años seguido del 32% entre la edades del 26 a 32 años laboran con mayor

frecuencia debido a que el trabajo es pesado y requieren de fuerza mayor para realizar dicho trabajos, por esta razón laboran la mayor parte personal joven.

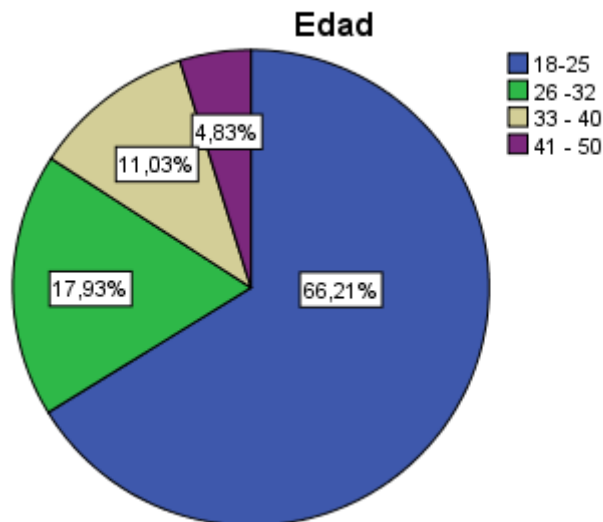
Tabla 9: Género

		Género			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	134	92,4	92,4	92,4
	Femenino	11	7,6	7,6	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 2 Género



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

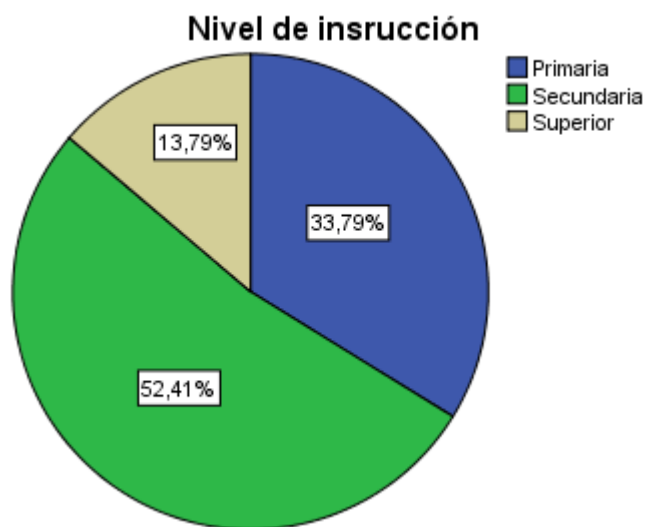
El 95,9 % de los encuestados pertenecen al género masculino, mientras que el 4,1 % pertenece al género femenino, debido a que en el sector de la metal mecánica se realiza trabajos forzosos y se requiere más del personal masculino. Si se tiene en cuenta que las empresas del sector mecánica existe una tendencia mayor a tener empleados hombres más que mujeres en esta área.

Tabla 10: Nivel de Instrucción

		Nivel de instrucción			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Primaria	49	33,8	33,8	33,8
	Secundaria	76	52,4	52,4	86,2
	Superior	20	13,8	13,8	100,0
	Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 3: Nivel de Instrucción

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

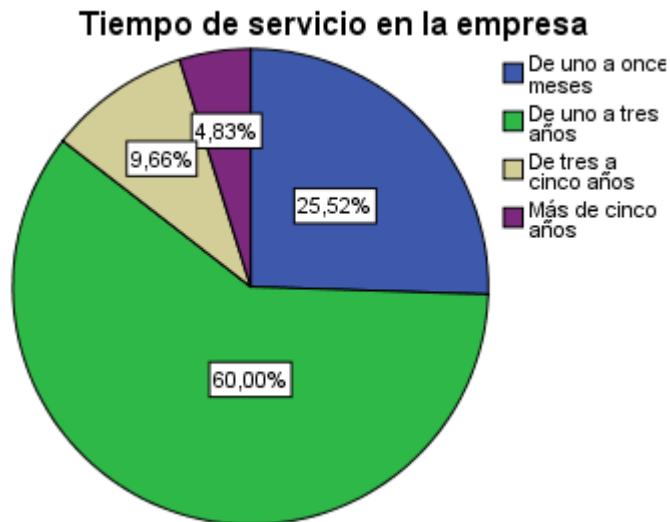
En cuanto a su nivel de instrucción, el 56 % posee un nivel educativo secundario, mientras que el 5.5 % posee un nivel de instrucción primaria, la mayoría del personal se encuentra en un nivel secundario ya que en mucha de las empresas requieren personal con un nivel de instrucción secundaria ya sea especializado en la rama, metal mecánica.

Tabla 11: Tiempo de servicio en la empresa

Tiempo de servicio en la empresa				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	De uno a once meses	37	25,5	25,5
	De uno a tres años	87	60,0	85,5
Válidos	De tres a cinco años	14	9,7	95,2
	Más de cinco años	7	4,8	100,0
	Total	145	100,0	100,0

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 4: Tiempo de servicio en la empresa

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

En cuanto al tiempo de servicio en la empresa, el 46 % que representa a la mayoría, afirma que ya ha permanecido en la empresa de uno a tres años, mientras que el 10 % certifica que solo ha permanecido de tres a cinco años, esto significa que la mayoría del personal se encuentra laborando no más de tres años pero tiene un tiempo considerable para adquirir experiencia y lealtad hacia la empresa.

ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL

Tabla 12: Misión y visión de la empresa

Conozco claramente cuál es la misión y visión de la empresa

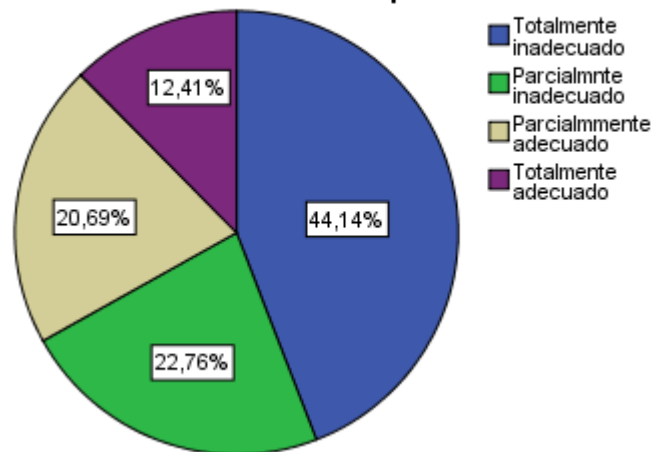
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Inadecuado	64	44,1	44,1	44,1
Parcialmente Inadecuado	33	22,8	22,8	66,9
Parcialmente Adecuado	30	20,7	20,7	87,6
Totalmente Adecuado	18	12,4	12,4	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 5: Misión y visión de la empresa

Conozco claramente cuál es la misión y visión de la empresa



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

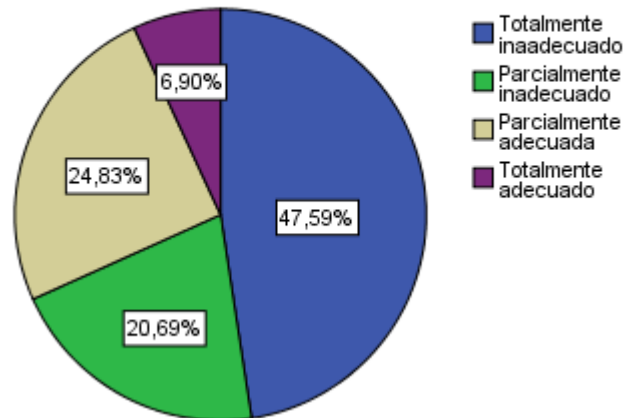
El 44,1 % de los encuestados conoce la misión y la visión de la empresa, afirman que es totalmente inadecuada, mientras que el 12,4%, afirman que es totalmente adecuada. Los datos corroboran que en las empresas no se han establecido la misión y visión necesarias para la gestión empresarial, o por el contrario, existe, pero los empleados no conocen, por procesos de comunicación inadecuados.

Tabla 13: Objetivos y estrategias organizacionales**Los objetivos y estrategias organizacionales son claros y están al alcance de todos.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Inadecuado	69	47,6	47,6	47,6
Parcialmente Adecuado	36	24,8	24,8	72,4
Parcialmente Inadecuado	30	20,7	20,7	93,1
Totalmente Adecuado	10	6,9	6,9	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 6: Objetivos y estrategias organizacionales**Los objetivos y estrategias organizacionales son claros y están al alcance de todos.**

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

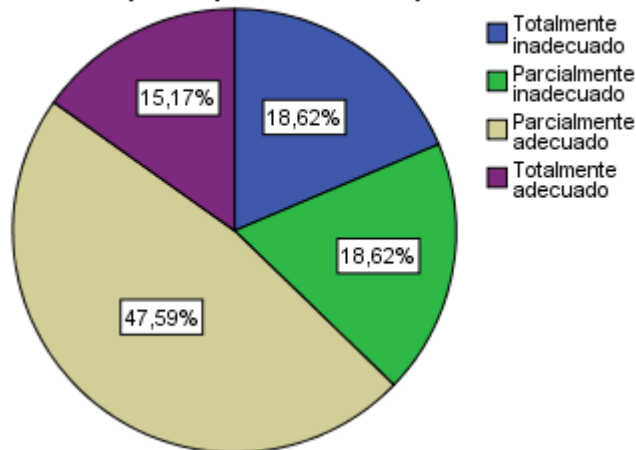
El 47,6% de los encuestados es totalmente inadecuado mientras que el 6,9% es totalmente adecuado es decir que conoce los objetivos y estrategias organizacionales de la empresa. Los datos corroboran que en las empresas no se han establecido los objetivos estratégicos de forma clara y precisa, o por el contrario, existe la planificación, pero los empleados no conocen, no consideran pertinentes dichos objetivos ni que se encuentren a su alcance.

Tabla 14: Valores y principios de la empresa**Conozco cuáles son los valores y principios de la empresa.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Adecuado	69	47,6	47,6	47,6
Parcialmente Inadecuado	27	18,6	18,6	66,2
Totalmente Inadecuado	27	18,6	18,6	84,8
Totalmente Adecuado	22	15,2	15,2	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 7: Valores y principios de la empresa**Conozco cuáles son los valores y principios de la empresa.**

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

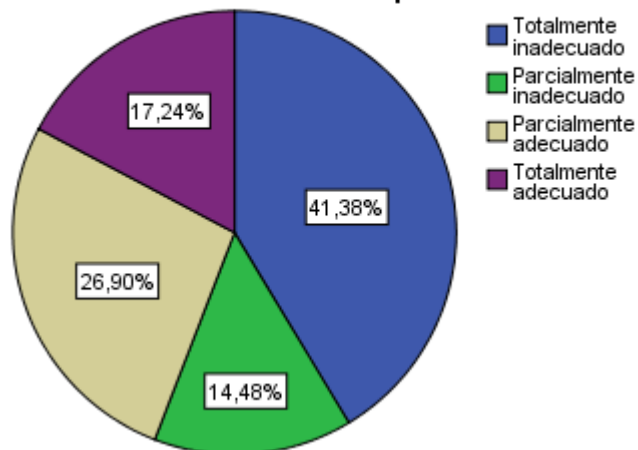
El 47,6 % de los encuestados mantienen que es parcialmente adecuado es decir conocen los valores y principios a medias rasgos y mientras el 15,2% se encuentra totalmente adecuado. Los datos corroboran que en las empresas no se han establecido los valores y principios a través de procesos participativos, los empleados no se encuentran informados adecuadamente de las estrategias organizacionales.

Tabla 15: Valores y principios son compatibles con los de la empresa.**Mis valores y principios son compatibles con los de la empresa.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Inadecuado	60	41,4	41,4	41,4
Parcialmente Adecuado	39	26,9	26,9	68,3
Totalmente Adecuado	25	17,2	17,2	85,5
Parcialmente Inadecuado	21	14,5	14,5	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 8: Valores y principios son compatibles con los de la empresa.**Mis valores y principios son compatibles con los de la empresa.**

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 41,4 %, parcialmente inadecuado es decir que no son compatibles sus valores y principios con los de la empresa, mientras que el 14,5% afirman que es parcialmente inadecuado. Los datos arrojan que en las empresas no se han establecido los valores y principios a través de procesos participativos, los empleados no se encuentran informados adecuadamente de las estrategias organizacionales y por ende, no pueden emitir un criterio si sus valores se corresponden con los de la empresa

ORGANIZACIÓN

Tabla 16: Estructura organizacional

La estructura organizacional existente contribuye al cumplimiento de metas y objetivos.

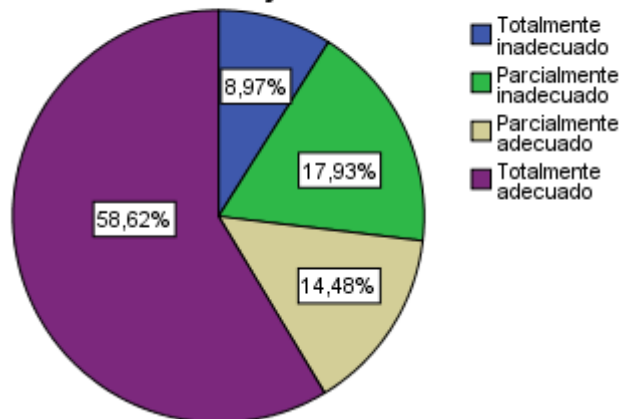
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Adecuado	85	58,6	58,6	58,6
Parcialmente Inadecuado	26	17,9	17,9	76,6
Parcialmente Adecuado	21	14,5	14,5	91,0
Totalmente Inadecuado	13	9,0	9,0	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 9: Estructura organizacional

La estructura organizacional existente contribuye al cumplimiento de metas y objetivos.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 58,6% en cuanto a si la estructura organizacional existente en la empresa, contribuye al cumplimiento de metas y objetivos, afirman que es totalmente adecuado, mientras que el 9 %, afirman que es totalmente inadecuado. Constituye un aspecto favorable que los empleados reconocen que la estructura organizacional contribuye al cumplimiento de metas y objetivos, lo que favorece el clima organizacional.

