UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

TRABAJO DE TITULACIÓN

PREVIO A OBTENER EL TITULO DE PSICOLOGA INDUSTRIAL

TEMA:

ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DEL COLEGIO DE INGENIEROS CIVILES DEL GUAYAS, 2015.

Autora

MARÍA FERNANDA QUISHPE VERA

Tutor

Ps. JOSÉ APOLO MORÁN MSc.

GUAYAQUIL-ECUADOR

2015

PENSAMIENTO

“La verdad no se puede definir en palabras, sino tan sólo viviéndola. La verdad es siempre más que conocimiento. El conocimiento pertenece a las cosas observadas, pero la verdad trasciende esos niveles puramente materiales porque se asocia con la sabiduría y abarca tales imponderables como la experiencia humana, incluso las realidades espirituales y vivientes. El conocimiento se origina en la ciencia; la sabiduría, en la filosofía auténtica; la verdad, en la experiencia religiosa de la vida espiritual. El conocimiento tiene que ver con los hechos; la sabiduría, con las relaciones; la verdad, con los valores de la realidad.”

Anónimo, Libro de Urantia. Urantia Foundation, 1955, p. 1459 §2. Trad. Urantia Foundation, 1999.

PÁGINA DE ACEPTACIÓN

El tribunal debidamente organizado y estructurado decide que el trabajo realizado por el alumno MARÍA FERNANDA QUISHPE VERA es de satisfacción para la obtención del título al grado de Psicólogo Industrial.

_____

PRESIDENTE(A) DEL TRIBUNAL

_____

VOCAL

_____

VOCAL

DECLARACIÓN DE TUTORÍA.

Declaro que soy autora de este trabajo de titulación y que autorizo a la Universidad de Guayaquil, a hacer uso del mismo, con la finalidad que estime conveniente.

Autor

MARÍA FERNANDA QUISHPE VERA

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme culminar esta etapa importante en mi vida,
Por darme la fuerza y fe para creer lo que me parecía imposible terminar.

A mi Madre que ha sido un pilar importante en todo este proceso, por ayudarme con mi hijo mientras yo realizaba mis investigaciones y por estar a mi lado en cada momento de mi vida.

A mi esposo, por su ayuda en impulsarme a terminar este proyecto.

A mi Facultad y a mis profesores y su apoyo en este largo proceso para formar mi desarrollo académico, a mi Tutor el Ms José Apolo por su paciencia y porbrindar su conocimiento para poder concluir este proyecto de tesis.

DEDICATORIA

Dedico esta Tesis a tres personas especiales en mi vida, que fueron un pilar fundamental en todo este proceso, mi apoyo constante en momentos difíciles, mi paz mi fuerza y mi luz.

Mi Esposo, Mi Hijo y Mi Madre.

ÍNDICE GENERAL

PENSAMIENTO 1
PÁGINA DE ACEPTACIÓN 1
DECLARACIÓN DE TUTORÍA. 2
AGRADECIMIENTO 3
DEDICATORIA 4
RESUMEN 7
INTRODUCCIÓN 8
CAPITULO I 9
1. MARCO TEÓRICO 9
1.1 REFERENTES PARA LA DEFINICIÓN DE CLIMA LABORAL. 9
1.2 APROXIMACIONES CONCEPTUALES AL TÉRMINO DE "CLIMA LABORAL" 10
1.2.1 DIMENSIONES Y TIPOLOGÍAS 12
1.2.2 DIMENSIONES Y FACTORES DESCRIPTIVOS DEL CLIMA 13
1.2.3 VARIABLES O DIMENSIONES QUE SE PUEDEN INCLUIR 14
1.2.4 CLIMA ORGANIZACIONAL DE LIKERT, LITWIN Y STINGER. 14
1.2.5 ELEMENTOS SUBJETIVOS Y OBJETIVOS DEL CLIMA. 17
CAPÍTULO II 18
MARCO METODOLÓGICO 18
2.1 PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 18
2.2 JUSTIFICACIÓN 18
2.3 OBJETIVOS 19
2.3.1 OBJETIVO GENERAL 19
2.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS 19
2.4HIPÓTESIS, PREMISAS Y/O IDEAS A DEFENDER 19
2.5 TIPO DE INVESTIGACIÓN, MÉTODO A EMPLEAR. 19
2.6 DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES. 20
2.7 PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS 21
2.7.1 INSTRUMENTOS 21
2.7.2 CUESTIONARIO EDCO 21
2.7.3 MEDICIÓN DE LAS DIMENSIONES: 22
2.7.4 ENCUESTA 23
2.8 POBLACIÓN Y MUESTRA 24

2.8.1 CARACTERÍSTICAS: 24
CAPITULO III 26
3.1 ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS 26
3.2 ANÁLISIS Y TABULACIÓN DE CADA UNA DE LAS TÉCNICAS 26
3.2.1 CUESTIONARIO EDCO 26
3.2.2ENCUESTA 28
3.3ANÁLISIS GLOBAL DE RESULTADOS EN RESPUESTA A LOS OBJETIVOS PROPUESTOS. 29
3.3.1 IDENTIFICAR LAS DIMENSIONES POSITIVAS Y NEGATIVAS QUE INTERVIENEN EN EL CLIMA LABORAL. 29
3.3.1 IDENTIFICAR CUÁLES SON LAS POSIBLES FUENTES DE CONFLICTO. 30
CAPÍTULO IV 31
4.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 31
4.1.2 CONCLUSIONES 31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. 34
ANEXOS 36
IDENTIFICACIÓN DE DIMENSIONES POSITIVAS Y NEGATIVAS 37
RESULTADO GENERALES 38
GRAFICOS Y RESULTADOS 40
CUESTIONARIO EDCO 40
ENCUESTA 48

RESUMEN

La relación entre las características personales y organizacionales han sido fundamentales para reflejar el clima laboral, siendo así un elemento fundamental en la percepción del trabajador y en los procesos que acontecen en el ambiente. El objetivo es analizar el clima laboral del Colegio de Ingenieros Civiles del Guayas desde sus dimensiones, planteando recomendaciones que contribuyan a mejorar las percepciones que tienen los colaboradores sobre el clima que prevalece en el área de cada uno de ellos. Para poder realizar este estudio se diseñó un cuestionario donde se establecen las dimensiones que ayudaran al estudio del clima, el tamaño de nuestra muestra finalmente se constituyó en 15 personas, tomando en si toda la población, ya que el colegio cuenta con esta cantidad de empleados. En función de los resultados se puede concluir que el ambiente de trabajo que se experimenta en el Colegio de Ingenieros Civiles de Guayas se encuentra en niveles muy insatisfactorios permitiendo elaborar un plan de mejoras, en procura de realizar cambios que impacten positivamente las dimensiones ya analizadas. De esta manera, se presentan recomendaciones a los directivos de Colegio las cuales están enfocadas a mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de sus colaboradores.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio inicia en el Colegio de Ingenieros Civiles del Guayas, está es una organización sin fines de lucro conformada por 15 personas, la cual contiene una sede en la ciudad de Guayaquil, esta organización está orientada a brindar a sus socios inscritos y público en general servicios de calidad, desde cursos y seminarios hasta el alquiler de sus instalaciones para eventos.

Las características que en conjunto forman el clima laboral son de gran importancia, porque permiten observar el comportamiento que tienen los colaboradores dentro de su ambiente laboral, si bien es cierto esta organización cada dos años eligen a un nuevo presidente, y esto a su vez genera cambios internos, causando condiciones donde los trabajadores se pueden ver envueltos en un clima laboral no favorable.

Al realizar este estudio se podrá describir lo que el clima laboral significa para la empresa y sus colaboradores, y así poder definir la relación entre la percepción y las actitudes del personal con las dimensiones sobre las cuales se realizara el estudio.

De allí, la necesidad de proponer a partir de la presente investigación, la caracterización de las dimensiones del clima laboral en la empresa Colegió Ingenieros Civiles del Guayas, para identificar cuáles de ellas, tienen indicadores positivos o negativos, y a partir de aquello presentar un plan de intervención que apueste por un proceso de mejoramiento continuo.

En esa dirección, para lograr ese propósito, el presente trabajo implica un estudio descriptivo, con método de investigación deductivo, no experimental, de corte trasversal, que parte de hechos generales planteados en la perspectiva del marco teórico, apoyado en técnicas de recolección de información como cuestionario, entrevistas y observación participante.

CAPITULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1 REFERENTES PARA LA DEFINICIÓN DE CLIMA LABORAL.

El Clima Laboral se instala dentro de la Teoría General de Administración, esto gracias a trabajos e investigaciones abordadas desde un punto de vista más amplio en el campo científico y social, de forma organizacional es importante destacar que se han ido formando criterios que tienen su génesis desde la conducta de los individuos y las situaciones que se dan dentro del entorno laboral, lo que ha permitido establecer y actualizar nuevas definiciones.

Estos criterios tienen sus raíces en el contexto Sociológico y el Psicológico, el primero posee una conexión que abarca la perspectiva de las relaciones humanas donde se acentúa la importancia que tiene el individuo dentro del ámbito laboral y la participación que tiene en el sistema social donde se encuentra en constante interacción con los demás individuos.

Al analizar las definiciones de Kurt Lewin (1935,1951); Argyris (1958); Murray (1938), Forchand y Gilmer (1964); Taguiri (1968); Campbel (1970); Hellriegel y Slocum (1974); Ekvall (1983); Payne y Pugh (1976) y Redruejo (1983); coinciden en que el clima organizacional es el resultado, de cómo las personas crean procesos de interacción social.

En esta interacción se involucra de forma directa el sistema de actitudes, creencias y valores donde se fomentan las percepciones, las cuales de una u otra manera intervienen en las actitudes y comportamiento de los individuos que conforman la organización, y desde el momento en que se habla de las percepciones se hace alusión sobre el contexto psicológico, la cual tiene un vínculo constante con el contexto social.

1.2 APROXIMACIONES CONCEPTUALES AL TÉRMINO DE “CLIMA LABORAL”

En el clima organizacional existe un sin número de aproximaciones conceptuales, las cuales abarcan procesos subjetivos como cognitivos, todo este conglomerado de ambiente externo y percepciones psíquicas contienen a su vez las relaciones interpersonales, las cuales permiten que el individuo se desarrolle y pueda influir también de forma directa en los grupos.

Estos elementos son importantes, porque permiten evaluar al individuo en su labor y así poder comprender las situaciones que se dan en torno a sus necesidades laborales, pero esto también dependerá del tipo de organización, la estructura interna como externa, la comunicación, la tecnología, etc.

Entonces se podría decir que el Clima Laboral proyecta actualmente diferentes enfoques y dimensiones las cuales se resumirán de la siguiente manera:

- La valoración existente de las circunstancias físicas y de confort ambiental.
  Se refiere al campo donde se realiza el trabajo el cual siempre debe estar regido por las normas de prevención y riesgo laboral.

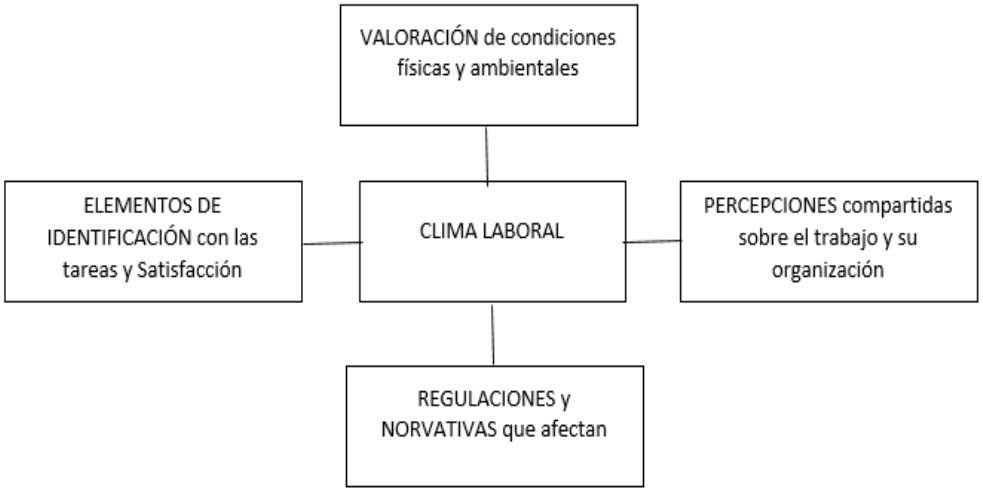
- Las percepciones distribuidas por los miembros de la organización que se comprometen directamente con el trabajo.
  Esto da lugar a las percepciones que posee el colaborador sobre su entorno el trabajo y lo que este significa.

- Las numerosas regulaciones que se dan de forma estructural, formal y en base a las normas afectan dicho trabajo, es que ha situado el clima laboral como algo diferente a las percepciones que al mismo tiempo lo condiciona.
  Se hace referencia nuevamente sobre las condiciones y elementos que debe poseer el lugar donde labora el individuo.

- Los componentes que facilitan o dificultan determinar la labor de cada persona con su labor, así como la valoración individual sobre la satisfacción de sus necesidades individuales

Este núcleo al que se puede denominar “satisfacción laboral” presenta elementos de clara incidencia en el clima.

Figura 1. Enfoques del Concepto del Clima Laboral
Fuente: (Manual de Recursos Humanos, 2007, pág. 171)



En el estudio de Clima Laboral siempre existirán varias conceptualizaciones, las cuales hablaran siempre de sus enfoques y dimensiones, pero curiosamente Elton Mayo fue uno de los primeros en hablar sobre la dimensión subjetiva y la relación entre percepción y condiciones de trabajo, incluyendo el sentimiento de satisfacción y la pertenencia a un grupo.

Mayo (1945) concluye a raíz de sus estudios, que “la conducta y los sentimientos están muy relacionados, y que el grupo –su influencia- afecta de manera significativa el comportamiento individual; así como que las normas del grupo establecen la productividad individual del trabajador, y que el dinero es un factor con menor importancia en la determinación de la productividad que las normas, los sentimientos, y la seguridad de grupo”. ***(Manual de Recursos Humanos, 2007, pág. 172)***

La importancia que plantea Elton Mayo es la aceptación del individuo a su entorno laboral y como esta puede llegar a modificar la conducta obviamente esto dependerá de las características y del grupo donde se encuentre.

1.2.1 DIMENSIONES Y TIPOLOGÍAS

Estudiar el Clima Organizacional implica en si identificar los factores que se consideran concluyentes en su formación.

Los autores sugieren alternativas que permiten este propósito (Silva Vásquez), las agrupa y las ha denominado dimensiones y tipologías del clima Organizacional.
Varios autores plantean el estudio del clima laboral desde sus dimensiones agrupándolas de la siguiente manera:

Autonomía Individual: Expone la responsabilidad individual, la libertad, independencia y dinamismo para poder desempeñarse en su puesto y la importancia en la participación en el proceso de decisiones.
Grado de Estructura y su influencia en el cargo desempeñado: Hace referencia a la forma en que los Gerentes especifican las políticas, objetivos y procedimientos, así como la utilización de estrategias que incluyen la comunicación.
Orientación hacia la recompensa: Se refiere a las actitudes y conductas que las personas tienen con la finalidad de orientar el trabajo hacia la obtención de logros.
Consideración, Entusiasmo y Apoyo: Los colaboradores que ejercen cargos de dirección y que se encuentran en posiciones jerárquicas superiores y ofrecen el apoyo necesario a sus subalternos para poder lograr la ejecución de su labor.
Orientación hacia el desarrollo y la promoción del trabajo: Se realza la importancia que tiene la la calidad de las relaciones interpersonales y la conformación de grupos de trabajo, proyectándose en un ambiente de colaboración amistoso permitiendo generar condiciones de trabajo para alcanzar los objetivos.
(Clima Organizacional en Colombia, 2006, pág. 38)

1.2.2 DIMENSIONES Y FACTORES DESCRIPTIVOS DEL CLIMA

Continuando el análisis de las dimensiones y la excavación de la información se pueden considerar de mayor interés y de carácter general, los siguientes factores que describen el clima:

- Actitudes hacia la Empresa.
- Actitudes hacia las oportunidades de ascenso.
- Actitudes hacia la dirección de la empresa.
- Actitudes hacia el contenido del puesto de trabajo.
- Actitudes hacia la supervisión y apoyo recibido por el jefe.
- Actitudes hacia los salarios e incentivos.
- Actitudes hacia las condiciones laborales.
- Actitudes hacia los compañeros del área trabajo.

Existen otros enfoques que permiten percibir aspectos internos y aspectos del perfil del personal, los cuales se mencionaran a continuación:

- Higiene y seguridad Laboral.
- Remuneración.
- Liderazgo.
- Participación, delegación.
- Comunicación.
- Enriquecimiento de la tarea, creatividad e innovación.

En cuanto a los aspectos de perfil:

- Aptitudes empleadas en el desempeño del trabajo.
- Actitudes Generadas en el desempeño de trabajo.
- Motivaciones Intrínsecas en el desempeño de trabajo.

A continuación un cuadro donde se pueden apreciar los aspectos y dimensiones consideradas por M. Silva.

Cuadro 1. Cuadro de dimensiones de clima (adaptación de M. Silva)

Fuente: (Manual de Recursos Humanos, 2007)

Dimensiones	Aspectos clave de las dimensiones
Estructura	*Estructura organizacional, procedimientos de la organización, estilo administrativo, competencia, supervisión, burocracia...*
Liderazgo	*Comportamiento del líder (directivo, jefe), toma de decisiones, participación, centralización de decisiones, estatus, estructura de la autoridad, estilo de liderazgo...*
Normas	*Estándar, presión del trabajo, caracteristicas del trabajo, papel, competencias empleadas...*
Seguridad	*Seguridad, ergonomía, diseño del puesto de trabajo...*
Control	*Supervisión y estilo, orientación a la gente...*
Resultados	*Rendimiento-remuneración, nivel práctico, ejecución...*
Recompensas-satisfacción	*Política de promoción, claridad de las recompensas, refuerzo, castigo, fuentes de satisfacción y motivación, participación y orientación de la recompensa...*
Apoyo	*Reconocimiento, consideración, calidez y apoyo...*
Confianza	*Claridad, calidez, tono de afecto hacia la gente...*
Impulso	*Motivación para el rendimiento, impulso, promoción...*
Conflictos	*Conflicto frente a cooperación, claridad de los papeles...*
Obstáculos	*Presión*, mobbing…
Responsabilidad / Autonomía-confianza	*Responsabilidad, autonomía-confianza, misión e implicación...*
Identidad, lealtad	*Cohesión, tono de afecto, cooperación, amistad, calidez, espíritu de trabajo, confianza, compañerismo...*
Comunicación-interacción	*Relaciones sociales, implicación, comunicación abierta…*

1.2.3 VARIABLES O DIMENSIONES QUE SE PUEDEN INCLUIR

En la actualidad existen varios tipos de clima y estos a su vez contienen dimensiones, la idea principal es poder identificar el tipo de clima que debe o debería tener una organización.

1.2.4 CLIMA ORGANIZACIONAL DE LIKERT, LITWIN Y STINGER.

Likert dentro de su estudio define 4 tipos de clima con las cuales están relacionados con la dirección, el liderazgo y el estilo de trabajo.