Tabla 17: Materiales y equipos necesarios

Tengo los materiales y el equipo necesario para cumplir con mi trabajo eficientemente.

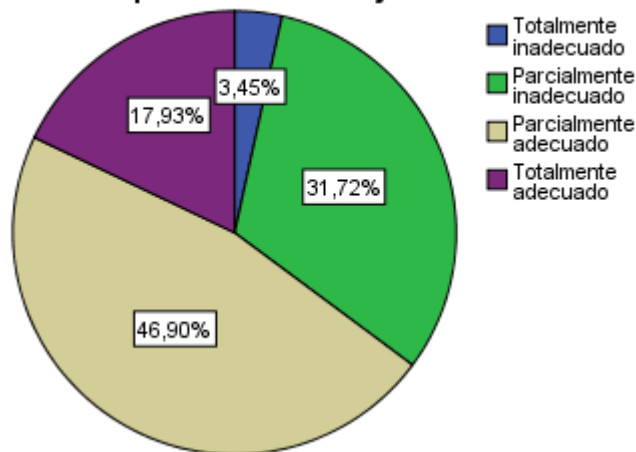
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Adecuado	68	46,9	46,9	46,9
Parcialmente Inadecuado	46	31,7	31,7	78,6
Totalmente Adecuado	26	17,9	17,9	96,6
Totalmente Inadecuado	5	3,4	3,4	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 10: Materiales y equipos necesarios

Tengo los materiales y el equipo necesario para cumplir con mi trabajo eficientemente.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

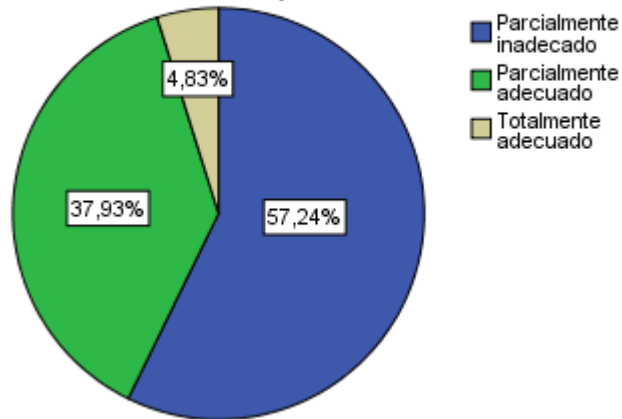
Para el 46,90 % en cuanto a si poseen los materiales y los equipos necesarios para cumplir con su trabajo eficientemente, afirman que es parcialmente adecuado, mientras que el 3,4 % afirman que es totalmente inadecuado. Constituye un aspecto favorable que los empleados reconocen que en cuanto a los materiales y equipos, la empresa suministra lo necesario para realizar el trabajo con eficiencia.

Tabla 18: Cumplimiento de los objetivos de la empresa.**Entiendo cómo mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos de la empresa.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Inadecuado	83	57,2	57,2	57,2
Parcialmente Adecuado	55	37,9	37,9	95,2
Totalmente Adecuado	7	4,8	4,8	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 11: Cumplimiento de los objetivos de la empresa.**Entiendo cómo mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos de la empresa.**

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 57,24 % en cuanto a si entienden cómo su trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos de la empresa, afirman que es parcialmente inadecuado, mientras que el 37,93 % restante, atestiguan que es parcialmente adecuado, afirmaciones que pueden entenderse cuando los empleados reconocen en preguntas anteriores, que no conocen los objetivos de la empresa, por ende, no pueden establecer una relación de cómo su trabajo tributa a dichos objetivos.

Tabla 19: Tareas y responsabilidades están claramente definidas

Mis tareas y responsabilidades están claramente definidas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Inadecuado	125	86,2	86,2	86,2
Parcialmente Adecuado	16	11,0	11,0	97,2
Totalmente Adecuado	4	2,8	2,8	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 12: Tareas y responsabilidades están claramente definidas

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 86,2 % en cuanto a si sus tareas y responsabilidades están claramente definidas, afirman que es parcialmente inadecuado, mientras que el 2.8 % afirman que es totalmente adecuado, lo que corrobora que no existe un control adecuado del desempeño del personal, no se han definido los perfiles por puestos de trabajo y por ende, las tareas y competencias de cada uno de ellos. No existe un manual de funciones de los empleados de producción.

Tabla 20: Normas y procedimientos

Las normas y procedimientos han sido explicadas claramente, todos las conocemos y aceptamos

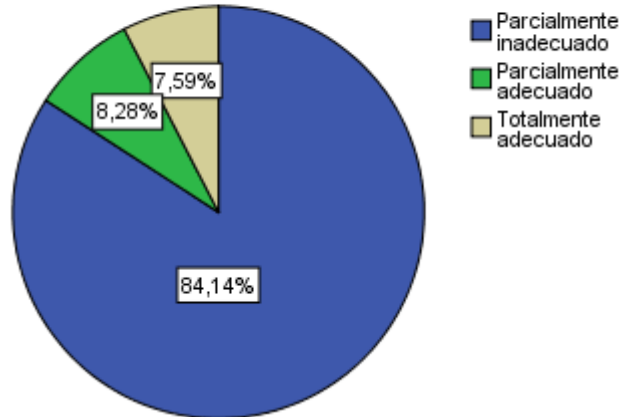
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Inadecuado	122	84,1	84,1	84,1
Parcialmente Adecuado	12	8,3	8,3	92,4
Totalmente Adecuado	11	7,6	7,6	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 13: Normas y procedimientos

Las normas y procedimientos han sido explicadas claramente, todos las conocemos y aceptamos



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 84,14 % en cuanto a si las normas y procedimientos han sido explicadas claramente y todos los trabajadores las conocen y aceptan, afirman que es parcialmente inadecuado, mientras que el 7.6 % afirman que es totalmente adecuado, lo que corrobora que no existen procesos de comunicación adecuados, donde se socialicen todos los aspectos de la estructura organizacional de la empresa.

COMUNICACIÓN

Tabla 21: Información necesaria

Recibo de los niveles superiores la información necesaria para el desarrollo de mi trabajo.

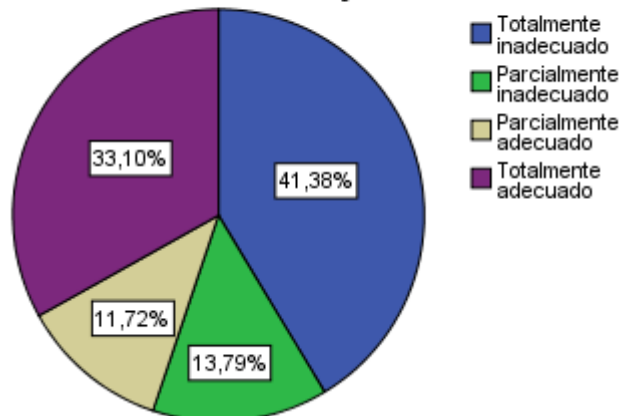
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Inadecuado	60	41,4	41,4	41,4
Totalmente Adecuado	48	33,1	33,1	74,5
Parcialmente Inadecuado	20	13,8	13,8	88,3
Parcialmente Adecuado	17	11,7	11,7	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 14: Información necesaria

Recibo de los niveles superiores la información necesaria para el desarrollo de mi trabajo.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 41,4 % en cuanto a si reciben de los niveles superiores la información necesaria para el desarrollo de su trabajo, afirman que es totalmente inadecuado, mientras que el 11,7 % afirman que es totalmente adecuado, lo que corrobora que no existen procesos de comunicación adecuados, donde se socialicen todos los aspectos de la estructura organizacional de la empresa ni una relación directa con los superiores.

Tabla 22: Decidir lo que pienso

Me siento libre de decir lo que pienso aún si esto significa no estar de acuerdo con mis superiores.

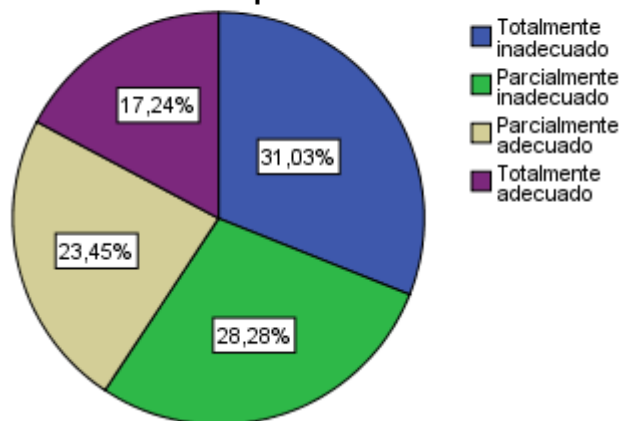
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Inadecuado	45	31,0	31,0	31,0
Parcialmente Inadecuado	41	28,3	28,3	59,3
Parcialmente Adecuado	34	23,4	23,4	82,8
Totalmente Adecuado	25	17,2	17,2	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 15: Decidir lo que pienso

Me siento libre de decir lo que pienso aún si esto significa no estar de acuerdo con mis superiores.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 31 % en cuanto a si se sienten libre de decir lo que piensan aún si esto signifique no estar de acuerdo con sus superiores, afirman que es totalmente inadecuado, mientras que el 17.2 % afirman que es totalmente adecuado, lo que corrobora que no existen procesos de comunicación adecuados, la apertura de los superiores para receptar el sentir de los trabajadores.

Tabla 23: Organización

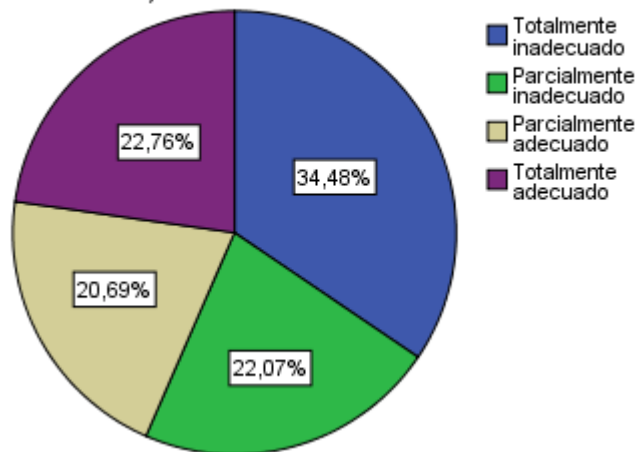
En la organización nunca se producen chismes, rumores ni malos entendidos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Inadecuado	50	34,5	34,5	34,5
Totalmente Adecuado	33	22,8	22,8	57,2
Parcialmente Inadecuado	32	22,1	22,1	79,3
Parcialmente Adecuado	30	20,7	20,7	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 16: Organización

En la organización nunca se producen chismes, rumores ni malos entendidos.

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

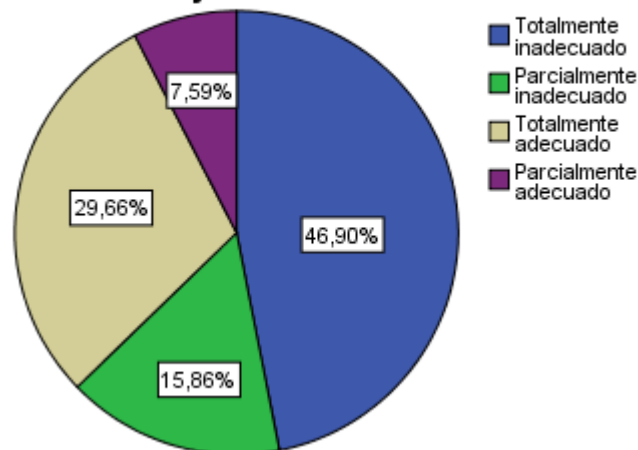
Para el 34.5 % afirma que en la empresa no se producen chismes ni rumores dentro de la organización que es totalmente inadecuado, mientras que el 20.7 % certifican que es parcialmente adecuado, que existe personas que en su minoría tratan de producir chismes de los demás en la empresa para que existan los malos entendidos.

Tabla 24: Buena comunicación entre jefes y colaboradores.

Existe una buena comunicación entre jefes y colaboradores.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Inadecuado	68	46,9	46,9	46,9
Parcialmente Adecuado	43	29,7	29,7	76,6
Parcialmente Inadecuado	23	15,9	15,9	92,4
Totalmente Adecuado	11	7,6	7,6	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 17: Buena comunicación entre jefes y colaboradores.**Existe una buena comunicación entre jefes y colaboradores.**

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 46,9 % en cuanto a si existe una buena comunicación entre jefes y colaboradores, afirman que es totalmente inadecuado, mientras que el 7.6 % afirman que es totalmente adecuado, pudiendo afirmar que en el ambiente laboral no se priorizan los procesos de comunicación, lo que incide en la mayoría de los casos, negativamente, en el ambiente laboral, si no existe una buena comunicación entre los jefes y los superiores no obtendrán buenos resultados en su productividad.

LIDERAZGO

Tabla 25: Nivel de liderazgo claro y definido.

En la organización existe un nivel de liderazgo claro y definido.