Para Litwin y Stinger ven al clima como un filtro por donde se pueden observar fenómenos objetivos, tomando en cuenta a la estructura el liderazgo y la toma de decisiones. Estos fenómenos en conjunto con las percepciones y los factores que envuelven a una organización son lo que determinaran el clima en una determinada organización.

Es así como Litwin y Stinger proponen 9 dimensiones:

Tabla 1: Dimensiones sobre clima organizacional (Litwin y Stinger)

Fuente: (Manual de Recursos Humanos, 2007, pág. 196)

1. ESTRUCTURA	Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo del trabajo.
2. RESPONSABILIDAD (emporwerment)	Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, o vigilante (el polo opuesto), es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
3. RECOMPENSA	Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza el premio que el castigo o viceversa.
4. DESAFÍO	Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que imponen el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, o bien, propone un sistema de rutinas sin ninguna clase de estímulos.
	Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas o malas relaciones sociales, tanto entre iguales

5. RELACIONES	como entre jefes y subordinados.
6. COOPERACIÓN	Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
7.ESTÁNDARES	Es la percepción de los miembros acerca del énfasis (alto, bajo, nulo) que pone la organización sobre las normas.

En el siguiente cuadro se exponen las dimensiones que deberían ser consideradas también como una herramienta para poder establecer el tipo de clima dentro de una organización.

Figura 2. Dimensiones del Clima Laboral
Fuente: (Clima Organizacional en Colombia, 2006, pág. 57)

Control o supervisión del trabajo.
Oportunidad de desarrollo o crecimiento personal.
Motivación, compromiso y confianza en la organización.
Trabajo en equipo.
Recompensa como resultado del esfuerzo y trabajo.
Conocimiento sobre la estructura de la organización por parte de los empleados.
Estabilidad Laboral.
Cumplimiento de acuerdo con las tareas asignadas.
Relaciones Interpersonales.
Beneficios.
Libertad en toma de decisiones.
Imagen de la organización de parte de sus miembros.

1.2.5 ELEMENTOS SUBJETIVOS Y OBJETIVOS DEL CLIMA.

Después de analizar en breve rasgos las aproximaciones del clima laboral se han podido distinguir dos tipos de componentes: subjetivos y objetivos.

Los Componentes subjetivos son ajenos a los valores y necesidades de los individuos, si bien es cierto sus actitudes y motivaciones, poseen un componente relacional muy significativo, esto puede darse con el grupo de trabajo o con cada uno de los integrantes de los grupos que se encuentran inmersos en el mismo ámbito laboral.

Los objetivos son relativos al ambiente y las condiciones del lugar de trabajo, por ejemplo las instalaciones, los recursos, las formas y métodos de trabajo.

Tabla Componentes Subjetivos y Objetivos del Clima Laboral.
Fuente: (Manual de Recursos Humanos, 2007, pág. 191)

CLIMA LABORAL	
Componentes SUBJETIVOS	Componentes OBJETIVOS
AUTONOMÍA (opuesto a… control) Poder tomar decisiones en su puesto de trabajo y dentro de sus responsabilidades. Componente individual, por tanto tiene que ver la percepción de la persona.	CONDICIONES FÍSICAS Y DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (opuesto a… incumplimiento de las condiciones mínimas y de legislación sobre prevención de riesgos laborales) Plan de prevención de riesgos laborales y medidas de ergonomía y de prevención de riesgos psicosociales.
PARTICIPACIÓN (opuesto a… pasividad, indiferencia) Posibilidades de acción e influencia de cada persona en procesos colectivos (de su propio ámbito, de temas generales: calidad, mejoras, etc...)	POLITICA SALARIAL (opuesto a… ausencia de política salarial o ineficaz/injusta) Política salarial con fijos y variables en función de la productividad…
LIDERAZGO (opuesto a… ausencia de liderazgo) Capacidad de conducción hacia la consecución de objetivos de la organización por medio de acciones no coercitivas. Perfil del líder o autoridad formal y tipos de relaciones que mantiene con los miembros del equipo.	DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO (opuesto a … caos o inexistencia de diseño del puesto de trabajo) Prever las necesidades del trabajador (espacio, materiales, funciones, responsabilidades….)
COMUNICACIÓN (opuesto a… mala comunicación o incomunicación) Existencia de canales para compartir…	PROCESOS Y FORMAS DE TRABAJAR (opuestos a… ausencia de procedimientos, instrucciones, equipamientos, etc.)

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1 PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El Colegio Ingenieros del Guayas es una empresa de servicios sin fines de lucro, la cual está ubicada al norte de la ciudad de Guayaquil contando con un personal administrativo de 15 personas y con más de 800 Ingenieros afiliados a esta Institución, la principal actividad de esta empresa es capacitar y ofrecer a sus asociados los servicios que requieran en cuanto al alquiler de sus locales para poder satisfacer sus necesidades tanto empresariales como también personales, ya que está a la disposición de ellos y sus familiares, las sedes de entretenimiento. La organización de conformidad con sus estatutos, establece que la dirección sea renovada cada dos años, esta dinámica ha tenido sus implicaciones en la calidad de las relaciones y las políticas de gestión, que en algunos casos han afectado las condiciones de trabajo de los colaboradores, y sus consecuencias en el clima laboral. De allí, se hace necesario que en el Colegio de Ingenieros del Guayas se efectué un diagnóstico de clima organizacional, con el fin de conocer las causas que intervienen de forma positiva o negativa en el clima laboral.

Por ello, se plantea como problema de investigación:

¿Cómo se manifiestan las dimensiones del clima organizacional en los colaboradores del área administrativa del Colegio de Ingenieros Civiles del Guayas?

2.2 JUSTIFICACIÓN

Esta investigación tiene como objetivo principal identificar las dimensiones que intervienen en el clima laboral, las cuales podrán ser consideradas como información valiosa para aplicar su resultado en futuros problemas prácticos, si los hubiere en el desempeño de los colaboradores de la misma.

Servirá de instrumento o aporte teórico para futuras investigaciones sobre clima laboral, sirviendo como un referente en cuanto a la investigación de este fenómeno.

Su resultado también está enfocado a visualizar las dimensiones positivas y negativas que intervienen en el estudio del clima laboral dentro de nuestro contexto laboral utilizando la metodología adecuada a dicha investigación.

La investigación es viable, porque se cuenta con la aprobación de la institución mencionada, se utilizarán instrumentos que permitan extraer una mayor información, como el Cuestionario; que estará compuesto de una serie de preguntas estructuradas que permitirá recolectar respuestas ofreciendo mayor claridad en las dimensiones del clima. También se utilizará la encuesta de clima laboral en donde se conocerá las percepciones y puntos de vista que tienen los colaboradores sobre la organización.

2.3 OBJETIVOS

2.3.1 OBJETIVO GENERAL

Caracterizar las dimensiones del clima laboral en la empresa Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

2.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las dimensiones positivas y negativas que intervienen en el clima laboral en la empresa Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.
- Identificar las posibles fuentes de conflictos en la empresa Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

2.4HIPÓTESIS, PREMISAS Y/O IDEAS A DEFENDER

Al ser una investigación descriptiva no se presentara hipótesis en el desarrollo de este trabajo.

2.5 TIPO DE INVESTIGACIÓN, MÉTODO A EMPLEAR.

El diseño es descriptivo, cuantitativo, permitirá describir las situaciones, actitudes y el ambiente que envuelve cada una de las actividades de los colaboradores.

Es una investigación no experimental ya que no se pretende manipular las variables se observara los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural.

Además, es de tipo trasversal ya que se recolectarán los datos en un solo momento, la técnica a utilizarse es el cuestionario, así también la observación y las entrevistas personales.

2.6 DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES.

	OPERACIONALIZACIÓN			
VARIABLES	**CONCEPTOS**	**DIMENSIÓN**	**INSTRUMENTOS**	**INDICADORES**
Clima Laboral	Percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, ambiente físico en el que se dan las relaciones interpersonales.	• Relaciones Interpersonales. • Estilo de Dirección. • Sentido de Pertenencia. • Retribución. • Disponibilidad de Recursos. • Estabilidad. • Claridad y Coherencia en la Dirección. • Valores Colectivos.	Cuestionario Edco	Total de respuestas de cuestionario realizado.
		• Medio ambiente. • Trabajo en equipo. • Liderazgo. • Reconocimiento. • Competencia.	Encuesta	Total de respuestas de encuesta realizado.

		• Compromiso y políticas. • Valores.		

2.7 PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS

2.7.1 INSTRUMENTOS

2.7.2 CUESTIONARIO EDCO

El instrumento que se aplicara consta de 40 ítems, fue diseñado por un grupo de especialistas en la Universidad Konrad Lorenz en Santa Fe de Bogotá.

Este Instrumento fue extraído de la Biblioteca de la Facultad de Psicología, después de haber investigado y leído varios trabajos se decidió aplicar este Instrumento el cual fue aplicado anteriormente en un trabajo de Tesis.

El propósito de este instrumento es poder identificar la percepción que tienen los colaboradores sobre el clima laboral en la organización, el tiempo de duración de la prueba es de 40 minutos, tiene 8 dimensiones las cuales se mencionaran a continuación:

- Relaciones Interpersonales.
- Estilo de Dirección.
- Sentido de Pertenencia.
- Retribución.
- Disponibilidad de Recursos.
- Estabilidad.
- Claridad y Coherencia en la Dirección.
- Valores Colectivos.

2.7.3 MEDICIÓN DE LAS DIMENSIONES:

Para poder caracterizar si el clima organizacional puntúa entre alto, medio o bajo se realizará de la siguiente forma: se establecen 3 intervalos de igual tamaño dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se suma el resultado obtenido así:

Nivel Bajo	De 40 a 66 puntos.
Promedio	De 94 a 107 puntos
Nivel Alto	Puntajes entre 108 y 134.