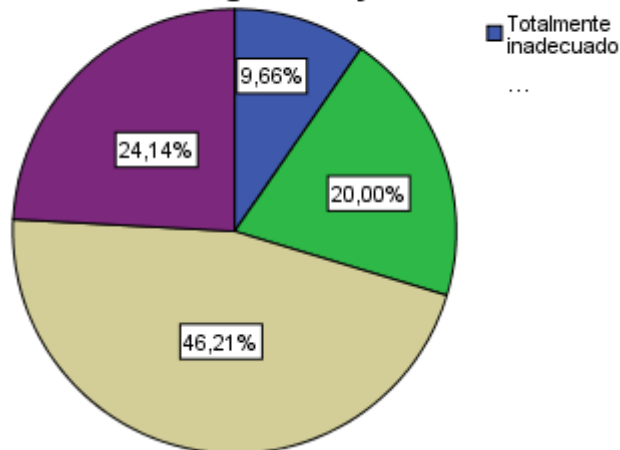
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Adecuado	67	46,2	46,2	46,2
Totalmente Adecuado	35	24,1	24,1	70,3
Parcialmente Inadecuado	29	20,0	20,0	90,3
Totalmente Inadecuado	14	9,7	9,7	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 18: Nivel de liderazgo claro y definido.

En la organización existe un nivel de liderazgo claro y definido.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 46,2 % en cuanto existe un nivel de liderazgo claro y definido, afirman que es parcialmente adecuado, mientras que el 9,7 % afirman que es totalmente inadecuado, pudiendo afirmar que los superiores mantienen un liderazgo eficaz permitiendo guiar a sus subordinados en forma clara y así ambiente laboral

Tabla 26: Decisiones tomadas

Las decisiones tomadas por los directivos siempre son comunicadas en forma clara y oportuna

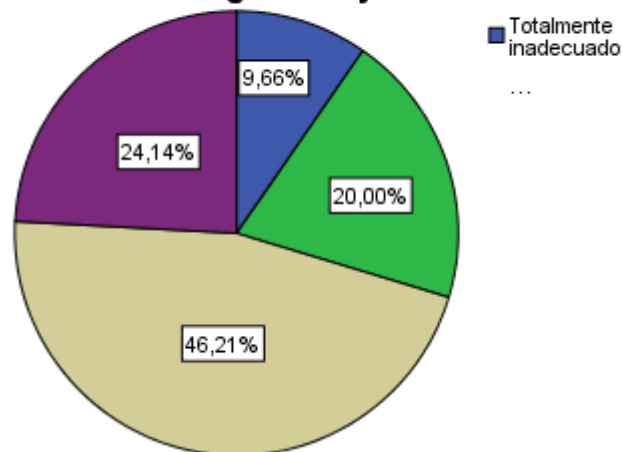
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Adecuado	4	2,8	2,8	2,8
Parcialmente Adecuado	45	31,0	31,0	33,8
Parcialmente Inadecuado	41	28,3	28,3	62,1
Totalmente Inadecuado	55	37,9	37,9	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 19:: Decisiones tomadas

En la organización existe un nivel de liderazgo claro y definido.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 37,93 % en cuanto a si las decisiones tomadas por los directivos siempre son comunicadas en forma clara y oportuna, afirman que es totalmente inadecuado, mientras que el 2,8 % afirman que es parcialmente adecuado, pudiendo afirmar que la comunicación organizacional no es adecuada y deben crearse mecanismos para que exista una comunicación entre jefes, directivos y empleados.

Tabla 27: Acciones de mi jefe

Las acciones de mi jefe son coherentes con sus planteamientos.

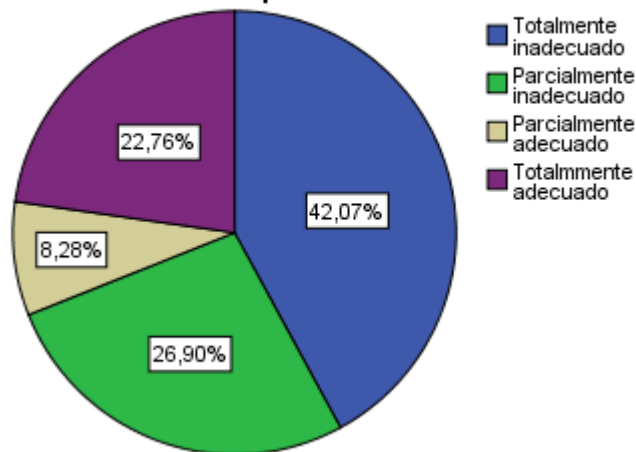
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Inadecuado	61	42,1	42,1	42,1
Parcialmente Inadecuado	39	26,9	26,9	69,0
Totalmente Adecuado	33	22,8	22,8	91,7
Parcialmente Adecuado	12	8,3	8,3	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 20: Acciones de mi jefe

Las acciones de mi jefe son coherentes con sus planteamientos.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 42,1 % en cuanto a si las acciones del jefe inmediato son coherentes con sus planteamientos, afirman que es totalmente inadecuado, mientras que el 8,3 % afirman que es parcialmente adecuado, pudiendo afirmar que las funciones gerenciales y su imagen deben mejorar y lograr una identificación con los trabajadores.

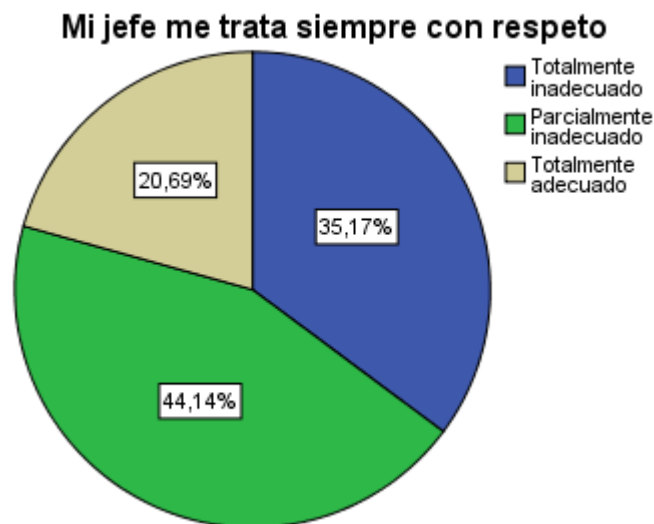
Tabla 28: Trato

Mi jefe me trata siempre con respeto				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Inadecuado	64	44,1	44,1	44,1
Totalmente Inadecuado	51	35,2	35,2	79,3
Totalmente Adecuado	30	20,7	20,7	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 21: Trato.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 44,14 % en cuanto a si el jefe siempre trata con respeto a los trabajadores, afirman que es parcialmente inadecuado, mientras que el 35,17 % restante, afirman que es parcialmente inadecuado, pudiendo afirmar que los jefes deben ser orientados y capacitados en cuanto a liderazgo, trabajo en equipo y habilidades gerenciales. Ya que no se mantiene una misma ideología entre ricos y pobres existe la discriminación.

RELACIONES INTERPERSONALES

Tabla 29: Trato a las personas

Aquí en la empresa siempre se trata a las personas con cortesía y respeto

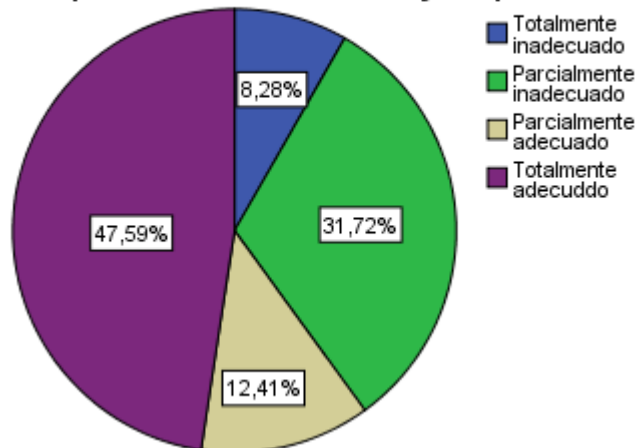
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Adecuado	69	47,6	47,6	47,6
Parcialmente Inadecuado	46	31,7	31,7	79,3
Parcialmente Adecuado	18	12,4	12,4	91,7
Totalmente Inadecuado	12	8,3	8,3	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 22: Trato a las personas

Aquí en la empresa siempre se trata a las personas con cortesía y respeto



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 47,59 % en cuanto a si en la empresa se trata a las personas con cortesía y respeto, afirman que es totalmente adecuado, mientras que el 8,3% afirman que es totalmente inadecuado, pudiendo afirmar que según el criterio de la mayoría, existe una buena atención al cliente, lo que es un aspecto favorable, el trato al cliente externo.

Tabla 30: Relación

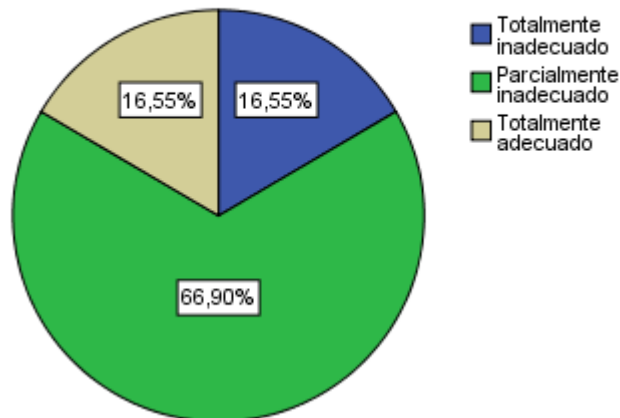
Puedo relacionarme con todos mis compañeros de manera abierta, franca y amistosa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Inadecuado	97	66,9	66,9	66,9
Totalmente Adecuado	24	16,6	16,6	83,4
Totalmente Inadecuado	24	16,6	16,6	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 23: Relación

Puedo relacionarme con todos mis compañeros de manera abierta, franca y amistosa.

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 66,90 % en cuanto a si pueden relacionarse con todos los compañeros de manera abierta, franca y amistosa, afirman que es parcialmente inadecuado, mientras que el 16,55 % restante, afirman que es totalmente adecuado, lo que corrobora que según el criterio de la mayoría, aún no existe un ambiente laboral basado en el compañerismo, en la camaradería entre compañeros, lo que es evidente cuando aún no existe una administración y estrategias desde la dirección para mejorar los procesos internos de la empresa

Tabla 31: Fomentar la participación

Mi jefe siempre fomenta la participación entre sus colaboradores y el personal de las otras áreas de la empresa

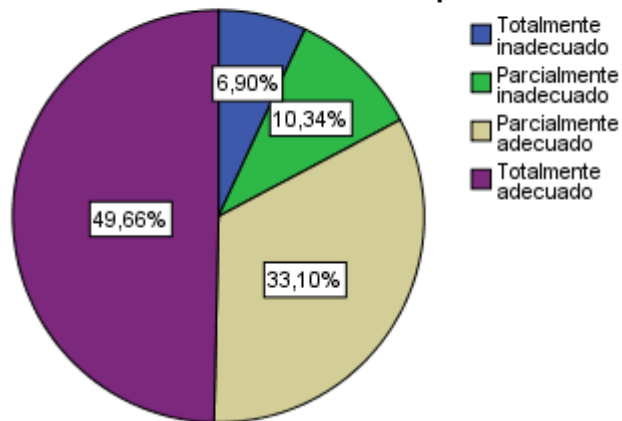
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Adecuado	72	49,7	49,7	49,7
Parcialmente Adecuado	48	33,1	33,1	82,8
Parcialmente Inadecuado	15	10,3	10,3	93,1
Totalmente Inadecuado	10	6,9	6,9	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 24: Fomentar la participación

Mi jefe siempre fomenta la participación entre sus colaboradores y el personal de las otras áreas de la empresa



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 49,66 % en cuanto a si su jefe siempre fomenta la participación entre sus colaboradores y el personal de las otras áreas de la empresa, afirman que es totalmente adecuado, mientras que el 6,9 % restante, afirman que es totalmente inadecuado, lo que constituye un aspecto favorable en la medida que se incentiva la integración entre los miembros de la empresa lo que incide positivamente en el clima organizacional.

Tabla 32: En la empresa se comprende los problemas

En la empresa se comprende los problemas ocultos de otros, sus sentimientos y comportamientos

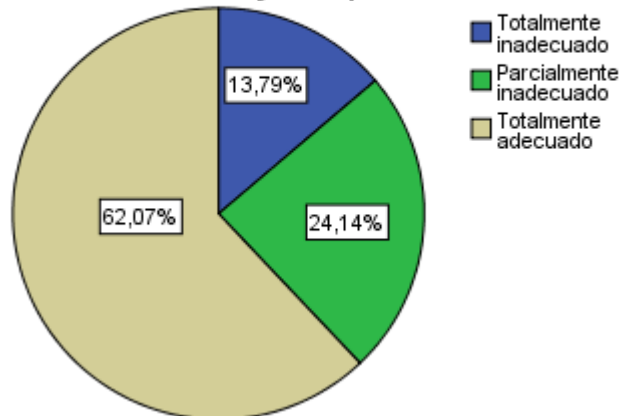
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Adecuado	90	62,1	62,1	62,1
Parcialmente Inadecuado	35	24,1	24,1	86,2
Totalmente Inadecuado	20	13,8	13,8	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 25: En la empresa se comprende los problemas

En la empresa se comprende los problemas ocultos de otros, sus sentimientos y comportamientos



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 62,1 % en cuanto a si en la empresa se comprenden los problemas ocultos de otros, sus sentimientos y comportamientos, afirman que es totalmente adecuado, mientras que el 13,8 % restante, afirman que es totalmente inadecuado, siendo un aspecto positivo que la mayoría afirme que se comprenden los problemas de los compañeros, factor determinante para valorar el clima organizacional. Existe el espíritu de compañerismo entre los miembros de la organización.

Tabla 33: Dedicar tiempo a los colaboradores

Los jefes en estas empresas siempre dedican tiempo para compartir con sus colaboradores.