Tabla 2 Escala de Dimensiones, Cuestionario Clima Laboral

Fuente: Biblioteca Facultad de Psicología.

Si se obtiene un puntaje alto, significa que se cuenta con un clima organizacional en óptimas condiciones, si el puntaje llegase a ser bajo, esto significa que existen problemas dentro de la organización y que no posee un buen clima laboral.
Las respuestas que los empleados pueden entregar ante cada afirmación son las siguientes:

- Siempre.
- Casi siempre.
- Algunas veces.
- Muy pocas veces.
- Nunca.

Este cuestionario posee Ítems positivos y negativos, Los puntajes para los ítems comprenden una alta o baja frecuencia.
En el caso de ítems positivos la calificación sería de la siguiente manera:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre.	Algunas veces.	Muy pocas veces.	Nunca.

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

En el caso de ítems negativos la calificación seria de la siguiente manera:

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre.	Algunas veces.	Muy pocas veces.	Nunca.

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

2.7.4 ENCUESTA

Se aplicara una encuesta prediseñada la cual fue obtenida en la biblioteca de la Universidad de Guayaquil facultad de Psicología, aplicada por una ex alumna en su tesis de clima laboral.

Se realizara una serie de preguntas con el fin de recolectar datos y así poder descubrir la opinión de los colaboradores sobre el clima laboral.

Es esta encuesta está compuesta por siete factores:

- Medio ambiente.
- Trabajo en equipo.

- Liderazgo.
- Reconocimiento.
- Competencia.
- Compromiso y políticas.
- Valores.

En cada parámetro se realizaran 8 preguntas correspondientes al elemento que se evalúa, y se responderá con el más alto criterio profesional de la siguiente manera:

Bueno (lo que está bien),	Regular (lo que es normal)	A Mejorar (lo que no está bien)

Se sumaran las respuesta de cada criterio y el que obtenga mayor puntaje rescatará el resultado de ese parámetro y para su análisis se lo plasmará en porcentajes.

2.8 POBLACIÓN Y MUESTRA

Debido a que la población es de 15 personas, no es necesario calcular la muestra, por lo tanto se trabajara con toda la población.

2.8.1 CARACTERÍSTICAS:

Entre las características principales de la muestra se mencionaran las siguientes:

Nª Encuestados	15							
Edad	19-24 años:	2	25-29 años:	3	30-35 años:	5	36 en adelante	5
Tiempo en la empresa	3-6 meses	2	7 meses a 1 año:	1	2- 4 años:	6	Más de 5 años:	6
Nivel educativo	Primer Nivel:	0	Segundo Nivel:	4	Tercer nivel retirado:	9	Tercer nivel en curso:	2

Cuadro 1.1 Cuadro Estructural del Personal Colegio Ingenieros del Guayas

Jefa de RR.HH	**1**
Jefa de Nomina	**1**
Ejecutiva Comercial	**1**
Coordinador de Promociones	**1**
Capacitadores	**2**
Mensajero	**2**
Asistente de Servicios Generales	**1**
Recepcionista.	**1**

CAPITULO III

3.1 ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

3.2 ANÁLISIS Y TABULACIÓN DE CADA UNA DE LAS TÉCNICAS.

3.2.1 CUESTIONARIO EDCO

Relaciones Interpersonales

Como se puede observar en los resultados (anexos) las relaciones personales, existe un porcentaje de 57 en total, se encuentra en el intervalo de 40-60 que representa los valores bajos, lo que indica que en el grupo de trabajo no se acopla causando una mala actitud ante situaciones donde deben relacionarse bien y trabajar en armonía.

Estilo de Dirección

En el estilo de dirección se obtuvo una puntuación baja que hace referencia a un mal manejo de la dirección, se evaluó en 54,4 puntos, lo cual significa que la apreciación de esta categoría no es satisfactoria por parte de los empleados de la institución, quienes estiman que el Presidente no crea una atmósfera de confianza en el grupo.

Sentido de Pertenencia

El sentido de pertenencia tuvo un total de 66.6 puntuación que se encuentra en nivel medio, Esto significa que el sentido de pertenencia de los empleados hacia la empresa lo comprenden y tratan de comprometerse con la organización, pero esta dimensión requiere trabajo para poder subir los niveles de vinculación del colaborador hacia la institución y así poder crear en ellos el compromiso y responsabilidad hacia los objetivos de la empresa.

Retribución

En cuanto a la retribución, se obtuvo 65.20 puntos en total, en la escala es una puntuación media lo que demuestra que si existe interés de los colaboradores hacia la empresa, se percibe el deseo de no querer abandonar la organización, pero se considera que esta dimensión debe ser reforzada ya que su puntuación no es del todo satisfactoria.

Disponibilidad de Recursos

La disponibilidad de recursos puntúa en 99.8 en total, puntuación que marca un buen entorno físico, con iluminación necesaria para realizar sus tareas diarias, los empleados perciben que cuentan con la información, equipos y el aporte que es fundamental de otras personas y dependencias para la realización y culminación de sus trabajos.

Estabilidad

La estabilidad tuvo una calificación de 59.8 puntos ubicada dentro de la escala en un nivel bajo, esto indica que existe inconformidad por parte de los colaboradores, quienes perciben que no se les brindan la estabilidad laboral necesaria para poder permanecer en sus puestos, no están claras la forma de cómo se lleva el despido del personal se considera que muchas veces no se lo realiza con criterio justo.

Claridad y Coherencia en la Dirección

En cuanto a la claridad y coherencia en la dirección, se vio reflejada una calificación de 68 puntos encontrándose en los niveles medios de la escala, los colaboradores perciben el grado de claridad por parte de la dirección sobre el futuro de la institución; cuales son las metas y programas en las distintas áreas y estos de alguna forma van de la mano con los criterios y políticas que maneja la organización.

Valores Colectivos

Los valores colectivos, arrojaron 50 puntos, puntuando un intervalo bajo en la escala de siempre, lo cual indica que no se está dando un buen flujo de información con las otras direcciones, y este es un punto importante a tomar en cuenta y se debe reforzar ya que de esto depende el buen funcionamiento de la organización con otras dependencias.

3.2.2ENCUESTA

Medio Ambiente

La encuesta fue realizada a los 15 colaboradores del Colegio de Ingenieros del Guayas, en cuanto al medio ambiente arrojó 52% Bueno, que es normal, 22 % a Regular, y 26% a mejorar, dando como resultado un medio ambiente bueno ya que posee un porcentaje alto, pero igual es importante reforzar las condiciones que hacen que sea posible que esta dimensión se mantenga, ya que el % a Mejorar ocupa la cuarta parte del resultado.

Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo dio un resultado de 57 % bueno, 25 % regular y 18 % a mejorar; mostrando que existe una conexión y armonía en los colaboradores en el momento de trabajar en equipo, a pesar de los cambios constantes internos que ha venido pasando la organización.

Liderazgo

La dimensión Liderazgo obtuvo una puntación de 17 % bueno, 45 % regular y 38 % a mejorar, lo que indica que la percepción de los colaboradores sobre esta dimensión es que existe un liderazgo deficiente por parte de la dirección, el cual debe ser reforzado.

Reconocimiento

Los resultados en la dimensión Reconocimiento fuerón con un 41 % a mejorar, 31 % bueno y 28 % regular; indicando que los reconocimientos no se están manejando de la mejor forma, lo cual puede hacer que el personal se sienta desmotivado recordemos que los trabajadores disfrutan de ser reconocidos por sus contribuciones y éxitos en la organización.

Competencia

En cuanto a esta Dimensión, los colaboradores votaron 40 % bueno, 30 % a mejorar y 30 % regular; se percibe la existencia del entrenamiento y preparación por parte de la institución hacia los colaboradores para potenciar sus habilidades tanto innatas como adquiridas, pero se debe de mejorar porque el % de a Mejorar y Regular ocupan un 60%.

Compromiso

En cuanto al compromiso, la puntuación es 77 % bueno, 18 % regular y 5 % a mejorar, esto significa que existe ese compromiso hacia la organización a pesar de los conflictos que internamente pueden estar pasando, y esto se debe a los deseos de este grupo de dar lo mejor de sí, todos sus esfuerzos, compromisos, iniciativa, energía, en favor de la organización.

3.3ANÁLISIS GLOBAL DE RESULTADOS EN RESPUESTA A LOS OBJETIVOS PROPUESTOS.

3.3.1 IDENTIFICAR LAS DIMENSIONES POSITIVAS Y NEGATIVAS QUE INTERVIENEN EN EL CLIMA LABORAL.

Antes de indicar las dimensiones positivas y negativas que intervienen en el clima primero se mostraran de forma individual los resultados de cada una de las técnicas utilizadas.

De acuerdo con la información obtenida en las técnicas de investigación se identificara las Dimensiones Positivas y Negativas que intervienen en el clima laboral en el Colegio de Ingenieros del Guayas, este resultado es en función de los porcentajes que se obtuvieron en ambas técnicas utilizadas, el cuestionario y la encuesta. Es importante recalcar que algunas de las Dimensiones que intervienen de forma positiva deben ser reforzadas, así evitar que estas dimensiones pasen a ser negativas y las que resultaron negativas se deben poner en funcionamiento un plan de acción el cual se detallara en las recomendaciones.

De acuerdo con el cuadro anterior, se observa que existen 6 dimensiones que intervienen de forma positiva y 8 que intervienen de forma negativa, hay que considerar que algunas de las que intervienen positivamente deber ser reforzadas ya que su promedio en la escala alcanzo el rango con los puntajes necesarios.

3.3.2 IDENTIFICAR CUÁLES SON LAS POSIBLES FUENTES DE CONFLICTO.

Entre las fuentes de conflicto se mencionaran los siguientes factores:

Factores Jerárquicos:

En estos factores se ven involucrados los jefes, presidentes, gerentes que son los grandes responsables de mantener buenas relaciones dentro de la organización. Desde el gerente general hacia abajo, deben ser capaces de respetar a sus colaboradores y de esta forma empoderar las funciones, lo que finaliza con una enseñanza y al mismo tiempo con una exigencia, la cual vendría a dar como resultado la productividad.

Factores Estructurales:

Se refiere a los procesos, procedimientos y relaciones jerárquicas las cuales si están mal diseñadas, afectarán de forma directa el clima organizacional, provocando que el trabajo se vuelva más ineficiente, generando una mala disposición al trabajar.

CAPÍTULO IV

4.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1.2 CONCLUSIONES

Una vez concluido el estudio descriptivo y dado a conocer los resultados de los instrumentos ejecutados en el desarrollo de este proyecto, se puede concluir que se ha analizado el Clima Laboral en el Colegio Ingenieros Civiles del Guayas 2015, de tal manera que se puede deducir lo siguiente: Se pudo identificar que el Clima Laboral en un 60% no es favorable.

Se logró identificar las dimensiones positivas que representan un 40% y negativas un 60%, siendo en ambas categorías, las siguientes:

Positivas: Disponibilidad de Recursos, Claridad y Coherencia en la Dirección, Medio Ambiente, Trabaja en Equipo, Competencia, Compromiso.

Negativas: Relaciones Interpersonales, Estilo de Dirección, Sentido de Pertenencia, Retribución, Estabilidad, Valores Colectivos Liderazgo y Reconocimiento.

Como posibles fuentes de conflicto se identificaron: Los Factores Jerárquicos existen dimensiones donde se encuentra de forma intrínseca en estos factores, en el caso de nuestro estudio, el Liderazgo, el Reconocimiento y el Estilo de Dirección arrojaron resultados negativos en cuanto al clima, lo cual da una clara perspectiva sobre el conflicto el cual se ve involucrado con los jefes que son los responsables de mantener buenas relaciones dentro de la organización, comenzando desde el Presidente de la Organización hasta los Jefes de Áreas, estos deben ser capaces de respetar a las personas y empoderar los roles de sus subordinados de esta manera se podrá enseñar y exigir.

Recordemos que si no existe el reconocimiento, el liderazgo y un buen estilo de dirección de parte de los gerentes, es muy probable que se vea afectada la satisfacción laboral y el rendimiento.

En los factores Estructurales se vieron afectadas internamente las dimensiones tales como la Estabilidad, el Sentido de Pertenencia, los Valores Colectivos que arrojaron resultados negativos en los instrumentos aplicados, es importante recordar que en una organización es necesario establecer las normas, reglas, políticas, procedimientos, etc. Que faciliten el buen desarrollo de las actividades en la empresa. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización visualice y controle el efecto sobre el ambiente laboral.

4.1.3 RECOMENDACIONES

En función al trabajo realizado en esta investigación se presentan las siguientes recomendaciones:

- Realizar periódicamente diagnósticos que midan el clima laboral dentro del Colegio de Ingenieros del Guayas.

- Establecer estrategias que permitan fortalecer permanentemente las Dimensiones Negativas que interfieren como posibles conflictos dentro del Estudio del Clima.

- Debe realizarse un plan de intervención con la finalidad de ayudar a proporcionar una comunicación eficaz entre el personal y las directivas, de esta manera se motiva a las partes a adaptarse de manera más rápida, más aún con los cambios internos que se dan, como la elección de presidente cada dos años.

- Elaboran un plan de incentivos que permita que los empleados se sientan reconocidos por su trabajo y esfuerzo, de esta forma estimular mejor el comportamiento organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Compilación HERNÁNDEZ R., FERNÁNDEZ C. y Baptista p.; Fundamentos de Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.

Chiavenato I., “Gestion del Talento Humano” –Editorial Mc Graw-Hill (2002)

Chiavenato Idalberto, Administración de Recursos Humanos 5ta edición.

DAVID y NEWSTRON “El comportamiento humano en las organizaciones” Editorial MC Graw, México, D.C, 1995

Chiavenato Idalberto, Introducción a la Teoría General de la Administración, 5ta Edición.

GAN, Federico, BERBEL, Gaspar, (2007): “Manual de Recursos Humanos”, Barcelona, Editorial UOC.

REFERENCIAS DE INTERNET.

Conceptos y Dimensiones de Clima Laboral. Disponible enhttp://www.ceaamer.edu.mx/new/ae4/arh/MOD_3_LECT_3.pdf con fecha de revisión 12/07/2015.

Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería Disponible http://www.academia.edu/4116830/Clima_Organizacional_en_el_Desempeno_Laboral_del_Profesional_de_Enfermeria con fecha de revisión 15/04/2015.

Estudio de clima organizacional aplicativo para el procesamiento de encuestas. Disponibles en http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/telecom2011/Aplicativo_de_Clima_Organizacional_(EDCO).pdfcon fecha de revisión 5/08/2015.

Gestión de Talento Humano, Taller de Clima Organizacional Disponible http://gthingindustrial.blogspot.com/2013/09/taller-de-clima-organizacional.html con fecha de revisión 17/05/2015.

Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. Disponible en http://www.eumed.net/ce/2012/clima-laboral-empresa-competitividad.pdf con fecha de revisión 2/07/2015.

Revista Cubana de Salud Pública, Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Disponibles enhttp://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662013000200017&script=sci_arttext con fecha de revisión 15/10/2015.

Video Psicología y el Clima Laboral, Disponible en http://www.educatina.com/administracion/psicologia-de-las-organizaciones/psicologia-y-el-clima-laboral-video con fecha de revisión 12/11/2015.

ANEXOS

IDENTIFICACIÓN DE DIMENSIONES POSITIVAS Y NEGATIVAS

Dimensiones Positivas y Negativas

Tabla N°3

Positivo	Negativo
Disponibilidad de Recursos	Relaciones Interpersonales
Claridad y Coherencia en la Dirección	Estilo de Dirección
Medio Ambiente	Sentido de Pertenencia
Trabajo en Equipo	Retribución
Competencia	Estabilidad
Compromiso	Valores Colectivos
	Liderazgo
	Reconocimiento

Fuente: Investigación realizada a 15 empleados del Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

RESULTADO GENERALES
Cuestionario EDCO:

Tabla N°1

DIMENSIONES	RESULTADO
RELACIONES INTERPERSONALES	57
ESTILO DE DIRECCIÓN	54,4
SENTIDO DE PERTENENCIA	66,6
RETRIBUCIÓN	65,2
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	99,8
ESTABILIDAD	59,8
CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN	68
VALORES COLECTIVOS	50

Gráfico N°1

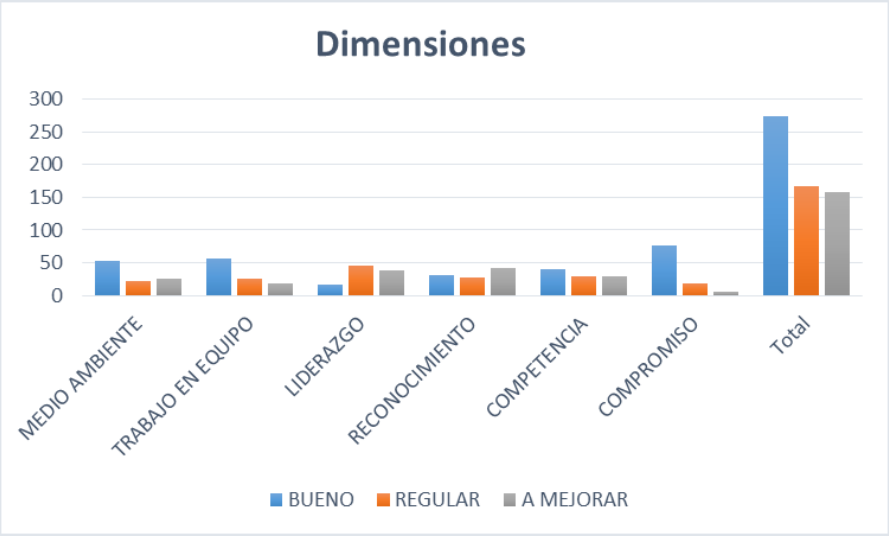
Fuente: Investigación realizada a 15 empleados del Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

ENCUESTA:

Tabla N°2

Dimensiones	BUENO	REGULAR	A MEJORAR
MEDIO AMBIENTE	52	22	26
TRABAJO EN EQUIPO	57	25	18
LIDERAZGO	17	45	38
RECONOCIMIENTO	31	28	41
COMPETENCIA	40	30	30
COMPROMISO	77	18	5
Total	274	168	158

Gráfico N°2



Fuente: Investigación realizada a 15 empleados del Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

GRAFICOS Y RESULTADOS

CUESTIONARIO EDCO

Relaciones Interpersonales

Tabla N°4

	ACTIVIDAD	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy pocas veces	Nunca	FINAL
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.	40	12	6	4		
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo.	35	24	6			
3	Los miembros del grupo son distantes.	11		9	4		
4	Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo.			6	12	50	
5	El grupo de trabajo valora mis aportes.	45	12	9			
	TOTAL	131	48	36	20	50	57

Fuente: Investigación realizada a 15 empleados del Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