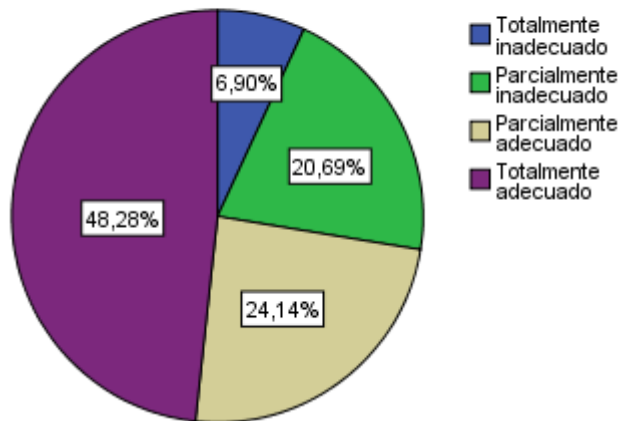
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Adecuado	70	48,3	48,3	48,3
Parcialmente Adecuado	35	24,1	24,1	72,4
Parcialmente Inadecuado	30	20,7	20,7	93,1
Totalmente Inadecuado	10	6,9	6,9	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 26: Dedicar tiempo a los colaboradores

Los jefes en estas empresas siempre dedican tiempo para compartir con sus colaboradores.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 48,28% en cuanto a si en la empresa los jefes siempre dedican tiempo para compartir con sus colaboradores, afirman que es totalmente adecuado, mientras que el 6,9 % restante, afirman que es totalmente inadecuado, siendo un aspecto positivo que la mayoría afirme que los jefes compartan sus experiencias , en cambio, afirman en preguntas anteriores, que no existen mecanismos de comunicación por lo que se requieren nuevas formas de dirección para fortalezcan la comunicación institucional a favor de un clima organizacional favorable.

TRABAJO EN EQUIPO

Tabla 34: La empresa siempre se trabaja en equipo

En la empresa siempre se trabaja en equipo.

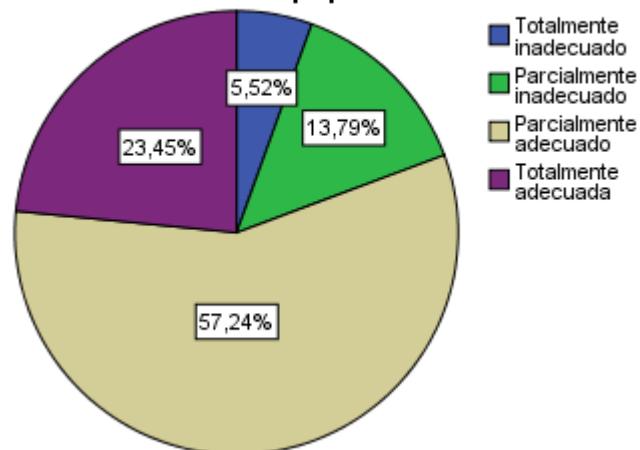
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Adecuado	83	57,2	57,2	57,2
Totalmente Adecuado	34	23,4	23,4	80,7
Parcialmente Inadecuado	20	13,8	13,8	94,5
Totalmente Inadecuado	8	5,5	5,5	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 27: La empresa siempre se trabaja en equipo

En la empresa siempre se trabaja en equipo.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

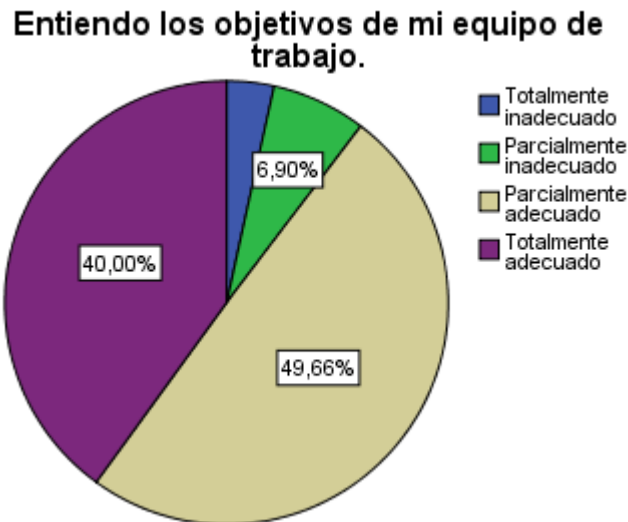
En el gráfico se puede apreciar que 57,24% corresponde a parcialmente adecuado indicando que si trabajan en equipo al momento de desarrollar sus actividades, mientras tanto el 5,52% manifiesta que en ocasiones no logran a llegar a un consenso; tomando en cuenta que casi la mayoría del personal de las empresas de sector metal mecánica prefiere trabajar en equipo porque permite que haya distintos puntos de vista en caso de tomar una decisión.

Tabla 35: Objetivos de mi equipo de trabajo.

Entiendo los objetivos de mi equipo de trabajo.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Adecuado	58	40,0	40,0	40,0
Parcialmente Adecuado	72	49,7	49,7	89,7
Parcialmente Inadecuado	10	6,9	6,9	96,6
Totalmente Inadecuado	5	3,4	3,4	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 28 : Objetivos de mi equipo de trabajo.

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

En el gráfico se puede apreciar que el 49,66% corresponde a parcialmente adecuado considerando que si entienden a los objetivos del equipo de trabajo propuestos por el grupo de trabajo, a diferencia que 3,45% indica es totalmente inadecuado por la falta de comunicación que existe dentro del grupo; es importante que dentro del área de trabajo conozcan los objetivos del equipo ya que permite avanzar con los procesos productivos permitiendo crear confianza organizacional dentro de las empresas.

Tabla 36: Buena integración y cooperación entre todas las áreas de trabajo**En la empresa existe una buena integración y cooperación entre todas áreas de trabajo**

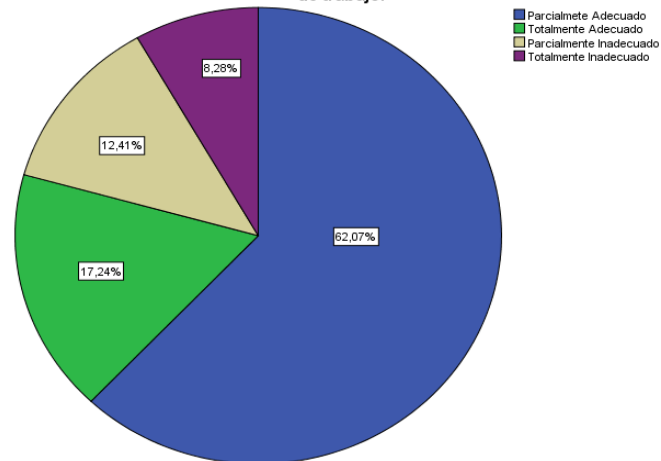
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Adecuado	72	62,07	62,07	62,07
Totalmente Adecuado	58	17,24	17,24	79,31
Parcialmente Inadecuado	10	12,41	14,21	93,52
Totalmente Inadecuado	5	8,28	8,28	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 29: Buena integración y cooperación entre todas las áreas de trabajo

En la empresa existe una buena integración y cooperación entre todas las áreas de trabajo.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

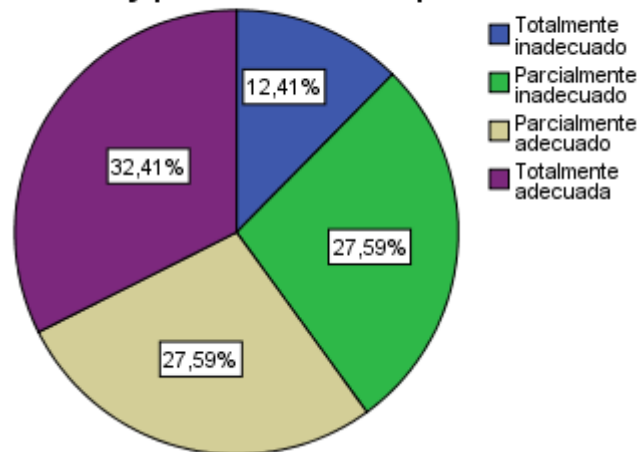
En el gráfico se puede considerar que el 62,07% afirman que es parcialmente adecuado considerando un aspecto positivo; trabajando con actitudes cordiales cuando un empleado tenga algún problema o no pueda realizar sus actividades los compañeros cooperar para solucionar las dificultades aunque no en su totalidad pero las empresas pero siempre ir logrando esta integración dentro de todas las áreas de trabajo, mientras que el 8,28% corresponde a totalmente inadecuado.

Tabla 37: Filosofía y políticas de la empresa.**El trabajo en equipo es parte de la filosofía y políticas de la empresa.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Adecuado	47	32,4	32,4	32,4
Parcialmente Adecuado	40	27,6	27,6	60,0
Parcialmente Inadecuado	40	27,6	27,6	87,6
Totalmente Inadecuado	18	12,4	12,4	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 30: Filosofía y políticas de la empresa.**El trabajo en equipo es parte de la filosofía y políticas de la empresa.**

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

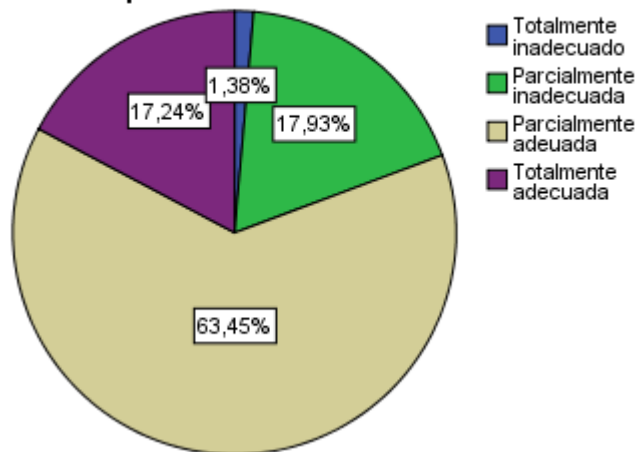
En el gráfico se puede apreciar que el 32,41% afirmando que es totalmente adecuado el trabajo en equipo es parte de la filosofía de la empresa, mientras que el 12,41% restante manifiesta que es parcialmente inadecuado, siendo un aspecto positivo que el trabajo en equipo ya forme parte de la filosofía de la empresa tomando en consideración que los jefes de las empresas del sector metal mecánica fomenta unión entre los trabajadores para el logro de los objetivos planteados por parte de las empresas.

Tabla 38: Ayuda de los compañeros**Siempre puedo contar con la ayuda de mis compañeros cuando los necesito.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Adecuado	92	63,4	63,4	63,4
Parcialmente Inadecuado	26	17,9	17,9	81,4
Totalmente Adecuado	25	17,2	17,2	98,6
Totalmente Inadecuado	2	1,4	1,4	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 31: Ayuda de los compañeros**Siempre puedo contar con la ayuda de mis compañeros cuando los necesito.**

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

En el gráfico se puede apreciar el 63,45 % corresponde a parcialmente adecuado afirmando que si pueden contar con la ayuda de los compañeros cuando lo necesitan, mientras que el 1,38% restante afirman que es totalmente inadecuado, tomando en consideración que se sienten a gusto de llegar a su puesto de trabajo existiendo un buen ambiente laboral basado en el compañerismo y camaradería entre los compañeros.

AMBIENTE DE TRABAJO

Tabla 39: Ambiente de trabajo

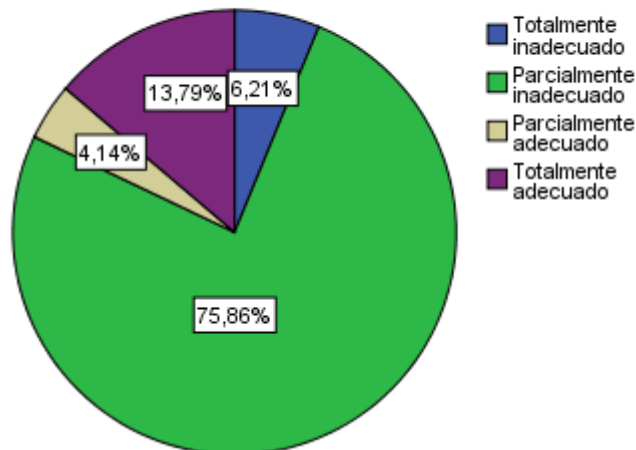
El ambiente de trabajo en la empresa es excelente.				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Inadecuado	110	75,9	75,9	75,9
Totalmente Adecuado	20	13,8	13,8	89,7
Totalmente Inadecuado	10	6,9	6,9	96,6
Parcialmente Adecuado	5	3,4	3,4	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 32: Ambiente de trabajo

El ambiente de trabajo en la empresa es excelente.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

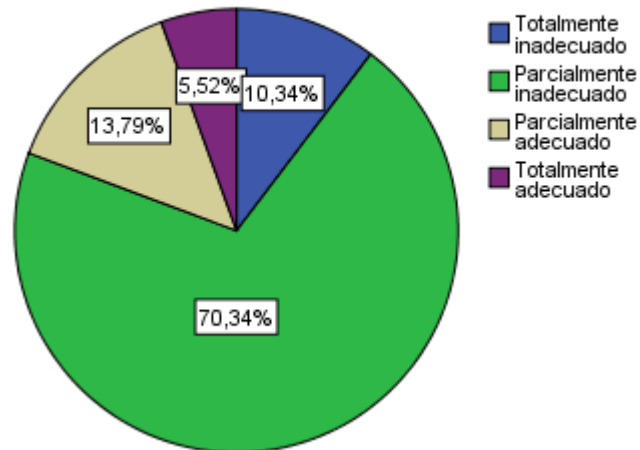
De acuerdo al gráfico se puede observar que el 75,86% corresponde a parcialmente inadecuado; esto indica que dentro de las empresas del sector de metal mecánica el ambiente laboral es inoportuno por la falta de integración o actividades recreativas para el personal de las empresas, mientras que el 4,45% indican que el ambiente laboral es parcialmente adecuado; siendo necesario crear estrategias y mecanismos que favorezcan un buen clima organizacional donde el trabajador pueda desempeñarse con motivación y sentido de pertenencia.