Gráfico N°4

Estilo de Dirección

Tabla N°5

	ACTIVIDAD	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy pocas veces	Nunca	FINAL
6	Mi jefe crea una afmósfera de confianza en el grupo de trabajo	10		18	4	5	
7	El jefe es mal educado			21	20	15	
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo		20	18	8		
9	Las ordenes impartidas por el jefe son arbitrarias			15	8	40	
10	EL Jefe desconfia del grupo de trabajo				20	50	
	TOTAL	10	20	72	60	110	54,4

Fuente: Investigación realizada a 15 empleados del Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

Gráfico N°5

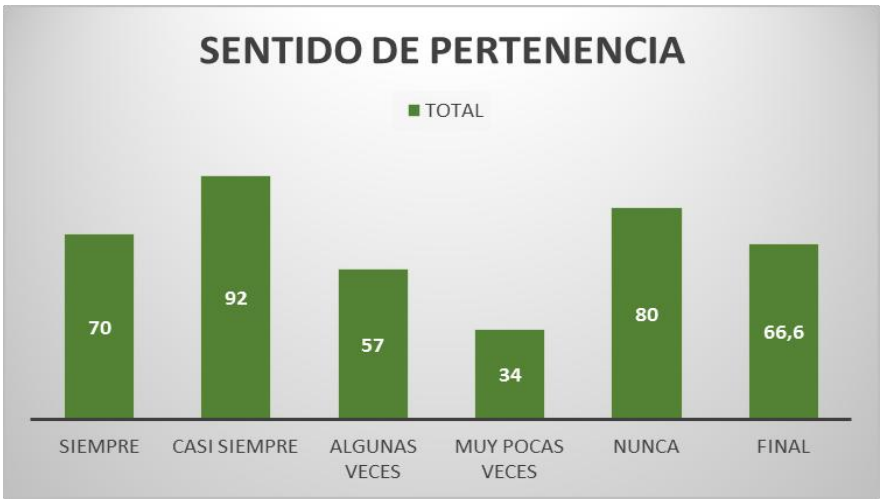
Sentido de Pertenencia

Tabla N°6

	ACTIVIDAD	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy pocas veces	Nunca	FINAL
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa.	45	24				
12	Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades		16	30	2		
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.	25	52	6			
14	Mis aspiraciones se ven frustadas por las politicas de la empresa.			21	16	20	
15	Los servicios de Salud que recibo en la empresa son deficientes.				16	60	
	TOTAL	70	92	57	34	80	66,6

Fuente: Investigación realizada a 15 empleados del Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

Gráfico N°6



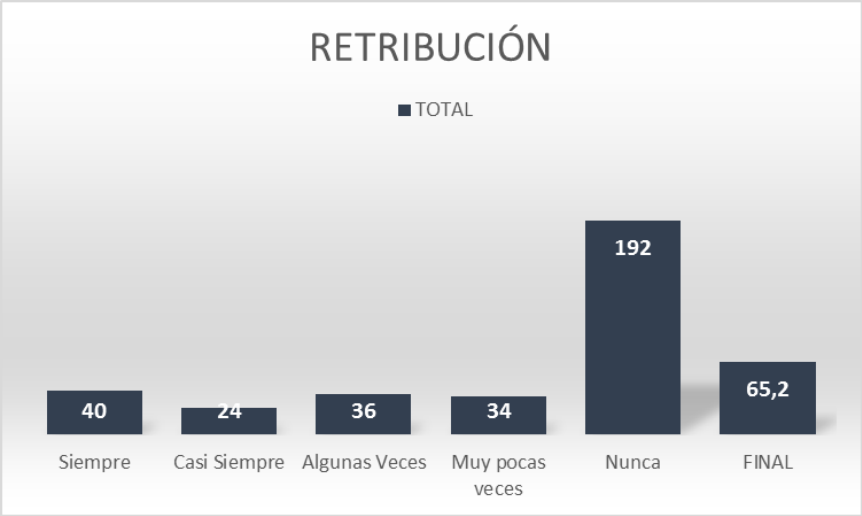
Retribución

Tabla N°7

	ACTIVIDAD	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy pocas veces	Nunca	FINAL
16	Realmente me interesa el futuro de la empresa.	40	20	6			
17	Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo.			30	14	2	
18	Me averguenzo de decir que soy parte de la empresa.		4			65	
19	Sin renmuneración no trabajo horas extras.				12	60	
20	Seria mas feliz en otra empresa.				8	65	
	TOTAL	40	24	36	34	192	65,2

Fuente: Investigación realizada a 15 empleados del Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

Gráfico N°7



Disponibilidad de Recursos

Tabla N°8

	ACTIVIDAD	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy pocas veces	Nunca	FINAL
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo.	75					
22	El ambiente fisico de mi trabajo es adecuado.	100					
23	El entorno físico de mi trabajo dificulta la labor que desarrollo.			6		65	
24	Es dificil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.				20	50	
25	La iluminación del area de trabajo es deficiente.					75	
	TOTAL	175	0	6	20	190	99,8

Fuente: Investigación realizada a 15 empleados del Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

Gráfico N°8

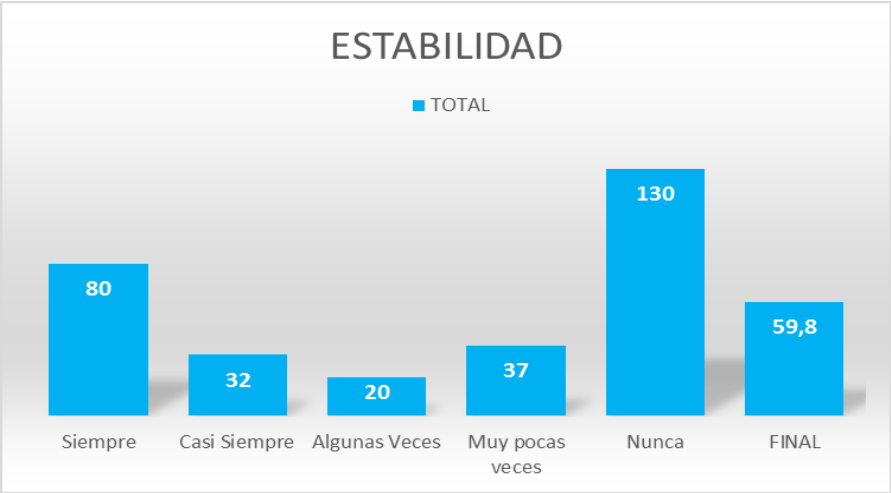
Estabilidad

Tabla N°9

	ACTIVIDAD	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy pocas veces	Nunca	FINAL
26	La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño.				8	65	
27	La empresa brinda estabilidad laboral.	45	12		2		
28	La empresa contrata personal temporal.			6	12	45	
29	La permanencia en el cargo depende de preferencias personales.			14	9	20	
30	De mi buen desempeño depende la permanencia del cargo.	35	20		6		
	TOTAL	80	32	20	37	130	59,8

Fuente: Investigación realizada a 15 empleados del Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

Gráfico N°9



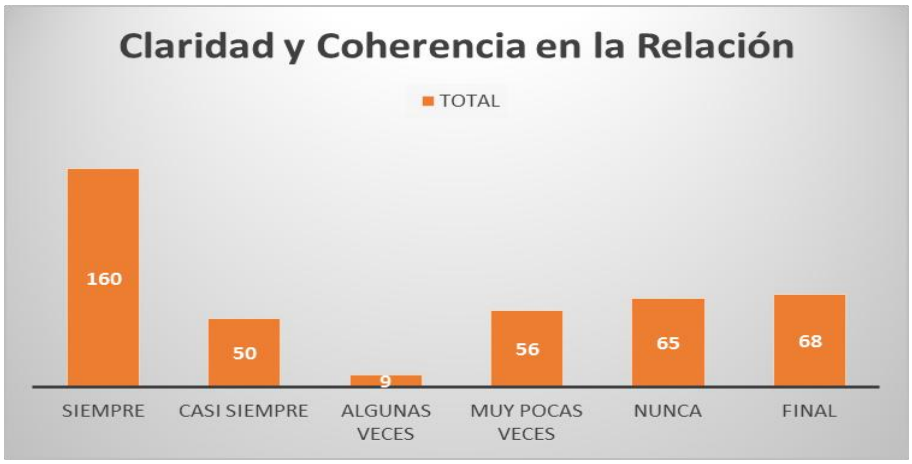
Claridad y Coherencia en la Dirección

Tabla N°10

	ACTIVIDAD	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy pocas veces	Nunca	FINAL
31	Entiendo de manera clara las metas de la empresa.	75	20				
32	Conozco bien como la empresa esta logrando sus metas.	75	20				
33	Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas.				40	25	
34	Los directivos nos dan a conocer los logros de la empresa.	10	10				
35	Las metas de la empresa son pocos entendibles.			9	16	40	
	TOTAL	160	50	9	56	65	68

Fuente: Investigación realizada a 15 empleados del Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

Gráfico N°11



Valores Colectivos

Tabla N°12

	ACTIVIDAD	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy pocas veces	Nunca	FINAL
36	El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.	100					
37	Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.	65	8				
38	Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir.	50	20				
39	Los directivos nos dan a conocer los logros de la empresa.	9	12				
40	Las metas de la empresa son pocos entendibles.		24	9	4		
	TOTAL	224	64	9	4	0	60,2

Fuente: Investigación realizada a 15 empleados del Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

Gráfico N°12

ENCUESTA

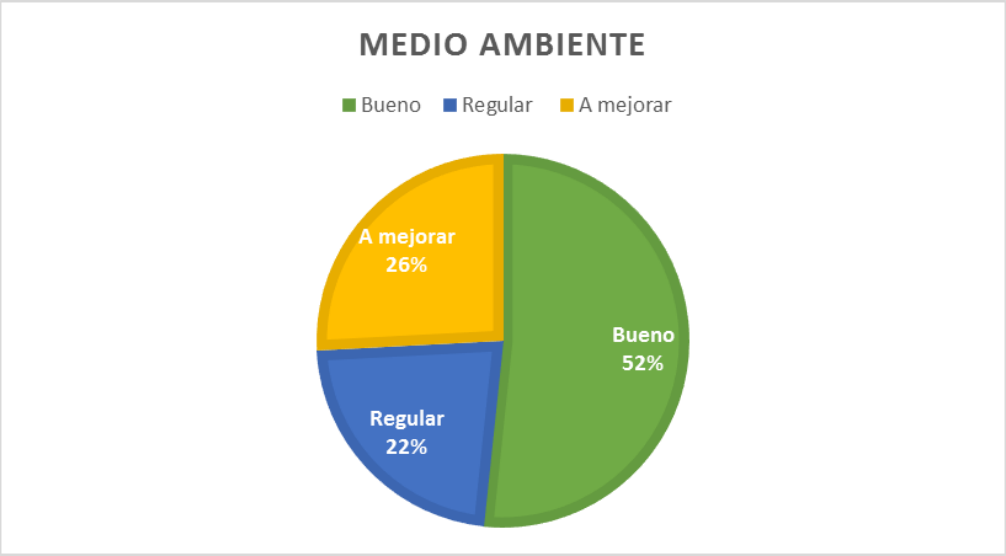
Medio Ambiente

Tabla N°13

No.	ACTIVIDAD	Bueno	Regular	A mejorar
1	Mi área de trabajo tiene un medio ambiente seguro.	12	2	1
2	Mi área de trabajo esta bien organizada y limpia.	8	5	2
3	Las condiciones de trabajo en el ambiente están continuamente mejorando.	3	8	4
4	Mi ambiente de trabajo es eficiente.	9	2	4
5	Mi lugar de trabajo es estresante.	5	4	6
6	Cuento con los recursos para hacer mi trabajo eficientemente.	9	3	3
7	Conozco el plan de evacuación en mi área de trabajo.	7	1	7
8	La empresa hace un trabajo de mantenimiento preventivo, sustitución y reemplazo del equipo que utilizo para hacer mi trabajo	9	2	4
	TOTAL	62	27	31

Fuente: Investigación realizada a 15 empleados del Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

Gráfico N°13



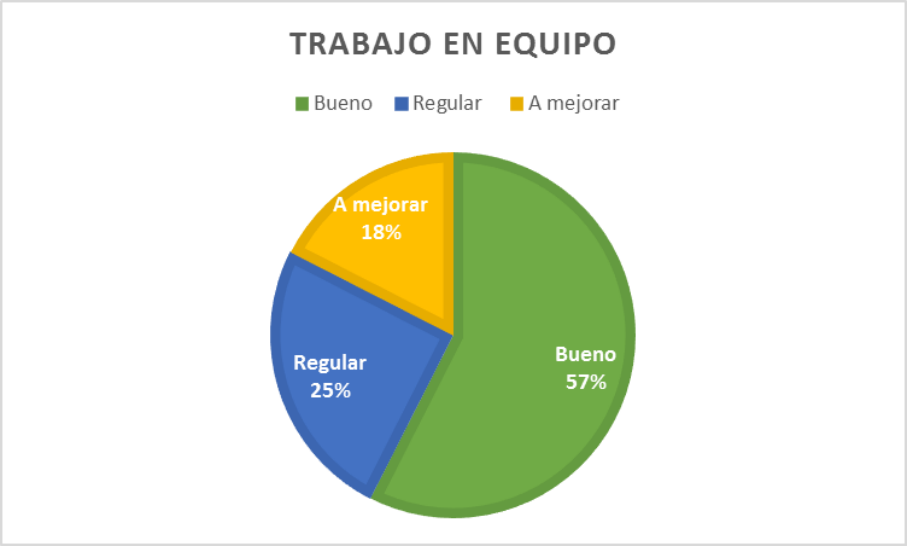
Trabajo en Equipo

Tabla N°14

No.	ACTIVIDAD	Bueno	Regular	A mejorar
9	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo.	12	1	2
10	La gente con la que yo trabajo hace muy bien su trabajo.	10	3	2
11	La gente en mi área, trabaja bien cuando lo hacemos juntos.	5	2	8
12	Los recursos se comparten libremente a lo largo de la empresa.	4	8	3
13	Mi área de trabajo se comunica bien con las demás áreas de trabajo.	7	5	3
14	Mi área de trabajo contribuye valiosamente a la empresa.	12	3	
15	Mi área de trabajo conoce bien las necesidades de los clientes internos y externos.	11	3	1
16	Conozco bien las necesidades de la empresa .	8	5	2
TOTAL		69	30	21

Fuente: Investigación realizada a 15 empleados del Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

Gráfico N°14



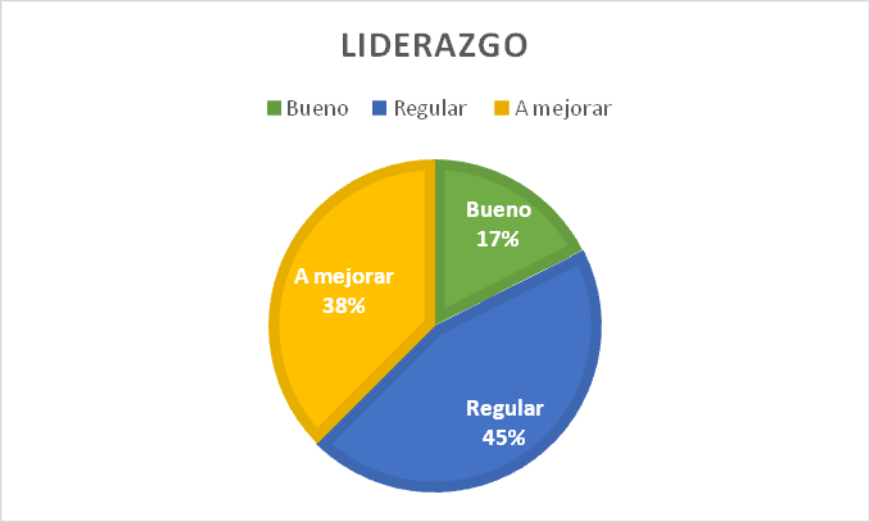
Liderazgo

Tabla N°15

No.	ACTIVIDAD	Bueno	Regular	A mejorar
17	Me comunico fácilmente con el Director.	1	12	2
18	Mi área de trabajo es eficientemente dirigida.	3	10	2
19	Confió en el Director de mi empresa.	5	2	8
20	El Director tiene una buena compresión de lo que pasa en mi área de trabajo.	4	3	8
21	Soy tratado con respeto por mi jefe.	5	3	7
22	La Gerencia toma seriamente las sugerencias de los empleados.		4	11
23	La Gerencia es considerada en sus argumentos y planteamientos.	1	11	3
24	La Gerencia me asigna una apropiada cantidad de trabajo .	2	9	4
TOTAL		21	54	45

Fuente: Investigación realizada a 15 empleados del Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

Gráfico N°15



Reconocimiento

Tabla N°16

No.	ACTIVIDAD	Bueno	Regular	A mejorar
25	La empresa me reconoce cuando cumplo con mis objetivos y metas.	2	3	10
26	Recibo la adecuada retroalimentación de mi desempeño.	4	3	8
27	La empresa cuenta con expectativas de trabajo realistas.	5	2	8
28	Recibo el pago justo por mi trabajo.	8	3	4
29	Las prestaciones que me brindan en la empresa son satisfactorias.	7	3	5
30	Mi área de trabajo se desempeña por encima del promedio comparada con otras áreas.	1	11	3
31	Las Promociones en la empresa se manejan de una manera justa.	5	8	2
32	Los reconocimientos deben ser solo financieros .	5	1	9
	TOTAL	37	34	49

Fuente: Investigación realizada a 15 empleados del Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

Gráfico N°16

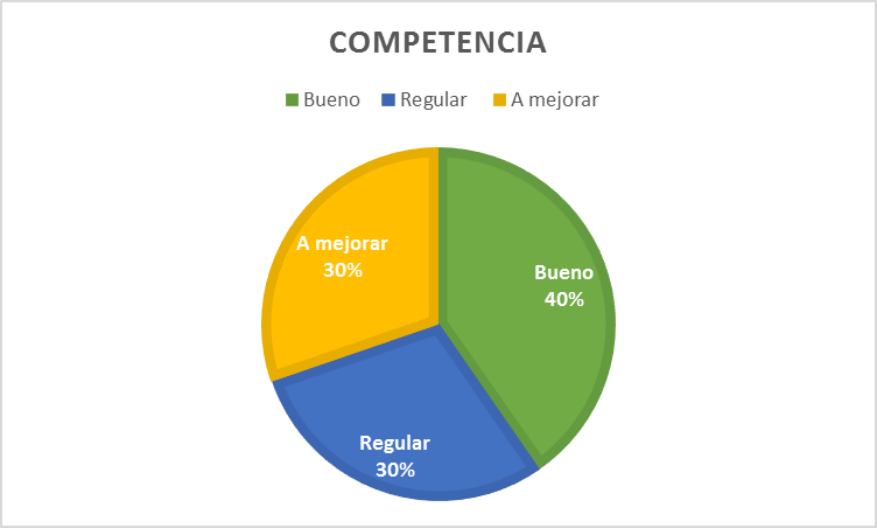
Competencia

Tabla N°17

No.	ACTIVIDAD	Bueno	Regular	A mejorar
41	Estoy dispuesto a trabajar tan duro como sea necesario para lograr el éxito.	12	2	1
42	Yo sobrepaso las expectativas que la empresa tiene sobre mi.	9	4	2
43	Estoy dispuesto a colocar un esfuerzo extra cuando sea necesario.	10	2	3
44	A mi me gusta trabajar en esta empresa.	15	0	0
45	Le soy fiel a la empresa.	12	3	0
46	Considero que cuento con una buena moral.	15	0	0
47	Mis planes son realizar toda mi carrera en esta empresa.	9	6	0
48	Estoy orgulloso de decir que trabajo para esta empresa .	11	4	0
	TOTAL	93	21	6

Fuente: Investigación realizada a 15 empleados del Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

Gráfico N°17



Compromiso

Tabla N°18

No.	ACTIVIDAD	Bueno	Regular	A mejorar
41	Estoy dispuesto a trabajar tan duro como sea necesario para lograr el éxito.	12	2	1
42	Yo sobrepaso las expectativas que la empresa tiene sobre mi.	9	4	2
43	Estoy dispuesto a colocar un esfuerzo extra cuando sea necesario.	10	2	3
44	A mi me gusta trabajar en esta empresa.	15	0	0
45	Le soy fiel a la empresa.	12	3	0
46	Considero que cuento con una buena moral.	15	0	0
47	Mis planes son realizar toda mi carrera en esta empresa.	9	6	0
48	Estoy orgulloso de decir que trabajo para esta empresa .	11	4	0
TOTAL		93	21	6

Fuente: Investigación realizada a 15 empleados del Colegio Ingenieros Civiles del Guayas.