Tabla 40: Bienestar de sus colaboradores.**Los directivos siempre se preocupan por el bienestar de sus colaboradores.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Inadecuado	102	70,3	70,3	70,3
Parcialmente Adecuado	20	13,8	13,8	84,1
Totalmente Inadecuado	15	10,3	10,3	94,5
Totalmente Adecuado	8	5,5	5,5	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 33: Bienestar de sus colaboradores.**Los directivos siempre se preocupan por el bienestar de sus colaboradores.**

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

De acuerdo la gráfica se puede determinar que el 70,34% corresponde a parcialmente inadecuado, indicando que los propietarios de las empresas del sector metal mecánica no se preocupan por el bienestar de los trabajadores, mientras que el 5,52% afirma que totalmente adecuado; siendo necesario que los directivos realicen un trabajo de seguimiento, comunicación e integración con los miembros de la empresa a favor de clima organizacional óptimo.

Tabla 41: Ambiente

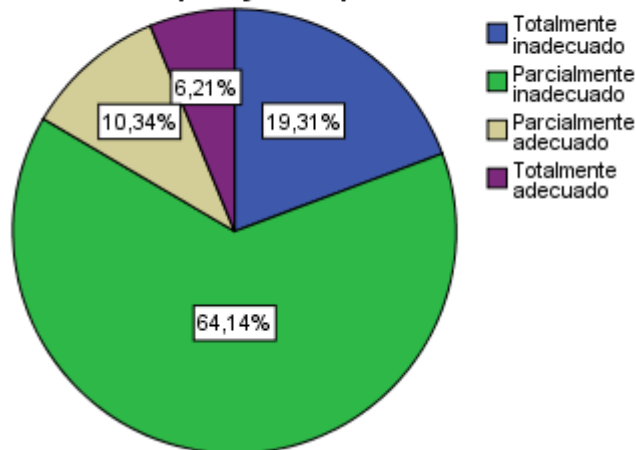
En la empresa se percibe un ambiente de paz y tranquilidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Inadecuado	93	64,1	64,1	64,1
Totalmente Inadecuado	28	19,3	19,3	83,4
Parcialmente Adecuado	15	10,3	10,3	93,8
Totalmente Adecuado	9	6,2	6,2	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 34: Ambiente

En la empresa se percibe un ambiente de paz y tranquilidad.

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

En el gráfico se puede apreciar que el 64,14% corresponde a parcialmente inadecuado indicando que los trabajadores no se sienten en ambiente de tranquilidad con los jefes ya que no permiten depositar la confianza sobre el desempeño, mientras que el 6,21% afirma que es totalmente adecuado; siendo necesario que los directivos realicen un trabajo coordinado, conozcan la realidad de las empresas sus requerimientos, conflictos y necesidades para apuntar tener un ambiente laboral favorable.

Tabla 42: Buen ambiente de trabajo.

Mis compañeros siempre se preocupan por mantener un buen ambiente de trabajo.

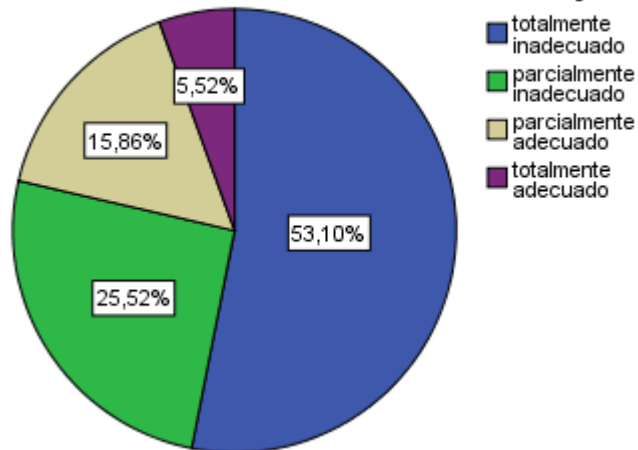
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Inadecuado	77	53,1	53,1	53,1
Parcialmente Inadecuado	37	25,5	25,5	78,6
Parcialmente Adecuado	23	15,9	15,9	94,5
Totalmente Adecuado	8	5,5	5,5	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 35: Buen ambiente de trabajo.

Mis compañeros siempre se preocupan por mantener un buen ambiente de trabajo.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

De acuerdo al gráfico se puede observar que el 53,10% representa a totalmente inadecuado tomando en cuenta que no existe adecuado compañerismo, mientras que el 5,52% afirma que es totalmente adecuado; la comprensión hace de ambiente positivo; además los directivos de las empresas del sector metal mecánica deberán tomar acciones correctivas para mejorar el clima.

Tabla 43: Decoración de las instalaciones

La adecuación de los espacios y decoración de las instalaciones promueven un ambiente agradable de trabajo.

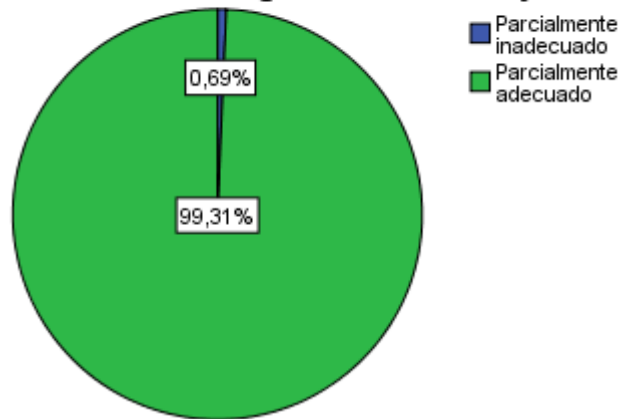
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Adecuado	144	99,3	99,3	99,3
Parcialmente Inadecuado	1	,7	,7	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 36: Decoración de las instalaciones

La adecuación de los espacios y decoración de las instalaciones promueven un ambiente agradable de trabajo.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

En el gráfico se puede apreciar que el 99,31% indican que es parcialmente adecuado; ya que los espacios y decoración de las instalaciones promueven un ambiente agradable de trabajo lo que constituye un aspecto favorable considerando que la calidad de infraestructura también incide en la motivación laboral y por ende el clima organizacional va ser óptimo.

SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 44: Satisfacción

Me siento muy satisfecho de trabajar en la empresa.

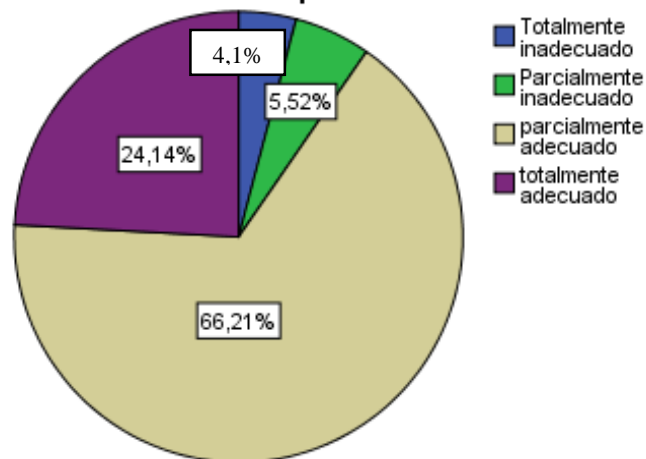
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Adecuado	96	66,2	66,2	66,2
Totalmente Adecuado	35	24,1	24,1	90,3
Parcialmente Inadecuado	8	5,5	5,5	95,9
Totalmente Inadecuado	6	4,1	4,1	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 37: Satisfacción

Me siento muy satisfecho de trabajar en la empresa.



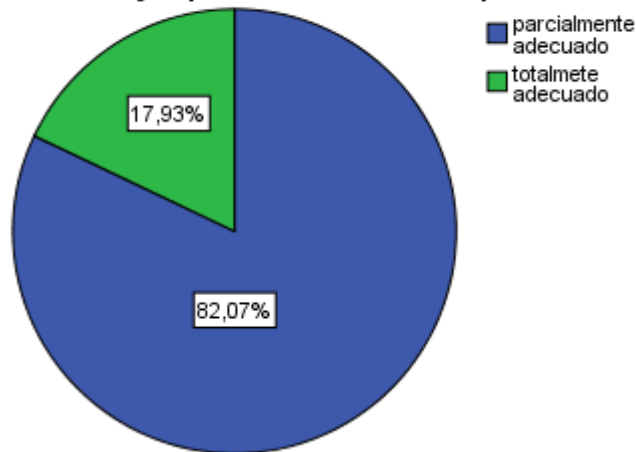
Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

En el gráfico se puede apreciar que el 66,21% corresponde a parcialmente adecuado afirmado que tienen satisfacción del trabajo que desarrollo a diaria dentro de las empresas tomando en consideración que es aspecto favorable; a pesar de los procedimientos no sean adecuados el personal se encuentra comprometido con la empresa, mientras que el 4,14% afirma que es totalmente inadecuado ya que en oportunidades no cuenta con los materiales suficientes para realizar el trabajo.

Tabla 45: Condiciones de trabajo**Estoy satisfecho con las condiciones de trabajo que me ofrece la empresa.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Adecuado	119	82,1	82,1	82,1
Totalmente Adecuado	26	17,9	17,9	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo**Elaborado por:** Grupo de investigadoras**Gráfico 38:** Condiciones de trabajo**Estoy satisfecho con las condiciones de trabajo que me ofrece la empresa.****Fuente:** Investigación de campo**Elaborado por:** Grupo de investigadoras

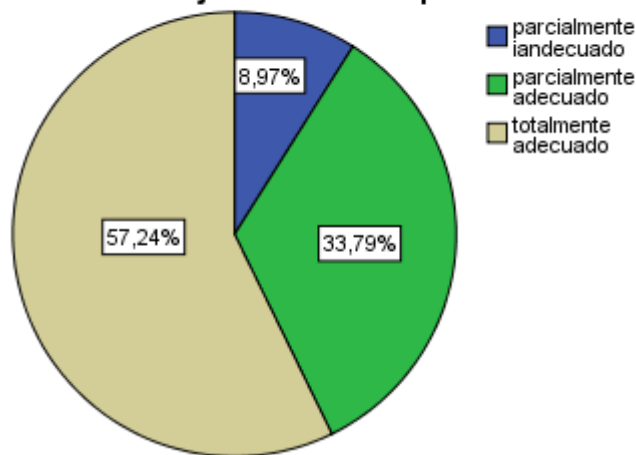
En el gráfico se puede apreciar que el 82,07% afirman que las condiciones de trabajo son parcialmente adecuadas, considerando que es un aspecto favorable donde el personal se encuentre satisfecho lo que hace y siente que su trabajo es necesario lo que implica mayor compromiso dentro de la empresa creando un ambiente laboral agradable

Tabla 46: Duración en el trabajo**Dentro de un año quiero continuar trabajando en la empresa.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Adecuado	83	57,2	57,2	57,2
Parcialmente Adecuado	49	33,8	33,8	91,0
Parcialmente Inadecuado	13	9,0	9,0	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 39: Duración en el trabajo**Dentro de un año quiero continuar trabajando en la empresa.**

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

De acuerdo a la gráfica 57,24 % en cuanto a si dentro de un año quieren continuar trabajando en la empresa, afirman que es totalmente adecuado, lo que constituye un aspecto favorable que el personal cuenta con sentido de pertenencia y compromiso, lo que implica mayor eficiencia en el desempeño laboral. Ello favorece el clima organizacional siempre y cuando se realice un trabajo adecuado por parte de los directivos, mientras que el 8,96% indica que es parcialmente inadecuado porque siente la necesidad de cambiar de ambiente de trabajo.

Tabla 47: Satisfacción del trabajo

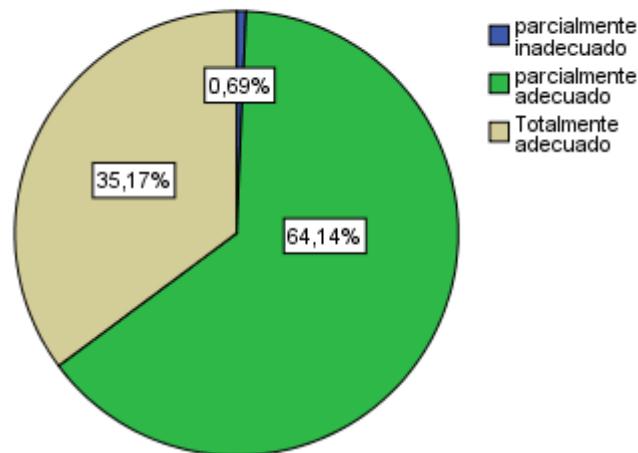
El trabajo que realizo me produce mucha satisfacción.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Adecuado	93	64,1	64,1	64,1
Totalmente Adecuado	51	35,2	35,2	99,3
Parcialmente Inadecuado	1	,7	,7	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 40: Satisfacción del trabajo

El trabajo que realizo me produce mucha satisfacción.

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

De acuerdo a la gráfica se puede observar que el 64,14 % en cuanto a si el trabajo que realizan les produce mucha satisfacción, afirman que es parcialmente adecuado, mientras el 35,17 % afirma que es totalmente adecuado, lo que constituye un aspecto favorable ya que los trabajadores realizar las actividades diarias con grande dedicación para el cumplimiento de los objetivos organizacionales que tiene la empresas del sector meal mecánica.

Tabla 48: Aportes para la empresa

Siento que mi aporte y mi trabajo son muy importantes para empresa.

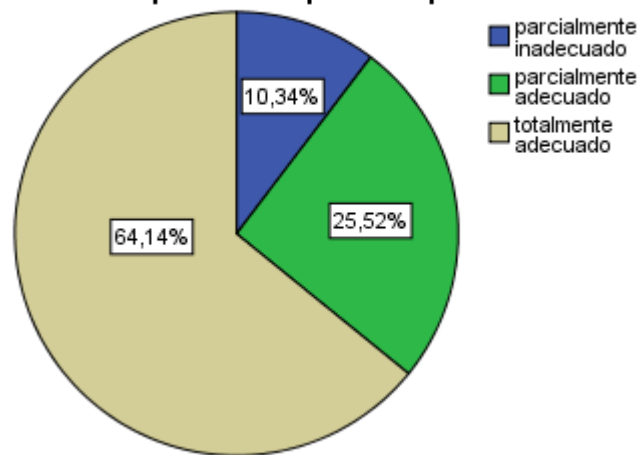
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Adecuado	93	64,1	64,1	64,1
Parcialmente Adecuado	37	25,5	25,5	89,7
Parcialmente Inadecuado	15	10,3	10,3	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 41: Aportes para la empresa

Siento que mi aporte y mi trabajo son muy importantes para empresa.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

De acuerdo el gráfico se puede observar que el 64,14 % en cuanto a si sienten que su aporte y su trabajo son importantes para la empresa, afirman que es totalmente adecuado, ayudan a la contribución de los procesos productivos y cumplimiento de objetivos de las empresas del sector metal mecánica; mientras el 10,34% afirma que es parcialmente inadecuado, lo que constituye un aspecto favorable que el personal reconozca y perciba su aporte a la empresa, lo que incide positivamente en su motivación y sentido de pertenencia.

IDENTIFICACIÓN Y COMPROMISO

Tabla 49: Compromiso con la empresa

Me siento totalmente comprometido con la empresa.

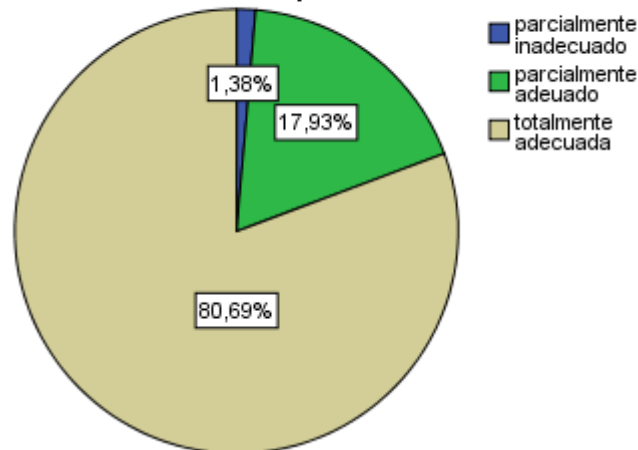
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Adecuado	117	80,7	80,7	80,7
Parcialmente Adecuado	26	17,9	17,9	98,6
Parcialmente Inadecuado	2	1,4	1,4	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 42: Compromiso con la empresa

Me siento totalmente comprometido con la empresa.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

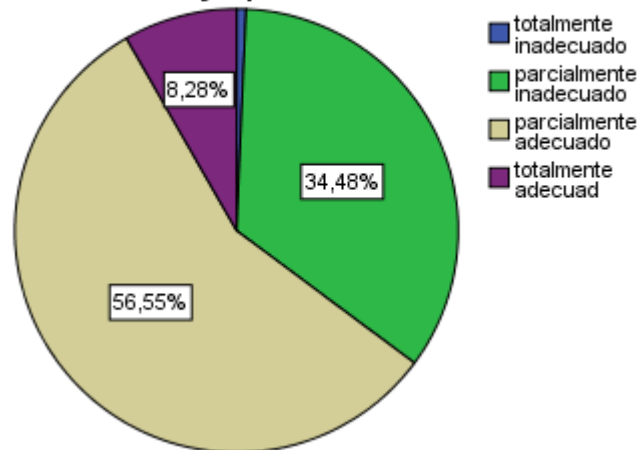
En el gráfico se puede apreciar que el 80,69% en cuanto a si se sienten totalmente comprometido con su empresa, afirman que es totalmente adecuado, mientras el 17,93 % afirma que es parcialmente adecuado, lo que constituye un aspecto favorable que el personal se sienta comprometido con la empresa.

Tabla 50: Consideración con la empresa**Considero que la empresa es parte de mí y yo parte de ella.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente Adecuado	82	56,6	56,6	56,6
Parcialmente Inadecuado	50	34,5	34,5	91,0
Totalmente Adecuado	12	8,3	8,3	99,3
Totalmente Inadecuado	1	,7	,7	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 43: Consideración con la empresa**Considero que la empresa es parte de mí y yo parte de ella.**

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

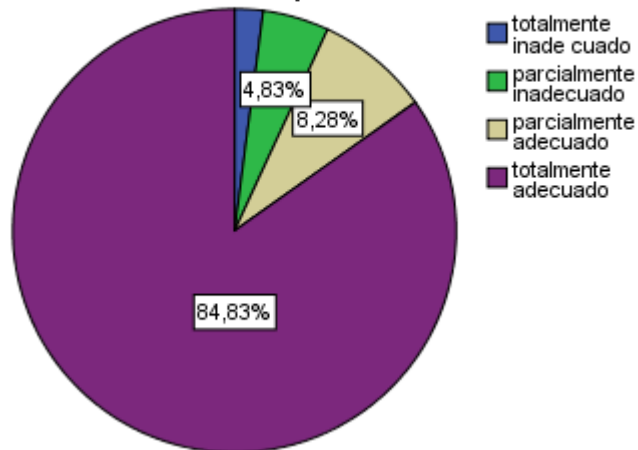
Para el 56,55 % en cuanto a si consideran que la empresa es parte de ellos y ellos parte de ella, afirman que es parcialmente adecuado, mientras el 34,46 % afirma que es parcialmente inadecuado, lo que constituye un aspecto favorable que el personal se sienta identificado con la empresa.

Tabla 51: Orgullo por ser parte de la empresa**Me siento orgulloso de ser parte de la empresa.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Adecuado	123	84,8	84,8	84,8
Parcialmente Adecuado	12	8,3	8,3	93,1
Parcialmente Inadecuado	7	4,8	4,8	97,9
Totalmente Inadecuado	3	2,1	2,1	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 44: Orgullo por ser parte de la empresa**Me siento orgulloso de ser parte de la empresa.**

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 84,83 % en cuanto a si sienten orgullo de ser parte de la empresa, afirman que es totalmente adecuado lo que constituye un aspecto favorable que el personal se sienta identificado con la empresa y tenga sentido de pertenencia con ella.

Tabla 52: Compromiso de todos los empleados

En esta organización todos los empleados están comprometidos para realizar un trabajo de calidad.

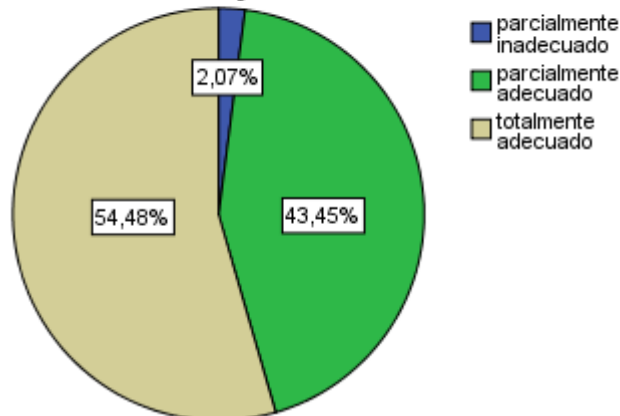
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Adecuado	79	54,5	54,5	54,5
Parcialmente Adecuado	63	43,4	43,4	97,9
Parcialmente Inadecuado	3	2,1	2,1	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 45: Compromiso de todos los empleados

En esta organización todos los empleados están comprometidos para realizar un trabajo de calidad.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 54,48 % en cuanto a si esta organización todos los empleados están comprometidos para realizar un trabajo de calidad, afirman que es totalmente adecuado lo que constituye un aspecto favorable que el personal se sienta identificado con la empresa y tenga sentido de pertenencia con ella.

Tabla 53: Horas de trabajo

Me esfuerzo por realizar bien mi trabajo sin importar si tengo que trabajar más horas de las previstas.

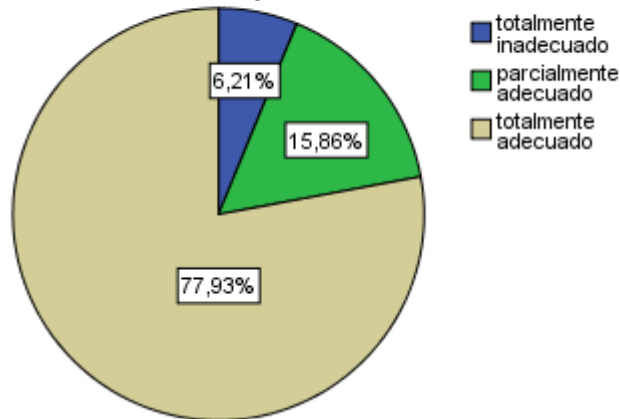
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente Adecuado	113	77,9	77,9	77,9
Parcialmente Inadecuado	23	15,9	15,9	93,8
Totalmente Inadecuado	9	6,2	6,2	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Gráfico 46: Compromiso con la empresa

Me esfuerzo por realizar bien mi trabajo sin importar si tengo que trabajar más horas de las previstas.



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadoras

Para el 77,93 % en cuanto a si se esfuerzan por realizar bien su trabajo sin importar si tienen que trabajar más horas de las previstas, afirman que es totalmente adecuado lo que constituye un aspecto favorable que el personal sea comprometido con la empresa y se desempeñe eficientemente.

11.1.3 Análisis y resultados de las encuestas

Matriz de factores positivos y negativos del clima organizacional de las empresas del sector metal mecánica de la Parroquia de San Buenaventura del Cantón Latacunga.

Tabla 54 matriz de factores positivos y negativos

Estrategia Organizacional	
Factores negativos	Factores positivos
<ul style="list-style-type: none"> • El 44.1% desconocen claramente la misión y visión de la empresa. • El 47.6% mencionan que es totalmente inadecuado los objetivos y estrategias organizacionales. • El 41.4% es totalmente inadecuado los valores y principios que mantienen con los de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • El 47.6 % es totalmente adecuado los valores y principios.
Organización	
Factores negativos	Factores positivos
<ul style="list-style-type: none"> • El 57.2% mencionan que es parcialmente inadecuado la contribución al cumplimiento de los objetivos de la empresa. • El 86.2% en cuanto a si sus tareas y responsabilidades están claramente definidas afirman que es parcialmente inadecuado. • El 84.1% es parcialmente inadecuado las normas y procedimientos que han sido explicadas claramente lo cual todos los trabajadores lo conocen y aceptan. 	<ul style="list-style-type: none"> • El 58.6% es adecuado la estructura organizacional existente y que contribuye al cumplimiento de metas y objetivos. • El 46.9% afirman que es parcialmente adecuado en contar con los materiales y equipos necesarios para cumplir con un trabajo eficiente.
Comunicación	
Factores negativos	Factores positivos
<ul style="list-style-type: none"> • El 41.4% explican que es totalmente inadecuado lo que reciben de los niveles superiores la información necesaria para el desarrollo de su trabajo. • El 31.0% en cuanto a si se sienten libre de decir lo que piensa aun si esto significa no estar de acuerdo con sus superiores pues mencionan que es totalmente inadecuado • El 34.5% explican que es totalmente inadecuado que en la organización se produzcan chismes, rumores ni malos entendidos. • EL 46.9% explican que es totalmente inadecuado la comunicación entre jefes y colaboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> • En la dimisión de la comunicación en lo que respecta al clima laboras no existe un factores positivo según la percepción de los trabajadores de las empresas metalmeccánicas.

Liderazgo	
Factores negativos	Factores positivos
<ul style="list-style-type: none"> • El 37.93% en cuanto si las decisiones tomadas por los directivos siempre son comunicadas en forma clara y oportuna explican que es totalmente inadecuado. • El 42.1% mencionan que es totalmente inadecuado a que las acciones del jefe son coherentes con sus planteamientos. • El 44.1% dicen que es parcialmente inadecuado a que el jefe siempre trate con respeto. 	<ul style="list-style-type: none"> • El 46.2% dicen que es parcialmente adecuado que existe un nivel de liderazgo claro y definido en la organización.
Relaciones Interpersonales	
Factores negativos	Factores positivos
<ul style="list-style-type: none"> • El 66.9% que representa a la mayoría afirman que es parcialmente inadecuado en relacionarse con todos los compañeros de manera abierta franca y amistosa. 	<ul style="list-style-type: none"> • El 47.6% afirman que es totalmente adecuado que dentro de la empresa les traten a los trabajadores con cortesía y respeto. • El 49.7% están totalmente adecuado en que el jefe fomenta la participación entre de sus y el personal de las otras áreas de la empresa colaboradores. • El 62.1% están totalmente adecuado en que la empresa se comprende los problemas ocultos de otros, sus sentimientos y comportamientos. • El 48.3% mencionan que es totalmente adecuado ya que lo jefes en estas empresas siempre dedican tiempo para compartir con sus colaboradores.
Trabajo en Equipo	
Factores negativos	Factores positivos
<ul style="list-style-type: none"> • En la dimensión del trabajo en equipo los trabajadores no manifiestan aspectos negativos. 	<ul style="list-style-type: none"> • El 57.2% están parcialmente adecuado que en la empresa siempre se trabaja en equipo. • El 49.7% están parcialmente adecuado con los objetivos del equipo de trabajo. • El 32.4% aseguran estar totalmente adecuado que el trabajo en equipo es parte de la filosofía y políticas de la empresa. • El 63.4% es parcialmente adecuado en que siempre se puede contar con la ayuda de los compañeros de la empresa.
Ambiente de trabajo	
Factores negativos	Factores positivos
<ul style="list-style-type: none"> • El 70.3% es parcialmente inadecuado en que los directivos siempre se preocupan por el bienestar de sus colaboradores. • El 64.1% en cuanto si la empresa se percibe un ambiente de paz y tranquilidad dicen que es parcialmente inadecuado. • El 53.1% aseguran que es totalmente inadecuado en que sus compañeros siempre se preocupan por mantener un buen ambiente de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • El 75.9% mencionan que es parcialmente adecuado que el ambiente de trabajo en la empresa es excelente. • El 99.3% dicen que es parcialmente adecuado con referencia a la adecuación de los espacios y decoración de las instalaciones que promueven un ambiente agradable de trabajo.

Satisfacción Laboral	
Factores negativos	Factores positivos
<ul style="list-style-type: none"> • El 66.2% mencionan que es parcialmente adecuado en trabajar en la empresa. • El 82.1% en cuanto a si están satisfechos con las condiciones de trabajo que ofrecen la empresa mencionan que es parcialmente adecuado. 	<ul style="list-style-type: none"> • El 57.2% afirman que es totalmente adecuado en que dentro de un año quieran continuar trabajando en la empresa. • El 64.1% mencionan que es parcialmente adecuado que el trabajo que realizan produce mucha satisfacción. • El 64.1% dicen que es totalmente adecuado en que su aporte y trabajo es muy importante para la empresa.
Identificación y compromiso	
Factores negativos	Factores positivos
<ul style="list-style-type: none"> • El 56.6% mencionan que es parcialmente adecuado que consideren que la empresa es parte de los trabajadores y los trabajadores sean parte de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • El 80.7% dicen que es totalmente adecuado que se sientan comprometidos con la empresa. • El 84.8% confirman que es totalmente adecuado en que se sientan orgullosos de ser parte de la empresa. • El 54.5% en cuanto si esta organización todos los empleados están comprometidos para realizar un trabajo de calidad dicen que es totalmente adecuado. • El 77.9% mencionan que es totalmente adecuado en realizar bien su trabajo sin importan en trabajar más horas de las previstas.

Fuente: investigación de campo

11.1.4 análisis y resultados de las encuestas por porcentajes

Matriz de porcentual de la aplicación del instrumento de evaluación del nivel del clima organizacional de la empresa metalmecánicas de la Parroquia San Buenaventura.

Tabla 55 Matriz porcentual de factores positivos y negativos

Estrategia Organizacional	Positivos	Negativos
Desconocen claramente la misión y visión de la empresa.		44.1%
Los objetivos y estrategias organizacionales no conocen los trabajadores		47.6%
Si conocen los valores y principios de la empresa confirman que es parcialmente adecuado.	47.6%	
Inadecuado los valores y principios que mantienen con los de la empresa.		41.4%

Organización		
La estructura organizacional que contribuye al cumplimiento de metas y objetivos.	58.6%	
Cuenta con los materiales y equipos necesarios para cumplir con un trabajo eficiente.	46.9%	
Contribución con el cumplimiento de los objetivos de la empresa.		57.2%
No conocen las tareas y responsabilidades que les designan		86.2%
Las normas y procedimientos que han sido explicadas claramente lo cual todos los trabajadores lo conocen y aceptan.		84.1%
Comunicación		
No reciben de los niveles superiores la información necesaria para el desarrollo de su trabajo.		41.4%
El en cuanto a si se sienten libre de decir lo que piensa aun si esto significa no estar de acuerdo con sus superiores pues mencionan que es totalmente Inadecuado		31.0%
Si se producen rumores y malos entendidos.		34.5%
No existe comunicación entre jefes y colaboradores.		46.9%
Liderazgo		
Existe un nivel de liderazgo claro y definido en la organización.	46.2%	
Las decisiones tomadas por los directivos siempre no son comunicadas en forma clara y oportuna		37.93%
Totalmente inadecuado a que las acciones del jefe son coherentes con sus planteamientos.		42.1%
El dicen que es parcialmente inadecuado a que el jefe siempre trate con respeto.		44.1%
Relaciones Interpersonales		
Dentro de la empresa les tratan a los trabajadores con cortesía y respeto.	47.6%	
No se puede relacionarse con todos los compañeros de manera abierta franca y amistosa.		66.9%
El jefe fomenta la participación entre de sus y el personal de las otras áreas de la empresa colaboradores.	49.7%	
La empresa se comprende los problemas ocultos de otros, sus sentimientos y comportamientos.	62.1%	
Los jefes en estas empresas siempre dedican tiempo para compartir con sus colaboradores.		48.3%

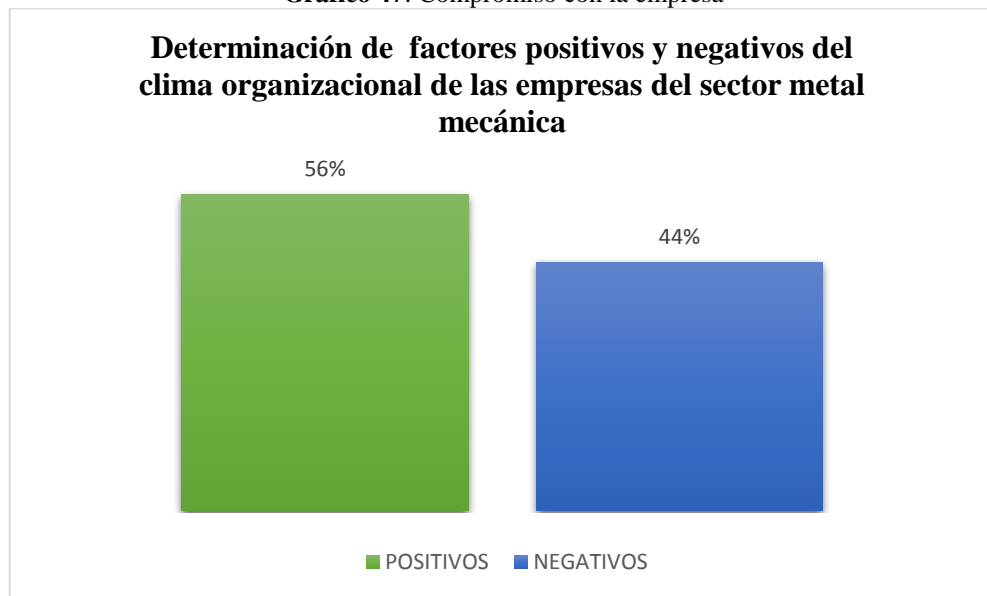
Trabajo en Equipo		
La empresa siempre se trabaja en equipo.	57.2%	
Cumplen con los objetivos del equipo de trabajo.	49.7%	
El trabajo en equipo es parte de la filosofía y políticas de la empresa.	32.4%	
Siempre se puede contar con la ayuda de los compañeros de la empresa.	63.4%	
Ambiente de trabajo		
El ambiente de trabajo en la empresa es excelente.	75.9%	
Los directivos siempre se preocupan por el bienestar de sus colaboradores.		70.3%
No tiene ambiente de paz y tranquilidad		64.1%
Los compañeros siempre se preocupan por mantener un buen ambiente de trabajo.	53.1%	
La adecuación de los espacios y decoración de las instalaciones que promueven un ambiente agradable de trabajo.	99.3%	
Satisfacción Laboral		
El mencionan que es parcialmente adecuado en trabajar en la empresa.	66.2%	
Si están satisfechos con las condiciones de trabajo	82.1%	
Dentro de un año quieren continuar trabajando en la empresa.	57.2%	
El trabajo que realizan produce mucha satisfacción.	64.1%	
Su aporte y trabajo es muy importante para la empresa.	64.1%	
Identificación y compromiso		
Se sientan comprometidos con la empresa.	80.7%	
Consideren que la empresa es parte de los trabajadores y los trabajadores sean parte de la empresa.	56.6%	
Se sientan orgullosos de ser parte de la empresa.	84.8%	

Todos los empleados están comprometidos para realizar un trabajo de calidad.	54.5%	
Realizan bien su trabajo sin importan en trabajar más horas de las previstas.	77.9%	
TOTAL	56%	44%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadora

Gráfico 47: Compromiso con la empresa



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Grupo de investigadora

De acuerdo al análisis de los resultados de las encuestas se determina que 56% de los factores evaluados son positivos mientras tanto que el 44% representa a los factores negativos. Mediante el estudio realizado por las encuestas se pudo detectar aspectos negativos en cuanto a las tareas y responsabilidades, en las dimensiones de estrategia organizacionales, comunicación y liderazgo, porque no se encuentran claramente definidas. También se logró identificar dimensiones positivas dentro del clima organización en las empresas metalmeccánicas como lo son: relaciones interpersonales, trabajo en equipo, identificación y compromiso. Resulta importante reforzar los puntos débiles de las empresas del sector metalmeccánico para de esta manera evitar la lentitud e ineficiencia de las actividades planteadas a cada uno de los trabajadores, del mismo modo se reducirá costos y aumentar la productividad ,el resultado de esto aumentara el nivel de competitividad y rentabilidad de las empresas.

11. IMPACTOS

11.1.1. Impacto social

El impacto social es significativo en la medida que se ha considerado la opinión de los trabajadores, la percepción sobre el clima organizacional para procesos de mejoramiento continuo, iniciativa que no se había realizado con anterioridad y es la primera vez que en este sector, se realiza un estudio de tal magnitud.

11.1.2. Impacto económico

El proyecto tiene impacto económico para las empresas metalmecánicas de la Parroquia San Buenaventura, porque a través de la determinación de los aspectos positivos y negativos del clima organizacional de los trabajadores se mejore, y así optimizar las actividades en las tareas de cada puesto de trabajo, lo que generará una mejor producción que por ende se sobre entiende que los costos de producir serán reducidos y la rentabilidad será más alta.

11.1.3. En lo cultural

El impacto cultural está dado, por los cambios que genera en los modos de actuación del personal de las empresas, la concientización de nuevas formas de hacer y ser en el ámbito laboral desde el análisis de las dimensiones del clima organizacional, definición de estrategias y objetivos que permitirán un crecimiento en la empresa.

11.1.4. En lo ambiental

Este impacto es muy importante, ya que la investigación no afectará la naturaleza, no tendrá efectos nocivos en la naturaleza misma, en el entorno de la empresa, simplemente, es un estudio que no incide sobre el medio natural, en cambio, se enfoca a la sostenibilidad y crecimiento empresarial.

12. PRESUPUESTO PARA LA PROPUESTA DEL PROYECTO

Tabla 56: Presupuesto

Recursos	PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO			
	Cantidad	Unidad	V. Unitario	Valor Total
Equipos				
Computadora	2	1	\$926.31	\$926.31
Internet	2	6	\$20	\$120
Transporte y salida de campo				
Pasaje de bus	2	10	\$ 0.30ctv	\$3.00
Taxi	1	1	\$ 1.25	\$1.25
Materiales y suministros				
Esferos	2	2	\$0.50ctv	\$1.00
Tableros	2	2	\$2.50	\$5.00
Empastado	3	3	\$15	\$45
Material Bibliográfico y fotocopias.				
Copias de las encuestas	200	200	\$ 0.02ctv	\$4.00
Impresiones de artículos científicos	15	300	\$ 0.02 ctv.	\$5.00
Sub Total				\$1110.56
10%				\$30
TOTAL				\$1140.56

13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

13.1.1. Conclusiones

- Una vez concluido el trabajo de investigación se determinó que hay que fortalecer el clima laboral dentro de las empresas metal mecánica del sector San Buenaventura, para de esta manera obtener resultados positivos como por ejemplo, levantar el autoestima a los trabajadores y de esta manera lograr que la producción aumente en bien de las empresas.
- Mediante la investigación realizada se concluyó que los factores positivos de las empresas metalmecánica son las relaciones interpersonales, trabajo en equipo e identificación y compromiso, mientras que los factores negativos es la estrategia organizacional, comunicación y liderazgo.
- Se concluyó que no existe una buena comunicación entre el personal de la empresa y tampoco existe un liderazgo eficaz por lo que esto ocurre un problema para la empresa y disminución productiva.

13.1.2. Recomendaciones

- Para obtener resultados positivos dentro de las empresas es importante que exista un clima laboral adecuado, por ello, se recomienda organizar actividades de recreación en donde tanto los trabajadores como administrativos puedan mejorar su relación personal y de esta manera se pueda trabajar en equipo.
- Para eliminar los factores negativos encontrados mediante la investigación realizada es dar charlas a todos los que forman las empresas a cerca de que se refiere el clima organizacional y cuáles son las ventajas de las mismas.
- Se recomienda capacitar a los trabajadores en donde traten temas importantes de cómo trabajar en equipo, en donde los trabajadores mejorarían su desempeño laboral y de esta manera lograra cambios importantes en estas empresas

14. BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, B., & Venegas, y. C. (2010). Clima Organizacional en una empresa Cervecera: Un Estudio Exploratorio. *Revista IIPSI, Facultad de Psicología Universidad del Papaloapan, Campus Tuxtepec.*, 163 -167.
- Alfonzo, I. (1994). *Técnica de investigación bibliográfica*. Caracas: Contexto Ediciones.
- Álvarez, H. (1995). Profesor Universidad del Valle. Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante.
- Arave, M., Kimelman, E., Micheli, B., Torrealba, R., & Zúñiga, J. (2006). Investigación Eucativa . *Compilación Santiago de Chile*.
- Arias, F. (2006). *Intruducción a la metodologia científica* . Caracas Venezuela: Episteme.
- Arnoletto, J. (05 de 06 de 2004). *Cultura, clima organizacional y comportamiento humano en las organizaciones*. Obtenido de <http://site.ebrary.com/lib/cotopaxisp/reader.action?docID=10411202>
- Balza, A. (2010). Educación, investigación y aprendizaje. *Una herramienta desde el pensamiento complejo y transdisciplinario*, 1-5.
- Cárdenas, L., & Villamizar, M. (2008). Análisi psicométrico prueba para medir el Clima Organizacional(PMCO). *Manuscrito no pblicado Grupo de Investigación Desarrollo Humano, cognición yEducación*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: yli Solano Arévalo.
- Delgado, A. (05 de 06 de 2006). Diagnóstico sobre las preferencias de clima organizacional. 102. Obtenido de <http://site.ebrary.com/lib/cotopaxisp/reader.action?docID=10624386>
- Espinoza, B. (22 de Mayo de 2012). *Evaluación del clima organizacional*. Obtenido de slideshare: <http://es.slideshare.net/BessyEspinoza/propuesta-evaluacion-del-clima-organizacional>
- García, M. (2009). EL CLIMA ORGANIZACIONAL, LA RELEVANCIA EN LAS ORGANIZACIONES. *Cuadernos de Administración. Universidad del Valle. Redalyc. no. 42, 1-10*.
- Giménez, R. E. (27 de 03 de 2012). *SlideShare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/rosaemiliagm/definiciones-de-clima-organizacional-sus-aspectos-condicionantes-y-caractersticas>
- GPTW. (02 de Diciembre de 2015). *Modo de compatibilidad con los estándares*. Obtenido de http://www.greatplacetowork.com.pe/storage/SUPLEMENTO_GPTW_2015.pdf

- Jiménez, L. W. (14 de Junio de 2011). *9 factores que repercuten en el clima organizacional y los objetivos empresariales*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales/>
- Mendez, C. (2006). Clima Organizacional en Colombia IMCOC: Un método de análisis para su intervención. *Colección de lecciones de administración*.
- Morales, X. M. (2008). *La estructura y naturaleza del capital social en las aglomeraciones territoriales de empresas: Una aplicación al sector cerámico español*. España: Fundación BBVA.
- Moreno, G., Murillo, H., & Buenaño, D. (2014). *Comunicación 36, herramientas para la gestión de la comunicación interna e identidad*. Ecuador : UTE.
- Murillo, G., Calderon, S., & Torres, K. (2006). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. *Red Cuadenos*, 1-20.
- Narvaez, V. P. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud*.
- Palma. (05 de 01 de 2009). *Diagnostico del clima organizacional*. Obtenido de <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10311118>
- Pérez, J. (2012). *Diccionario de Administración Y finanzas*. España: Grupo editorial océano S.A.
- Romero, L., & Mancinas, R. (2014). *Comunicación institucional y cambio social claves para la comprensión de los factores relacionales de la comunicación estratégica y el nuevo ecosistema comunicacional*. Colombia: Egregius.
- Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2013). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.
- Sandoval, M. d. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *HITOS DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS*, 83-87.
- Varela, R. (17 de Junio de 2015). *Joblers*. Obtenido de <http://www.joblers.net/la-importancia-del-clima-organizacional.html>

15. ANEXOS

Anexo 1 : Currículum vitae investigadora 1

DATOS PERSONALES

NOMBRES:	Jesica Alexandra
APELLIDOS:	Chicaiza Patate
CÉDULA DE IDENTIDAD:	0503046294
FECHA DE NACIMIENTO:	8 de diciembre de 1990
LUGAR DE NACIMIENTO:	Tanicuchi
NACIONALIDAD:	Ecuatoriana
ESTADO CIVIL:	Soltera
DIRECCIÓN:	Barrió El Calvario
TELÉFONO:	2-701-004
E-MAIL:	alexandrachicaiza90@gmail.com



FORMACIÓN ACADÉMICA

ESTUDIOS PRIMARIOS:	Escuela “Batalla de Panupali”
ESTUDIOS SECUNDARIOS:	Unidad Educativa “Patria”

REFERENCIAS PERSONALES

Ángel Quinatoa	0988363866
Ángel Chicaiza	2-701-821

Anexo 2: Currículum vitae investigadora 2**DATOS PERSONALES**

NOMBRES: Karina Elizabeth
APELLIDOS: Curay Curay
CÉDULA DE IDENTIDAD: 050350676-8
FECHA DE NACIMIENTO: 11 de febrero de 1993
LUGAR DE NACIMIENTO: Latacunga
NACIONALIDAD: Ecuatoriana
ESTADO CIVIL: Soltera
DIRECCIÓN: Barrio La Alsacia
TELÉFONO: 0992909163
E-MAIL: karolcuray@hotmail.com

**FORMACIÓN ACADÉMICA**

ESTUDIOS PRIMARIOS: Escuela Fiscal “Luis Fernando Vivero”
ESTUDIOS SECUNDARIOS: Instituto Tecnológico “Victoria Vásconez Cuvi”

REFERENCIAS PERSONALES

Mercedes Chiluisa 032292089
 Fernando Curay 0980799387

Anexo 3: Encuesta previa antes de aplicar el instrumento



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA: ING. COMERCIAL
Encuesta De Clima Organizacional



1. ¿Qué actividades piensa usted que motiva elevar su desempeño?

.....
.....
.....

2. ¿Qué tan capacitado piensa que se encuentra usted?

.....
.....
.....

3. ¿Qué actividades desarrolla en la empresa?

.....
.....
.....

4. ¿Qué métodos de evaluación utiliza para la valoración a su personal?

.....
.....
.....

5. ¿Cada que tiempo le evalúan en su puesto de trabajo?

.....
.....
.....

Anexo 4: Encuesta de la consultora Place to Word

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA: ING. COMERCIAL



Encuesta De Clima Organizacional

OBJETIVO

Identificar los factores positivos y negativos que tenga el clima organizacional de las empresas del sector de metal mecánica.

INSTRUCCIONES

En la parte inferior del cuestionario, hallará (ítems) para que usted muestre su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada uno de ellos, cuyo significado es el siguiente.

Totalmente Adecuado	TA - 4
Parcialmente Adecuado	PA - 3
Parcialmente Inadecuado	PI - 2
Totalmente Inadecuado	TI - 1

Lea detenidamente los ítems y marque con una (X) o un visto según crea usted conveniente, o represente la manera de sentir identificado en la organización.

Estrategia organizacional

INDICADORES	TA	PA	PI	TI
	4	3	2	1
Conozco claramente cuál es la misión y visión de la empresa				
Los objetivos y estrategias organizacionales son claros y están al alcance de todos.				
Conozco cuales son los valores y principios de la empresa.				
Mis valores y principios son compatibles con los de la empresa.				

Organización

INDICADORES	TA	PA	PI	TI
	4	3	2	1
La estructura organizacional existente contribuye al cumplimiento de metas y objetivos.				
Tengo los materiales y el equipo necesario para cumplir con mi trabajo eficientemente.				
Entiendo como mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos de la empresa.				
Mis tareas y responsabilidades están claramente definidas				
Las normas y procedimientos han sido explicadas claramente, todos las conocemos y aceptamos				

Comunicación

INDICADORES	TA	PA	PI	TI
	4	3	2	1
Recibo de los niveles superiores la información necesaria para el desarrollo de mi trabajo.				
Me siento libre de decir lo que pienso a un si esto significa no estar de acuerdo con mis superiores.				
En la organización nunca se producen chismes, rumores ni malos entendidos.				
Existe una buena comunicación entre jefes y colaboradores.				
Existe en la empresa un adecuado sistema de comunicación				

liderazgo

INDICADORES	TA	PA	PI	TI
	4	3	2	1
En la organización existe un nivel de liderazgo claro y definido.				
Las decisiones tomadas por los directivos siempre son comunicadas en forma clara y oportuna				
Las acciones de mi jefe son coherentes con sus planteamientos.				
Los ejecutivos de la empresa gozan de total lealtad por parte de mis compañeros				
Mi jefe me trata siempre con respeto				

Relaciones interpersonales

INDICADORES	TA	PA	PI	TI
	4	3	2	1
Aquí en la empresa siempre se trata a las personas con cortesía y respeto				
Puedo relacionarme con todos mis compañeros de manera abierta, franca y amistosa.				
Mi jefe siempre fomenta la colaboración entre sus colaboradores y el personal de las otras áreas de la empresa				
En la empresa se comprende los problemas subyacentes de otros, sus sentimientos y comportamientos				
Los jefes en estas empresas siempre dedican tiempo para compartir con sus colaboradores.				

Trabajo en equipo

INDICADORES	TA	PA	PI	TI
	4	3	2	1
En la empresa siempre se trabaja en equipo.				
Entiendo los objetivos de mi equipo de trabajo.				
En la empresa existe una buena integración y cooperación entre todas las áreas de trabajo.				
El trabajo en equipo es parte de la filosofía y políticas de la empresa.				
Siempre puedo contar con la ayuda de mis compañeros cuando los necesito.				

Ambiente de trabajo

INDICADORES	TA	PA	PI	TI
	4	3	2	1
El ambiente de trabajo en la empresa es excelente.				
Los directivos siempre se preocupan por el bienestar de sus colaboradores.				
En la empresa se percibe un ambiente de paz y tranquilidad.				
Mis compañeros siempre se preocupan por mantener un buen ambiente de trabajo.				

La adecuación de los espacios y decoración de las instalaciones promueven un ambiente agradable de trabajo.				
---	--	--	--	--

Satisfacción laboral

INDICADORES	TA	PA	PI	TI
	4	3	2	1
Me siento muy satisfecho de trabajar en la empresa.				
Estoy satisfecho con las condiciones de trabajo que me ofrece la empresa.				
Dentro de un año quiero continuar trabajando en la empresa.				
El trabajo que realizo me produce mucha satisfacción.				
Siento que mi aporte y mi trabajo son muy importantes para empresa.				

Identificación y compromiso

INDICADORES	TA	PA	PI	TI
	4	3	2	1
Me siento totalmente comprometido con la empresa.				
Considero que la empresa es parte de mí y yo parte de ella.				
Me siento orgulloso de ser parte de la empresa.				
En esta organización todos los empleados están comprometidos para realizar un trabajo de calidad.				
Me esfuerzo por realizar bien mi trabajo sin importar si tengo que trabajar más horas de las previstas.				

Anexo 5: solicitud para aplicar la encuesta empresa Industrias Metálicas Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE COMERCIAL

Latacunga, junio 13 del 2017

Estimado(a)

Sr. Anibal Culqui

GERENTE GENERAL DE INDUSTRIAS METÁLICAS COTOPAXI

Presente

De mi consideración.-

Reciba un cordial y atento saludo de parte de la Universidad Técnica de Cotopaxi, el motivo por el cual me dirijo a usted es para solicitarle la apertura hacia su distinguida empresa para la aplicación de una encuesta dirigida hacia los empleados, la misma que permitirá evaluar el Clima Organizacional de dicha empresa, estas encuestas se aplicaran con fines académicos los mismos que no tendrán ninguna avería hacia la empresa.


Seguros de contar con su espíritu colaborador, desde ya le reitero mis más sinceros agradecimientos.

Atentamente.


Karina Curay
050350676-8


Jessica Chicaiza
050304629-4



Anexo 6: solicitud para aplicar la encuesta empresa Induce

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE COMERCIAL

Latacunga, junio 06 del 2017


Estimado(a)
Sr. Wilmer Guillermo Culqui Duque
GERENTE GENERAL DE INDUCE

Presente
De mi consideración.-

Reciba un cordial y atento saludo de parte de la Universidad Técnica de Cotopaxi, el motivo por el cual me dirijo a usted es para solicitarle la apertura hacia su distinguida empresa para la aplicación de una encuesta dirigida hacia los empleados, la misma que permitirá evaluar el Clima Organizacional de dicha empresa, estas encuestas se aplicaran con fines académicos los mismos que no tendrán ninguna avería hacia la empresa.

Seguros de contar con su espíritu colaborador, desde ya le reitero mis más sinceros agradecimientos.

Atentamente.


.....
Karina Curay
050350676-8


.....
Jesica Chicaiza
050304629-4



Anexo 7: solicitud para aplicar la encuesta empresa Cmatriz

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE COMERCIAL

Latacunga, junio 06 del 2017

Estimado(a)
Sr. Oscar Culqui
GERENTE GENERAL DE INDUSTRIA MATRIZ

Presente
De mi consideración.-

Reciba un cordial y atento saludo de parte de la Universidad Técnica de Cotopaxi, el motivo por el cual me dirijo a usted es para solicitarle la apertura hacia su distinguida empresa para la aplicación de una encuesta dirigida hacia los empleados, la misma que permitirá evaluar el Clima Organizacional de dicha empresa, estas encuestas se aplicaran con fines académicos los mismos que no tendrán ninguna avería hacia la empresa.

Seguros de contar con su espíritu colaborador, desde ya le reitero mis más sinceros agradecimientos.

Atentamente.

Karina Curay
050350676-8

Jessica Chicaiza
050304629-4

Recibido
06-06-2017

Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,850**	,863**	,723**	,839**	1	,504**	,443**	,730**	,177*
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,034
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,672**	,418**	,607**	,569**	,504**	1	-,286**	,785**	,605**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Ambiente de trabajo	Correlación de Pearson	,212*	,513**	,174*	,335**	,443**	-,286**	1	-,202*	-,427**
	Sig. (bilateral)	,010	,000	,036	,000	,000	,000		,015	,000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,815**	,593**	,728**	,696**	,730**	,785**	-,202*	1	,543**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,015		,000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145
Identificación y compromiso	Correlación de Pearson	,396**	,147	,389**	,318**	,177*	,605**	-,427**	,543**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,077	,000	,000	,034	,000	,000	,000	
	N	145	145	145	145	145	145	145	145	145

Fuente: investigación de campo

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).