Gráfico N°18

ANEXO 1

ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

ENCUESTA

Nombre y Apellidos (Opcional) _____
Área de Trabajo _____

Por favor responda esta encuesta con el más alto criterio profesional. **Bueno** (Lo que esta bien), **Regular** (Lo que es normal) y **A Mejorar** (Lo que no esta bien).

1 MEDIO AMBIENTE
El medio ambiente contribuyen o detractan la efectividad del empleado y lo que lo rodea todo el tiempo

No.	Actividad	Bueno	Regular	A Mejorar
1.1	Mi área de trabajo tiene un medio ambiente seguro			
1.2	Mi área de trabajo esta bien organizada y limpia			
1.3	Las condiciones de trabajo en el ambiente están continuamente mejorando			
1.4	Mi ambiente de trabajo es eficiente			
1.5	Mi lugar de trabajo es estresante			
1.6	Cuento con los recursos para hacer mi trabajo eficientemente			
1.7	Conozco el plan de evacuación en mi área de trabajo			
1.8	La empresa hace un trabajo de mantenimiento preventivo, sustitución y reemplazo del equipo que utilizo para hacer mi trabajo			

2 TRABAJO EN EQUIPO
Las relaciones creadas o no por los empleados pueden ser responsables de una mejor comunicación

No.	Actividad	Bueno	Regular	A Mejorar
2.1	Tengo confianza en mis compañeros de trabajo			
2.2	La gente con la que yo trabajo hace muy bien su trabajo			
2.3	La gente en mi área, trabaja bien cuando lo hacemos juntos			
2.4	Los recursos se comparten libremente a lo largo de la empresa			
2.5	Mi área de trabajo se comunica bien con las demás áreas de trabajo			
2.6	Mi área de trabajo contribuye valiosamente a la empresa			
2.7	Mi área de trabajo conoce bien las necesidades de los clientes internos y externos			
2.8	Conozco bien las necesidades de la empresa			

3 LIDERAZGO
Las practicas gerenciales efectivas son claves fundamentales en el crecimiento de las empresa

No.	Actividad	Bueno	Regular	A Mejorar
3.1	Me comunico fácilmente con el Gerente			
3.2	Mi área de trabajo es eficientemente dirigida			
3.3	Confió en el Gerente de mi empresa			
3.4	El Gerente tiene una buena comprensión de lo que pasa en mi área de trabajo			
3.5	Soy tratado con respeto por mi Jefe			
3.6	La Gerencia toma seriamente las sugerencias de los empleados			
3.7	La Gerencia es considerada en sus argumentos y planteamientos			
3.8	La Gerencia me asigna una apropiada cantidad de trabajo			

4 RECONOCIMIENTO

Los empleados disfrutan al ser reconocidos por sus contribuciones y quieren compartir el éxito de la empresa

No.	Actividad	Bueno	Regular	A Mejorar
4.1	La empresa me reconoce cuando cumplo con mis objetivos y metas			
4.2	Recibo la adecuada retroalimentación de mi desempeño			
4.3	La empresa cuenta con expectativas de trabajo realistas			
4.4	Recibo el pago justo por mi trabajo			
4.5	Las prestaciones que me brindan en la empresa son satisfactorias			
4.6	Mi área de trabajo de desempeña por encima del promedio comparado con otras áreas			
4.7	Las promociones en la empresa se manejan de una manera justa			
4.8	Los reconocimientos deben ser solo financieros			

5 COMPETENCIA

El entrenamiento y la preparación para el trabajo tienen un gran efecto para la productividad de la empresa

No.	Actividad	Bueno	Regular	A Mejorar
5.1	Yo reunía las habilidades que se requerían para este trabajo cuando fui contratado			
5.2	Yo recibo el entrenamiento adecuado para estar actualizado en mi trabajo			
5.3	El entrenamiento y capacitación es una prioridad en la empresa			
5.4	Yo tengo las habilidades que considero importantes para realizar mi trabajo			
5.5	En mi trabajo hago una buena utilización de mis habilidades			
5.6	Puedo y manejo adecuadamente la cantidad de mi carga de trabajo			
5.7	La empresa me ayudo a desarrollar mi carrera			
5.8	Estoy entre los mejores de la misma área de lo que yo hago			

6 COMPROMISO

Los mejores esfuerzos se dan cuando hay compromiso, iniciativa, creatividad y energía

No.	Actividad	Bueno	Regular	A Mejorar
6.1	Estoy dispuesto a trabajar tan duro como sea necesario para lograr el éxito			
6.2	Yo sobrepaso las expectativas que la empresa tiene sobre mi			
6.3	Estoy dispuesto a colocar un esfuerzo extra cuando sea necesario			
6.4	A mi me gusta trabajar en esta empresa			
6.5	Le soy fiel a la empresa			
6.6	Considero que cuento con una buen moral			
6.7	Mis planes son realizar toda mi carrera en esta empresa			
6.8	Estoy orgulloso de decir que trabajo para esta empresa			

7 POLÍTICAS Y VALORES

Es importante saber y conocer que quiere la empresa para el futuro

No.	Actividad	Bueno	Regular	A Mejorar
7.1	Conozco la misión de la empresa			
7.2	Conozco la visión de la empresa			
7.3	Conozco los objetivos de la empresa			
7.4	Estoy comprometido con los objetivos de la empresa			
7.5	Deseo participar en la elaboración de nuevos proyectos de la empresa			
7.6	Los valores de la empresa son principio fundamental de la organización			
7.7	Le gustaría que se hiciera una rotación general de puestos de trabajo			
7.8	Le gustaría participar activamente de los procesos de la empresa			

Gracias por su aporte!!

ANEXO 2

EDCO

La presente prueba es confidencial y anónima, solo se realizara con fines investigativos. El tiempo de duración de la prueba es de 40 minutos.

Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba.

✒Edad: _____ ✒Sexo: Masculino ☐ Femenino ☐

✒Dependencia donde trabaja_____ ✒Código_____

✒Cargo que desempeña_____ ✒ Antigüedad_____

✒Nombre del jefe inmediato _____

1. **Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones** : ☛

5		4		3		2		1
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

2. **Soy aceptado por mi grupo de trabajo** : ☛

5		4		3		2		1
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

3. **Los miembros del grupo son distantes conmigo** : ☛

1		2		3		4		5
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

4. **Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo** : ☛

1		2		3		4		5
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

5. **El grupo de trabajo valora mis aportes** : ☛

5		4		3		2		1
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

6. **Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo :** ☛

5		4		3		2		1
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

7. **El jefe es mal educado:** ☛

1		2		3		4		5
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

8. **Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo :** ☛

5		4		3		2		1
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

9. **Las ordenes impartidas por el jefe son arbitrarias:** ☛

1		2		3		4		5
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

10. **El jefe desconfía del grupo de trabajo:** ☛

1		2		3		4		5
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

11. **Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa**: ☛

5		4		3		2		1
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

12. **Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades**: ☛

5		4		3		2		1
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

13. **Estoy de acuerdo con mi asignación salarial**: ☛

5		4		3		2		1
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

14. **Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Empresa**: ☛

1		2		3		4		5
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

15. **Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes**: ☛

1		2		3		4		5
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

16. **Realmente me interesa el futuro de la Empresa** : ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

17. **Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo** : ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

18. **Me avergüenzo de decir que soy parte de la Empresa** : ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

19. **Sin remuneración no trabajo horas extras** : ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

20. **Seria mas feliz en otra Empresa** : ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

21. **Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo** : ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

22. **El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado** : ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

23. **El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo** : ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

24. **Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo** : ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

25. **La iluminación del área de trabajo es deficiente** : ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

26. **La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Muy pocas veces	Nunca

27. **La empresa brinda estabilidad laboral :** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

28. **La empresa contrata personal temporal :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

29. **La permanencia en el cargo depende de preferencias personales :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

30. **De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo :** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

31. **Entiendo de manera clara las metas de la Empresa :** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

32. **Conozco bien como la empresa esta logrando sus metas :** ☛

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

33. **Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

34. **Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Muy pocas veces	Nunca

35. **Las metas de la empresa son poco entendibles :** ☛

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

36. **El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno** : ☛

5		4		3		2		1
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

37. **Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales :** ☛

5		4		3		2		1
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

38. **Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente** : ☛

5		4		3		2		1
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

39. **Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en culpar a otras** : ☛

Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca

40. **Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras** : ☛

5		4		3		2		1
Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca