



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Ingeniera de Empresas**

**TEMA: “El Clima Organizacional y su incidencia en
el logro de objetivos institucionales en la Dirección
Distrital 16D01C01 PUYO-PASTAZA-MTOP”**

AUTOR: Rocío Elizabeth Pozo Albán

TUTOR: Ing. Mg. Manuel Roberto Soria Carrillo

AMBATO – ECUADOR

Marzo 2021



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Mg. Manuel Roberto Soria Carrillo

CERTIFICA:

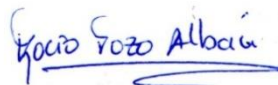
En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**El Clima Organizacional y su incidencia en el logro de objetivos institucionales en la Dirección Distrital 16D01C01-PUYO-PASTAZA-MTOP**” presentado por la señorita **Rocío Elizabeth Pozo Albán** para optar por el título de Ingeniera de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 3 de marzo 2021

Ing. Mg. Manuel Roberto Soria Carrillo
C.I.: 1801499607

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Rocío Elizabeth Pozo Albán**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Ingeniera de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.

A handwritten signature in blue ink that reads "Rocío Pozo Albán". The signature is written in a cursive style and is underlined with a single horizontal line.

Rocío Elizabeth Pozo Albán
C.I.: 18600695587

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Mg. María Dolores Guamán Guevara
C.I.: 1802831691

Ing. Mg. Jorge Francisco Abril Flores
C.I.: 1803035086

Ambato, 3 de marzo 2021

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Rocío Elizabeth Pozo Albán
C.I.: 1600695587

DEDICATORIA

Dedico mi proyecto de investigación a todas aquellas personas que no creyeron en mí, porque por ellos mi esfuerzo fue el doble, y mi dedicación fue más para que sepan que todo se puede con DIOS, ya que con él todo es posible.

A mis familiares, por hacer las cosas más fáciles y hacerme saber que el querer es poder.

A mis queridos maestros, ya que gracias a ellos y su buena educación he aprendido mucho a lo largo de mi vida, sobre todo que el maestro es el pilar de la sociedad, gracias por compartir e impartir sus conocimientos, para hacer de quienes formamos parte de la sociedad mejores personas y profesionales.

Rocío Elizabeth Pozo Albán

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por permitirme contar con salud y energía para echarle ganas y dedicación a mis estudios, a mis padres por ser mi apoyo incondicional, a mi esposo por ser mi motor en los momentos de dificultades y gracias todas aquellas personas que forman parte de mi vida, ya que sin ellos no habría inspiración.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR.....	v
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xii
INDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
RESUMEN EJECUTIVO	xv
ABSTRACT.....	xvi
1. TEMA DE INVESTIGACIÓN:.....	1
Definición del problema de investigación.....	1
Formulación del Problema	3
Sistematización del problema.....	4
Análisis Crítico.....	4
Prognosis	5
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
Objetivo General:	6
Objetivos específicos.....	7
3. JUSTIFICACIÓN:.....	7
4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA:	8
Antecedentes Investigativos	8
Clima Organizacional.....	9
Factores que influyen en el Clima Organizacional.....	10
Beneficios de un buen clima Organizacional	11
Consecuencias de un mal clima organizacional	12
Dimensiones del Clima Organizacional	12
TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	13
Consecuencias del Clima Organizacional	15
Medición del Clima Organizacional.....	16

La productividad se presenta en un buen clima laboral	16
VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	17
EL MINISTERIO	17
Valores	18
Misión	19
Visión.....	19
Objetivo General:.....	19
Objetivos institucionales:.....	19
Ejes Estratégicos	19
5. METODOLOGÍA:.....	20
Tipos de investigación.....	20
Población y Muestra.....	21
Métodos y Tipos de Muestreo	22
Método Analítico-sintético.....	23
Método inductivo- deductivo	23
Instrumentos de Recolección de Información	23
Técnicas de análisis	24
6. Resultados.....	24
Validez	34
Formulación de la hipótesis	35
Modelo Matemático	35
Modelo Estadístico.....	35
CHI CUADRADO	36
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	39
7.1 Conclusiones.....	39
7.2 Recomendaciones	40
Propuesta de para el mejoramiento del clima organizacional para la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP.	42
1.1.1. Introducción.....	42
1.1.2. Objetivo:	43
1.1.3. Método de evaluación.....	43
1.1.3.1. Metodología.....	43
1.1.3.2. Capacitación	43
1.1.3.3. Adecuación de la encuesta de Clima Laboral.....	43
1.1.3.4. Resultados.....	44

1.1.3.5. Priorización.....	44
1.1.4. Formato encuesta medición de clima organizacional	44
1.1.5. Control del Clima Organizacional	47
1.1.6. Recomendaciones	48
8. Bibliografía	49
9. Anexos:	51

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Árbol de problema	6
Ilustración 2: Factores que influyen en el clima organizacional	10
Ilustración 3: Tipos de Clima Organizacional	13
Ilustración 4: Mejorar el clima organizacional	42
Ilustración 5: Efectos de la satisfacción laboral	47

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Son consideradas sus sugerencias y comentarios de parte de su jefe inmediato	24
Tabla 2: A usted le han otorgado incentivos en su trabajo.	25
Tabla 3: Usted ha participado de eventos de integración con sus compañeros de trabajo dentro de la institución.	26
Tabla 4: Son consideradas las actividades que realiza en su área de trabajo por su jefe inmediato.	27
Tabla 5: Usted ha sido capacitado en temas inherentes a su trabajo dentro de la institución.	29
Tabla 6: Usted tiene una buena comunicación con los compañeros de trabajo dentro de la institución.	30
Tabla 7: La infraestructura de la empresa le permite un ambiente de esparcimiento	31
Tabla 8: Usted percibe una remuneración justa por el trabajo que realiza dentro de la institución.	32
Tabla 9: Para realizar sus actividades a usted le dotan o cuenta con materiales e insumos en óptimas condiciones.	33
Tabla 10: Usted recibe retroalimentación sobre sus actividades.	34
Tabla 11: Frecuencias observadas.	35
Tabla 12: Frecuencias Esperadas	36
Tabla 13: CÁLCULO DE X^2	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Sugerencias de comentarios con acogidas por su jefe	25
Gráfico 2: Incentivos otorgados en su trabajo.....	26
Gráfico 3: Participación en eventos de integración.....	27
Gráfico 4: Jefe considera las actividades que realiza en su área de trabajo.....	28
Gráfico 5: Capacitación en temas de su trabajo	29
Gráfico 6: Buena comunicación.....	30
Gráfico 7: Infraestructura permite libre esparcimiento	31
Gráfico 8: Remuneración justa por su trabajo.....	32
Gráfico 9: Dotación de materiales e insumos en óptimas condiciones	33
Gráfico 10: Recibe retroalimentación sobre sus actividades.	34
Gráfico 11: Campana de Gauss.....	38

RESUMEN EJECUTIVO

La Institución Dirección Distrital 16D01C01 PUYO-PASTAZA-MTOP se ha dedicado a Contribuir al desarrollo del País a través de la formulación de políticas, regulaciones, planes, programas y proyectos, que garanticen un Sistema Nacional del Transporte Intermodal y Multimodal, sustentado en una red de Transporte con estándares internacionales de calidad, alineados con las directrices económicas, sociales, medioambientales y el plan nacional de desarrollo. Constituida legalmente el 02 de agosto de 2000.

El Clima Organizacional es una parte importante dentro de una organización, ya que de esta depende la funcionalidad de la empresa y es la que permitirá, mantenerla a largo plazo en un mundo cambiante tanto de tecnología como de cultura, debemos adaptarnos a los cambios que se presenten a futuro. Es por ese motivo que el presente proyecto de investigación está dedicado a enfocar un análisis interno de la institución, con el propósito de mejorar el desempeño laboral de los funcionarios encaminándolos hacia la meta en común.

En este proyecto se han empleado métodos de investigación como la encuesta y la observación. El estudio muestra que el Clima Organizacional es un factor que influye de forma directa sobre cada una de las actividades que realiza el personal en la Dirección Distrital 16D01C01 PUYO-PASTAZA-MTOP en el diario convivir.

De esta manera la propuesta resultante de este trabajo es la realización de nuevos estudios concluyentes, que aporten a la generación de cambios en el Clima Organizacional dentro de la Dirección Distrital 16D01C01 PUYO-PASTAZA-MTOP y por consecuencia en el crecimiento del país.

PALABRAS CLAVE: INVESTIGACIÓN, CLIMA ORGANIZACIONAL, DIRECCIÓN DISTRITAL 16D01C01 PUYO-PASTAZA-MTOP, ANÁLISIS INTERNO, OBJETIVOS EMPRESARIALES.

ABSTRACT

The District Management Institution 16D01C01 PUYO-PASTAZA-MTOP has dedicated itself to Contributing to the development of the Country through the formulation of policies, regulations, plans, programs and projects that guarantee a National Intermodal and Multimodal Transportation System, supported by a network of Transport with international quality standards, aligned with the economic, social, environmental guidelines and the national development plan. Legally constituted on August 2, 2000.

The Organizational Climate is an important part within an organization, since the functionality of the company depends on it and it is what will allow, to maintain it in the long term in a changing world of both technology and culture, we must adapt to the changes that occur. Present in the future.

It is for this reason that this research project is dedicated to focusing an internal analysis of the institution, with the purpose of improving the work performance of the officials, directing them towards the common goal.

Research methods such as survey and observation have been used in this project. The study shows that the Organizational Climate is a factor that directly influences each of the activities carried out by the personnel in the District Directorate 16D01C01 PUYO-PASTAZA-MTOP in the daily coexistence.

In this way, the proposal resulting from this work is the realization of new conclusive studies that contribute to the generation of changes in the Organizational Climate within the District Directorate 16D01C01 PUYO-PASTAZA-MTOP and consequently in the growth of the country.

KEY WORDS: ORGANIZATIONAL CLIMATE, FUNCTIONALITY, INTERNAL ANALYSY, RESEARCH METHODS.

1. TEMA DE INVESTIGACIÓN:

“El Clima Organizacional y su incidencia en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Dirección Distrital 16D01C01 PUYO-PASTAZA-MTOP”.

Definición del problema de investigación

En este capítulo se presenta el problema de investigación, partiendo del punto de vista empresarial que describe el Clima Organizacional y su incidencia en el cumplimiento de objetivos instituciones de la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP.

Según Fiallo, Alvarado & Soto (2015), el clima Organizacional es el ambiente donde las personas desarrollan su actividad laboral y profesional diariamente, este ambiente incluye el trato de los jefes a empleados, relaciones de los grupos de trabajo, proveedores, clientes internos y externos y está ligado especialmente al grado de motivación y satisfacción de las necesidades psicológicas, sociales, personales y al logro de los objetivos dentro de la organización.

Un artículo presentado por la (Revista Líderes, 2015, pág. 1) presenta un estudio del Clima laboral en el cual se destaca lo que menciona William Ramos “Lo que más afecta a una compañía es el clima que producen los líderes. A pesar de las tecnologías y nuevas prácticas, la incorrecta comunicación es uno de los grandes abismos que separan líderes de sus equipos”. Por eso generar confianza entre los miembros de la organización.

“En Ecuador, una de las maneras más comunes de medir el ambiente de trabajo es con encuestas anuales o semestrales. Al respecto, Pastor señala que esta metodología sirve a pesar de estar afectada por eventos recientes. Una ola de despidos o el pago de utilidades inciden, pero tienen un efecto que no dura más allá de tres meses. Aún así esta especialista insiste en que hay que hacer la medición a pesar de que no existe un momento ideal”.

Cabe hacer mención, además, que muchas de las encuestas que se llevan a cabo para medir el clima laboral se realizan de forma ambigua, la cual no muestra datos reales para analizar y corregir inconvenientes que en ciertos casos se quedan en papeles.

En países donde la crisis afecta la estabilidad laboral, Ecuador se encuentra dentro de los 10 países con salarios mínimos más altos de América Latina ubicándose en el cuarto lugar con un salario mínimo de \$394, según un Artículo publicado por (Revista Gestión Internacional, 2019).

Por eso, no se ha considerado como un problema la remuneración, ya que consideramos que los factores que impiden un Clima laboral agradable son:

- Comunicación defensiva: La cual provoca desconfianza y falta de colaboración, mientras que las excusas para cumplir las tareas encomendadas sobreabundan.
- Liderazgos Autoritarios: Concentra la responsabilidad en la autoridad o la cabeza de la organización, además fomenta la inseguridad y la desconfianza y el rechazo.
- Ausencia de unidad y pertenencia al equipo: la concentración de decisiones en una única persona y la restricción de consenso provoca resistencia a los cambios, menor implicación en las tareas y reducción de la productividad laboral.
- Falta de motivación laboral: la decadencia de incentivos o cualquier clase de motivación, provoca inconformidad y confrontaciones dentro de la organización.

En una entrevista a Gerardo Medina Romero publicada por (Siete24, 2020) en la cual menciona “El clima organizacional por su parte, es el estado de ánimo generalizado entre el personal de una organización en un momento determinado y que influye en su actitud en el trabajo. Al ser un estado de ánimo, el clima es cambiante, mientras que la cultura es algo más permanente y por ende difícil de cambiar. Es momento de reflexionar en cada organización, si su cultura actual es adecuada para impulsar el tipo de comportamientos que requerirán de su personal para poder llevar a cabo con éxito las estrategias de retorno a la nueva normalidad, y rápidamente alcanzar los objetivos de negocio planeados”.

La mejor forma de mejorar el Clima Organizacional, el cual se considera cambiante, además, de realizar una medición con un instrumento se debe considerar poner en marcha una estrategia que permita entender qué lo motiva, cuáles son sus expectativas y cuáles son sus temores.

Se considera que la Unidad de Talento Humano debe escuchar y detectar posibles focos de conflictos, para intervenir rápidamente y equilibre esas situaciones, adicionalmente acompañado del desarrollo de un buen líder que dirija la organización y encamine a sus colaboradores al logro de sus objetivos.

En una entrevista realizada a Luis Vásquez Suárez publicado por (Dir&Ge, 2020), explica “Los Climas Organizacionales productivos son aquellos que favorecen la implicación de los trabajadores y permiten que estos den lo mejor de sí mismos. Para conocer si un clima organizacional resulta gratificante para un empleado es útil que responda a la siguiente pregunta: ¿Generalmente estás deseanado que llegue la hora de salir del trabajo o no te importaría muchas veces parar el reloj para terminar lo que tienes entre manos? Para generar un buen Clima Organizacional hay que seguir dos máximas principales: evitar lo negativo y fomentar lo positivo. Lograr y mantener un buen clima no es una tarea sencilla, como no es fácil lograr y mantener el esplendor en un jardín, aunque está claro que es lo que hay que hacer para procurarlo: buenas semillas y nutrientes para hacer crecer las buenas hierbas, y estar vigilantes para no dejar crecer las malas hierbas. Para hacer crecer las buenas hierbas hace falta integración, reto y reconocimiento. Para impedir que crezcan las malas hierbas es necesario prevenir los conflictos”.

Formulación del Problema

¿Cuáles son los factores que inciden en el clima organizacional para el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Dirección Distrital 16D01C01 PUYO-PASTAZA-MTOP?

Sistematización del problema

¿Cuál es la situación actual de las condiciones del Clima Organizacional dentro de la institución?

¿Cuáles son los factores que influyen en el desarrollo de las actividades en relación al clima organizacional de la institución?

¿Qué herramienta permitirá evaluar y controlar el Clima Organizacional para lograr cumplir los objetivos de la institución?

Análisis Crítico

Las empresas u organizaciones en cualquier forma, están encaminadas a realizar diferentes procesos y cumplir con el fin por el cual fueron creados, sin embargo en el camino de alcanzar o llegar a ser una de las mejores o en muchos de los casos cumplir a como dé lugar con lo que demanda el mercado, dejando de lado la empatía hacia sus trabajadores, que en muchos de los casos trabajan en condiciones inadecuadas en sus diferentes puestos de trabajo, por ejemplo espacios reducidos, falta de implementos de seguridad, sitios de esparcimiento inexistentes, etc., todo esto conlleva a que la cultura de trabajo es ambigua y de decadente basada en creencias desorganizadas a las nuevas tendencias.

Uno de los elementos más importantes dentro de una organización es la comunicación, basada en el respeto mutuo entre trabajadores, la cual sirve como base para expresar dudas, aspiraciones y molestias, que se ocasionan dentro de la organización al momento de ejercer sus funciones. En la Dirección Distrital 16D01C01 PUYO-PASTAZA-MTOP, la comunicación es decadente, ya que las solicitudes muchas de las veces verbales carecen de fundamentos y por ende no se cumplen a cabalidad afectando la comunicación en toda la dirección por roces entre colaboradores, ya que la solicitud llega de forma tergiversada al trabajador.

En la actualidad el recurso humano es considerado como prioritario dentro de toda organización, empleándose las maneras de satisfacer las necesidades de los mismos, mejorando su ambiente de trabajo dando prioridad las solicitudes que son requeridas por cada uno de los puestos, sin embargo en la Dirección Distrital 16D01C01 PUYO-PASTAZA-MTOP, no sucede esto al contrario las solicitudes por parte de los

colaboradores son tomadas como quejas, que siempre generan roces entre trabajadores, son mal vistos por el resto del personal, afectando la motivación y la satisfacción en el trabajo.

La satisfacción laboral en toda organización radica en el trato igualitario y en la empatía, ya que de este depende cumplir con los objetivos planteados dentro de la organización y de esta manera mantenerse en un mercado demandante y cambiante.

Prognosis

Los efectos de un Clima Organizacional desfavorable tienden a verse reflejado en la calidad de vida de los colaboradores. El estrés laboral se ha convertido en una “enfermedad” de moda, en la actualidad es la que aqueja a muchos debido a las manifestaciones de cansancio, fatiga y preocupaciones de diferente índole, que ha generado consecuencias negativas en los colaboradores.

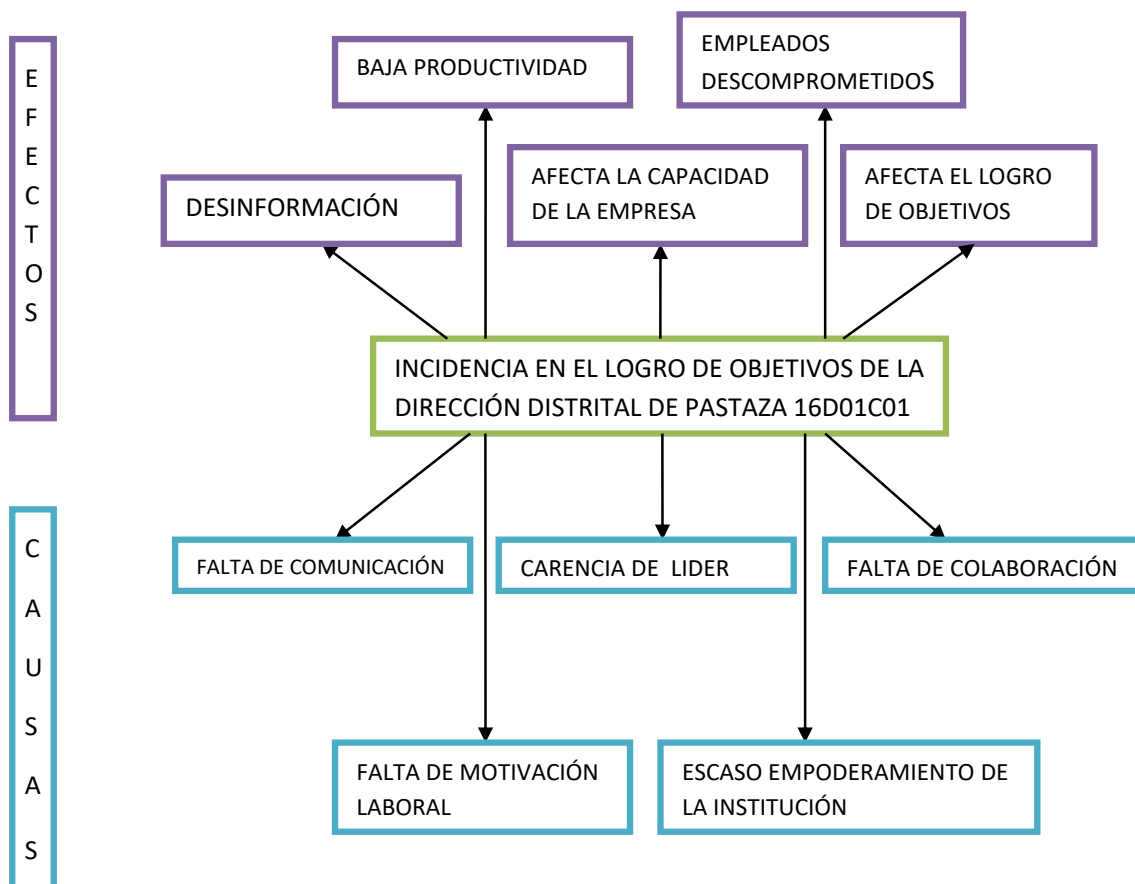
Un ambiente de trabajo desfavorable se ve reflejado en cada una de las tareas a realizarse, llevando se a cabo de una forma rutinaria y sin motivación, o desando trabajos inconclusos por falta de colaboración del resto del equipo. Por este motivo también existe el rose entre jefes de unidades, ya que son quienes deben programar y presentar planes de trabajo mensuales, los cuales no se cumplen por la falta de motivación de sus colaboradores.

Una de las problemáticas de las instituciones públicas es la intervención de forma directa con la política de gobierno, que afecta que existe un líder de planta en la Dirección, ocasionando rotaciones continuas de directores y por este motivo se queden trabajos o tareas inconclusas.

Es por este motivo que al existir el cambio de líder cada cierto tiempo, la comunicación, la cooperación, el entusiasmo, las relaciones, entre otros factores son afectados y generan un ambiente desfavorable dentro de los departamentos por la simpatía de un líder en común.

Ilustración 1: Árbol de problema

ARBOL DE PROBLEMA



Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este epígrafe se presentan los objetivos de la investigación que constituyen a guía para el desarrollo de la tesis. Los objetivos se definen como generales y específicos.

Objetivo General:

- Determinar los factores que inciden en el Clima Organizacional para el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Dirección Distrital 16D01C01 PUYO-PASTAZA-MTOP”.

Objetivos específicos.

- Diagnosticar la situación actual de las condiciones del Clima Organizacional dentro de la institución.
- Determinar los factores que influyen en el desarrollo de las actividades en relación al clima organizacional de la institución.
- Proponer un método de evaluación y control del Clima Organizacional, como una herramienta que ayude al cumplimiento de los objetivos de la institución.

3. JUSTIFICACIÓN:

Los métodos de trabajo evolucionan, la tecnología permite incrementar la productividad las telecomunicaciones son una herramienta clave, los espacios de trabajo son cada vez más amigables, sofisticados y funcionales.

El clima organizacional es un aspecto determinante para el desarrollo, crecimiento y sustento de las empresas, convirtiéndose en un tema de vital importancia como el incremento en la productividad y por ende el capital económico, pues de la satisfacción de los empleados en sus diferentes áreas o unidades de trabajo depende el desempeño de las actividades, además del interés de los empleados por estar en acuerdo con el desarrollo empresarial, considerando que la empresa les provee seguridad, estabilidad y bienestar para el logro de sus metas personales.

Por tal motivo no debemos olvidarnos de que el talento humano es el capital más importante dentro de toda organización, puesto que el personal es quien hace productivos los recursos invertidos y su comportamiento y bienestar se refleja en el éxito o fracaso de los objetivos propuestos.

Así, el clima organizacional ha resultado ser un elemento determinante en la productividad y calidad de una empresa. Un factor de gran importancia del clima organizacional es aquel que tiene que ver con las percepciones que el trabajador tiene sobre la estructura y procesos de su medio ambiente laboral.

Por lo antes expuesto, la presente investigación va dirigida a la institución en sí, pero directamente dirigido al personal que se ve afectado por el clima Organizacional existente y pretende en primer lugar determinar qué factores del mismo, inciden en el desempeño laboral e impactan significativamente en su rendimiento, así como

establecer directrices que fomenten la práctica de un liderazgo participativo que genere trabajadores motivados, competentes y comprometidos con sus actividades diarias, para enlazar sus intereses personales a los institucionales.

4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA:

En el apartado tres de la investigación se presentan los fundamentos teóricos del clima organizacional. Se parte de los antecedentes investigativos que describen situaciones similares dentro de las empresas que precedente al presente estudio del cual se toman los principales resultados.

Antecedentes Investigativos

El Clima Organizacional es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo, el trato que un jefe tiene con sus colaboradores, las relaciones entre todos dentro de la organización e incluso con los clientes externos, todos estos componentes van conformando el Clima Organizacional.

Cuando un trabajador o colaborador es feliz, trabaja de manera productiva, ya que se siente bien consigo mismo y eso refleja en todo lo que gira en su alrededor.

Un trabajador motivado e incentivado permitirá a la empresa el logro de sus objetivos a corto o largo plazo, sin la necesidad de exigir y presionar, ya que esto solo ocasionará desgaste físico y mental, por ende, trabajadores desmotivados, es decir, si ponemos mucha presión en una determinada persona y esta no rinde, como el jefe lo requiere colapsará a toda la unidad y a toda la empresa.

Una empresa es una organización con fines de lucro, que brinda un bien o servicio a la sociedad, encargada de satisfacer las necesidades y las demandas del mercado. Para lograr sus objetivos debe coordinar de manera adecuada, el capital humano, tecnológico y materiales.

La organización es muy importante dentro de una empresa, pero esta depende exclusivamente de la buena comunicación entre colaboradores dispuestos a trabajar de manera coordinada y ordenada para lograr su misión.

La comunicación es un medio de conexión que tienes las personas, para transmitir y comunicar ideas, estableciendo conexión entre todos para alcanzar o lograr el mismo fin.

El liderazgo es el arte de influir y conducir personas. Un buen líder influye de manera armoniosa toda la organización. Motiva e incentiva a sus colaboradores buscando siempre el bien común.

Clima Organizacional

Según Chiavenato I. (2009), el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

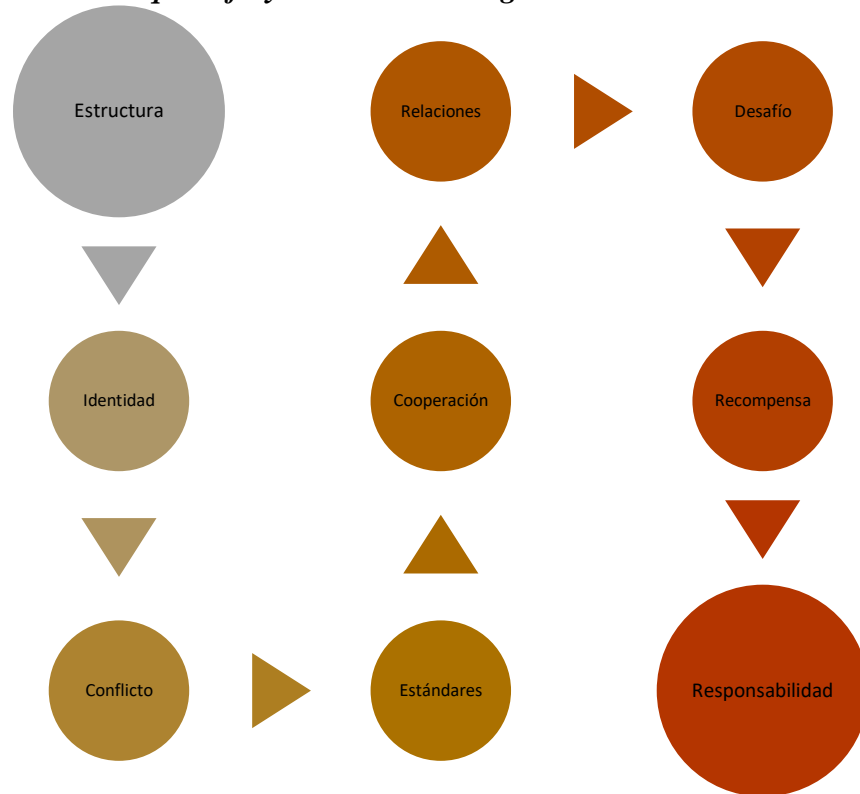
La forma en cómo los componentes básicos, intervienen en el proceso organizacional, definen los resultados directos de la calidad y duración de una organización.

Un buen Clima Organizacional permiten que tanto los clientes internos como externos, sientan la satisfacción de un trabajo bien hecho.

Para Méndez C. (2006), el clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas. En los últimos años se ha constituido en objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que hacen esfuerzos por identificarlo, tomado como referencia para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores externos y/o internos del área de gestión humana y/o desarrollo organizacional de cada empresa.

Factores que influyen en el Clima Organizacional

Ilustración 2: Factores que influyen en el clima organizacional



Fuente: Varios Autores

Estructura: Es el modo en que se forja así misma, la manera en la que se planifica su trabajo y reparte adecuadamente sus responsabilidades, en sí es la forma de la empresa.

Identidad: Es el conjunto de características, valores y creencias con las que una organización se auto identifica y se auto diferencia de las otras organizaciones.

Conflicto: Puede definirse como las diferencias que existen entre colaboradores, con clientes externos y proveedores, ya sean por pensamientos, costumbres, tradiciones, entre otros que influyen directamente en los procesos dentro de la organización.

Estándares: Representan el estado de ejecución deseado, también puede definirse como una unidad de medida que sirve como modelo a seguir y efectúa un control de un bien o un servicio.

Cooperación: Se define como el acuerdo entre dos o más personas, para compartir mismas capacidades y mismas responsabilidades dentro de las diferentes áreas de una organización.

Relaciones: Es el vínculo que se establece dentro de un área de trabajo, con el fin de ejecutar de manera adecuada cada proceso dentro de la organización.

Desafío: Son los retos o los impedimentos que aparecen en el día a día, el objetivo es superarlos y afrontarlos y aprender de ellos.

Recompensa: Son todas aquellas compensaciones que recibe la organización, a medida que cumple con las expectativas del cliente.

Responsabilidad: Es un valor que viene a ser el foco de toda organización y permite que los colaboradores se comprometan a realizar las diferentes actividades en cada puesto de trabajo.

Los 9 factores agrupan la percepción moral en una organización y juntas forman el clima organizacional.

Cabe mencionar que además de lo ya antes mencionado, los procesos y los cambios tecnológicos también han influido en el logro de objetivos institucionales.

Beneficios de un buen clima Organizacional

Los beneficios son muchos por eso es importante medir el clima organizacional cada cierto tiempo, para de este modo poder corregir las falencias o los errores que se están cometiendo.

El estado de ánimo tanto físico como mental, son los que permitirán desarrollar la capacidad de cada colaborador al máximo, ya que un trabajador desmotivado tendrá conductas destructivas y o constructivas.

Dentro estos beneficios podemos encontrar:

- Satisfacción
- Afiliación
- Adaptación
- Actitudes positivas
- Conductas Constructivas
- Ideas nuevas
- Logro de objetivos

- Desempeño laboral alto
- Alta productividad

Consecuencias de un mal clima organizacional

Un mal Clima Organizacional influye, en cuan motivados están sus trabajadores desencadenando una serie de consecuencias como:

- Insatisfacción
- Desafiliación
- Desadaptación
- Actitudes negativas
- Conductas Constructivas
- Sabotajes
- Desempeño Laboral bajo
- Baja productividad

Dimensiones del Clima Organizacional

Son características susceptibles a ser medidas dentro de un ámbito laboral y estas influyen en el comportamiento de los individuos de una organización.

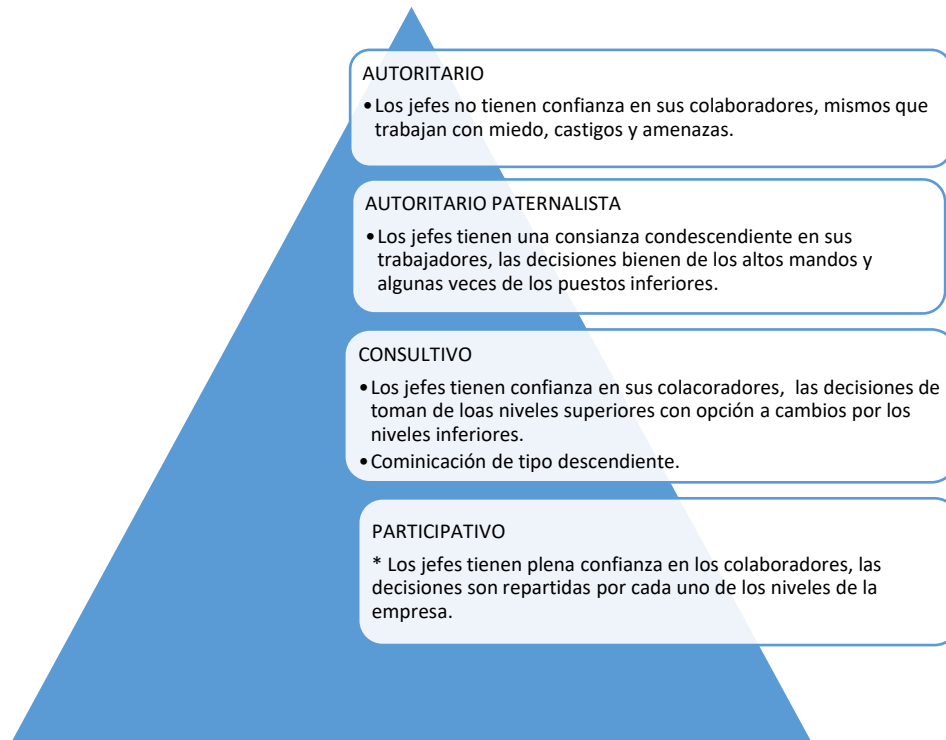
Según Litwin&Stringer(1968), existen 6 dimensiones del Clima Organizacional, los cuales están categorizados de la siguiente manera:

1. *Estructura*: Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en la organización.
2. *Responsabilidad Individual*: Sentimiento de autonomía, sentirse su patrón.
3. *Remuneración*: Percepción de equidad en remuneración cuando el trabajo está bien hecho.
4. *Riesgos y toma de decisiones*: Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presenta en una situación de trabajo.
5. *Apoyo*: Sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.

6. *Tolerancia al conflicto*: Confianza que un empleado pone en el clima de su organización o como puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Ilustración 3: Tipos de Clima Organizacional



Fuente: Varios autores

Dentro de la Dirección Distrital de Pastaza-MTOP se ha venido evidenciando un mal Clima Organizacional, los cuales afectan en el cumplimiento de objetivos institucionales, para lo cual la presente investigación nos permitirá determinar los factores que inciden en el Clima Organizacional y presentar soluciones a los mismos.

Explican (Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R., 2006) que una organización es una unidad coordinada que consta de al menos dos personas que trabajan para lograr una meta o un conjunto de metas comunes.

Según (Chiang, M., Martin, M., & Núñez, A.) La consideración de las organizaciones como un entorno psicológicamente significativo ha llevado a la formulación del concepto de clima organizacional. La importancia de este concepto radica en la persona, tanto en su conducta como en sus sentimientos. Cuando los individuos aluden a su medio laboral, frecuentemente utilizan la palabra clima, su uso asiduo en el

lenguaje diario permiten entrever que el concepto es considerado importante para ellos en su interacción laboral. (pag.14)

El clima organizacional, consiste en cómo las personas perciben lo que ocurre en su entorno, el cual cambia a partir del ambiente físico, la cultura, creencias religiosas, etc., mismas que influyen en el desempeño de cada uno de manera directa e indirecta.

Según Fiallo, Alvarado & Soto (2015), el clima Organizacional es el ambiente donde las personas desarrollan su actividad laboral y profesional diariamente, este ambiente incluye el trato de los jefes a empleados, relaciones de los grupos de trabajo, proveedores, clientes internos y externos y está ligado especialmente al grado de motivación y satisfacción de las necesidades psicológicas, sociales, personales y al logro de los objetivos dentro de la organización.

Likert (1976) explica de forma detallada los sistemas que influyen en el clima organizacional de acuerdo al liderazgo que poseen los directivos.

- Clima de tipo autoritario: Sistema I-Autoritarismo explotador: Se puede considerar como la falta de confianza con la que cuentan los directivos o altos mandos, para la toma de decisiones. Es los altos mandos los que deben tomar las decisiones y fijan metas y objetivos, a los cuales los colaboradores deben direccionarse y regirse.
Los trabajadores cumplen sus actividades con miedo, de castigos, reprimendas, amenazas, este tipo de clima representa la falta de comunicación entre los altos mandos y sus colaboradores.
- Clima de tipo autoritario: Sistema II- Autoritarismo paternalista: Los altos mandos tienen a bien considerar y tener confianza en sus colaboradores. Las recompensas y los castigos son utilizados para incentivar y motivar a los trabajadores, este clima se relaciona mucho con las necesidades sociales de los colaboradores solventándolas de manera que retribuyan a sus esfuerzos.
- Clima de tipo participativo: Sistema III- Consultivo: Los altos mandos que manejan el clima participativo confían en sus colaboradores. Las decisiones son tomadas desde arriba pero también se acogen a las decisiones de los mandos inferiores. La comunicación es descendente, el trabajo es motivado y recompensando, pensando siempre en el logro de objetivos.

- **Clima de tipo participativo: Sistema IV-Participación en grupo:** Los altos mandos que manejan el clima participativo confían en sus colaboradores. Los procesos de toma de decisiones se realizan y están concentrados de forma ascendente, descendente y lateral. los empleados están directamente relaciones con los objetivos de la organización, son motivados, se coordina una relación de amistad y confianza para mejorar los métodos de trabajo. Todo el personal forma parte de un quipo para lograr los objetivos de la organización.

Estos cuatro sistemas propuestos por Likert implican diversas fórmulas de administración empresarial.

Dentro de las variables que influyen en el Clima Organizacional tenemos:

- ✓ **Potencial Humano:** Liderazgo, innovación, recompensa y confort.
- ✓ **Diseño Organizacional (estructura):** Estructura, toma de decisiones, Comunicación Organizacional y remuneración.
- ✓ **Cultura de la Organización:** Identidad, Conflicto y cooperación.

El estudio del Clima Organizacional permite conocer, en forma irrefutable e integral, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones del trabajo, con el fin de elaborar planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano.

Consecuencias del Clima Organizacional

Un buen clima o un mal clima organizacional, acarreará consecuencias ya sean positivas o negativas, presentadas de manera notoria por los colaboradores en el diario convivir. Entre las consecuencias positivas podemos hacer notar: éxito, responsabilidad, empoderamiento, presentación de ideas, amor por el trabajo, satisfacción y afiliación, entre otros.

Entre las consecuencias negativas podemos mencionar las siguientes: fracaso, irresponsabilidad, carencia de ideas, desmotivación, desafiliación, rechazo por el trabajo, entre otros.

Un apropiado Clima organizacional, provoca el desarrollo de una cultura organizacional establecida sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y transmitidas por los miembros de una institución y que se expresan como conductas compartidas.

La elaboración de una propuesta de mejora del clima organizacional nos permitirá llegar a la raíz del problema y de esta manera solucionar los que en muchos de los casos son la razón principal del fracaso de muchas organizaciones.

Medición del Clima Organizacional

La medición del clima organizacional es un proceso a través del cual se diseña una metodología de trabajo que va acorde con las necesidades de la organización para así determinar los fenómenos que influyen en el funcionamiento y que afectan la imagen de esta. Se recomienda para la medición y evaluación del clima la utilización del cuestionario escrito, por ser el instrumento de excelencia, ya que a través de sus preguntas se describen hechos particulares de la organización, dichas preguntas deben ser elegidas y analizadas en función del tipo de organización y de las características que presente el comportamiento del grupo.

La productividad se presenta en un buen clima laboral

El departamento de Recursos Humanos tiene una lucha constante para mantener la satisfacción y permanencia de los empleados en una organización. Dentro de un ambiente laboral agradable en el que manifiesta el reconocimiento de pertenencia y el compromiso de los trabajadores hacia la organización y viceversa es una alta ventaja competitiva. La relación que la organización mantiene con sus trabajadores todos los días, la comunicación interna existente, la capacitación constante, las gratificaciones por el trabajo realizado y los beneficios son factores que forman una ventaja competitiva. Un clima laboral hostil influye directamente el logro de los objetivos generales de una organización mostrándose en los altos índices de rotación del personal, en niveles bajos de productividad, aumento de situaciones de conflicto y la percepción de imagen que tiene la sociedad sobredicha organización. La medición del clima organizacional depende de cada empresa, ésta se realizará a través

de cuestionarios realizados a todos los trabajadores de los diferentes niveles jerárquicos. Esta encuesta deberá estar enfocada a la realidad actual del trabajador encuestado, para que ésta refleje cuales deben ser las medidas correctivas para mejorar el clima laboral.

VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Según (Bisquerra R. & Bisquerra R.), responde al fenómeno que aparece, desaparece o cambia cuando el investigador aplica, suprime o modifica la variable independiente. Es el efecto que actúa como consecuencia de la variable independiente. Pg. 138

- a) **Variable dependiente:** el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Dirección Distrital 16D01C01 PUYO-PASTAZA-MTOP.

Según (Bisquerra R. & Bisquerra R.), la Variable Independiente responde al factor que el investigador se propone observar y manipular de manera deliberada para descubrir sus relaciones con la variable dependiente. Son la supuesta causa, la situación antecedente de una modificación en una relación de causa-efecto. Suele coincidir con una variable de estímulo, que pretende explicar los cambios producidos en la variable dependiente (situación consecuente). Pg. 138

- b) **Variable Independiente:** El Clima Organizacional.

EL MINISTERIO

El Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTOP), se maneja a través de un esquema coordinado, en el que el acceso a los servicios y a la información, son las principales aristas de un grupo de valores que enriquecen el trabajo diario de esta cartera de Estado.

En este sentido, tanto autoridades como empleados son el fiel reflejo de un trabajo en equipo y a conciencia, que busca el más alto nivel de calidad. Somos más fuertes juntos, por lo que la integración es nuestra fórmula para conseguir el éxito.

Solidarios, confiables y convencidos de que la gestión del sistema de transportación multimodal a nivel país, es nuestra responsabilidad, nos enfrentamos al reto diario de la excelencia.

Valores

- Apertura: Admitir nuevas ideas, propuestas y enfoques, que nos permitan enriquecernos y mejorar el servicio a la ciudadanía.
- Calidad: Hacer correctamente nuestro trabajo desde el inicio.
- Eficiencia: Lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo predeterminado, mejorando la capacidad para cumplir en el lugar, tiempo, calidad y cantidad las metas y objetivos establecidos.
- Eficacia: Optimizar el uso racional de los medios con que contamos para alcanzar un objetivo predeterminado; mejorando la capacidad de alcanzar los objetivos y metas programadas con el mínimo de recursos disponibles y tiempo, logrando su optimización.
- Honestidad: Siempre pensar, hablar y actuar con simpatía a lo correcto y la verdad.
- Lealtad: Cumplir y hacer cumplir nuestra Misión, Visión y Valores Institucionales, por encima de nuestros intereses personales.
- Mejora Continua: Siempre buscar fortalecer y mejorar nuestro trabajo.
- Servicio: Brindar a la ciudadanía servicios que les permita vivir mejor socialmente.
- Solidaridad: Hacer nuestras las necesidades de formación e información.
- Probidad
- Lealtad
- Vocación de servicio
- Responsabilidad
- Disciplina
- Prudencia
- Honestidad
-

Misión

Como entidad rectora del Sistema Nacional del Transporte Multimodal formula, implementa y evalúa políticas, regulaciones, planes, programas y proyectos que garantizan una red de Transporte seguro y competitivo, minimizando el impacto ambiental y contribuyendo al desarrollo social y económico del País.

Visión

Ser el eje del desarrollo nacional y regional mediante la Gestión del Transporte Intermodal y Multimodal y su Infraestructura con estándares de eficiencia y Calidad.

Objetivo General:

Contribuir al desarrollo del País a través de la formulación de políticas, regulaciones, planes, programas y proyectos, que garanticen un Sistema Nacional del Transporte Intermodal y Multimodal, sustentado en una red de Transporte con estándares internacionales de calidad, alineados con las directrices económicas, sociales, medioambientales y el plan nacional de desarrollo.

Objetivos institucionales:

- Incrementar la calidad en la infraestructura del transporte.
- Incrementar la cobertura de servicios de transporte.
- Incrementar la calidad en los servicios de transporte.
- Incrementar la difusión en derechos y deberes para los actores del transporte.
- Incrementar la eficiencia operacional del MTOP.
- Incrementar el desarrollo del talento humano del MTOP.
- Incrementar el uso eficiente del presupuesto del MTOP.

Ejes Estratégicos

- Satisfacer plenamente a nuestros usuarios a través de la calidad y la fiabilidad de nuestros productos y servicios. El objetivo prioritario debe ser ofrecerles una garantía de movilidad total.

- Ser la entidad más competitiva a nivel institucional tratando de mejorar el servicio que se brinda al ciudadano.
- Desarrollar un grupo coherente y abierto de personal público en nuestra entidad.
- Trabajar y mejor juntos.
- Alcanzar los beneficios que responden a las expectativas de los ciudadanos y al financiamiento del desarrollo de nuestra entidad.

5. METODOLOGÍA:

En este capítulo de la investigación se presenta la metodología de la misma donde se aborda el tipo de investigación, técnicas y métodos de investigación, las herramientas para la recolección de información y el procedimiento para su análisis.

Tipos de investigación

De acuerdo con (Rodríguez E, 2005) cuando se va a resolver un problema en forma científica es conveniente de los tipos de investigación que se pueden seguir. Este conocimiento hace posible evitar equivocaciones en la elección del método adecuado para un procedimiento específico. Es importante recalcar que los tipos de investigación no se presentan puros, generalmente se combinan entre sí y obedecen sistemáticamente a la aplicación de la investigación.

De acuerdo a la naturaleza de la investigación, este proyecto se considera mixto debido a la coexistencia de características de la información cualitativa y cuantitativa.

Los métodos mixtos de investigación es la combinación de la perspectiva cuantitativa y cualitativa en un mismo estudio. Cuando las preguntas de investigación son complejas, la combinación de los métodos permite darle profundidad al análisis y comprender mejor los procesos.

En el desarrollo de la investigación las características cuantitativas tienen predominio por encima de las cualitativas respondiendo a las herramientas y procedimientos

utilizados para determinar el tipo de Clima Organizacional presente en la Dirección Distrital 16D01C01 PUYO-PASTAZA-MTOP.

El enfoque cuantitativo, usa la recolección de datos para probar una hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

El enfoque cualitativo, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad.

En la presente investigación se usó el enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), desde la posición de Rodríguez E.(2005), enfoque permite realizar un estudio con mayor profundidad analizando datos tanto cualitativos como cuantitativos, además una de las modalidades de investigación utilizadas fue la bibliografía, debido a que se manejó información documental para realizar el marco teórico, así como la metodología de la investigación afines con el clima organizacional. Este tipo de investigación permite recolectar datos relevantes de revistas, libros y otros medios bibliográficos.

Así también, en base a los conocimientos adquiridos de medios de fácil acceso se puede tener una idea de los factores relevantes que inciden en el clima organizacional, información que permite detectar con precisión la magnitud del fenómeno.

Al identificar un enfoque cuantitativo y cualitativo en el presente estudio, se formuló la siguiente hipótesis a ser comprobada H_i : El Clima organizacional influye en el logro de objetivos institucionales de la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP.

Población y Muestra

(Juez, P. & Díez, F. Pág. 95) “Población se designa con este término a cualquier conjunto de elementos que tienen unas características comunes. Cada uno de los elementos que integran tal conjunto recibe el nombre de individuo”. La población de la investigación la constituyen el grupo de trabajadores que pertenecen a la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP.

Teniendo en cuenta que de acuerdo con (Juez, P. & Díez, F. Pág. 95) “La muestra es un subconjunto de individuos pertenecientes a una población, y representativos de la misma”.

La Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP está conformada por un total de 37 trabajadores divididos entre LOSEP Y CÓDIGO DE TRABAJO. Para determinar la muestra necesaria para el desarrollo de la investigación se utiliza la siguiente fórmula:

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

En donde:

n= tamaño de la muestra

N= tamaño del universo

p= probabilidad de éxito

q= probabilidad de fracaso

Z= nivel de confianza

e= error de estimación

El nivel de confianza utilizado en el cálculo de la muestra es del 95%, por lo que el error de estimación de del 5%. La determinación de la muestra se presenta a continuación:

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

$$n = \frac{1.96^2 * 36 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(36 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{34,5744}{1,0479}$$

$$n = 32,99$$

Para el desarrollo de la investigación el tamaño de la muestra es de 33 trabajadores de la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP.

Métodos y Tipos de Muestreo

Los métodos de investigación son indispensables en el desarrollo de las mismas, se considera método científico de la investigación a un conjunto de pasos sistemáticos e instrumentos que nos lleva a un conocimiento científico. Pasos que permiten llevar a cabo una investigación, la cual se puede aplicar a cualquier problema, garantizando una solución.

Método Analítico-sintético

Este método “Se refiere a dos procesos intelectuales inversos que operan en unidad: al análisis y la síntesis. El análisis es un procedimiento lógico que posibilita descomponer mentalmente un todo en sus partes y cualidades, en sus múltiples relaciones, propiedades y componentes” (Revista EAN, 2017).

Método inductivo- deductivo

Este método “Está conformado por dos procedimientos inversos: inducción y deducción. La inducción es una forma de razonamiento más general, que refleja la similitud en procesos individuales. Mediante la deducción se pasa de un conocimiento general a otro de menor nivel de generalidad, consiste en inferir soluciones o características concretas a partir de generalizaciones, principios, leyes o definiciones universales” (Revista EAN, 2017).

Instrumentos de Recolección de Información

En la investigación se utilizó esencialmente dos instrumentos para la recolección de los datos, el primero es el estudio bibliográfico, que se utiliza en la investigación para todo lo referente al estudio teórico de la investigación. Y el segundo se utilizó la encuesta para determinar el Clima Organizacional. La encuesta fue formada por un cuestionario estructurado de preguntas de selección, donde el encuestado tuvo que seleccionar según su criterio de manera discreta.

Técnicas de análisis

Para el análisis de los datos a partir de la aplicación de las encuestas a los trabajadores de la Dirección Distrital 16D01C01- Puyo-Pastaza-MTOP, se utilizó el estadígrafo de prueba Chi Cuadrado para determinar la relación entre el Clima Organizacional y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales, ponderando cada uno de las opciones de respuesta de acuerdo a la escala de Likert, lo que condujo a la formulación de interpretaciones de comprobación de lo teórico en lo práctico.

6. Resultados

En este capítulo se plasma la información obtenida de la encuesta realizada a los colaboradores de la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP. Los resultados fueron obtenidos de preguntas en base a criterios de autores que permiten focalizar y priorizar los puntos que afectan el Clima Organizacional.

Resultados de la encuesta realizada a trabajadores de la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP.

1. ¿Son consideradas sus sugerencias y comentarios de parte de su jefe inmediato?

Tabla 1: Son consideradas sus sugerencias y comentarios de parte de su jefe inmediato

Alternativas	Frecuencia	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
siempre	6	18,18%	18,18
casi siempre	5	15,15%	15,15
algunas veces	15	45,45%	45,15
muy pocas veces	3	9,09%	9,09
nunca	4	12,12%	12,12
Total	33	100,00%	

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

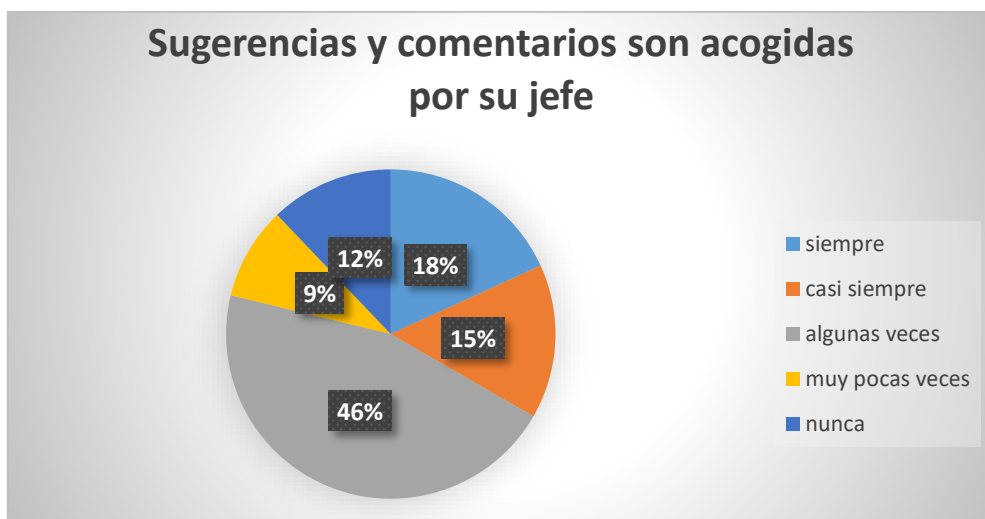


Gráfico 1: Sugerencias de comentarios con acogidas por su jefe

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

Análisis e Interpretación:

El 46% de los trabajadores encuestados manifiestan que algunas veces son consideradas sus sugerencias por su jefe, mientras que el 9% consideran que sus sugerencias muy pocas veces son consideradas dentro de la institución.

En base a los resultados obtenidos se puede identificar que el liderazgo dentro de la institución es autocrático, lo que cohíbe a los trabajadores dar comentarios y sugerencias, las cuales ayudarían a mantener el compromiso de los trabajadores con la institución y al logro de sus objetivos.

2. ¿A usted le han otorgado incentivos en su trabajo?

Tabla 2: A usted le han otorgado incentivos en su trabajo.

Alternativas	Frecuencia	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
siempre	1	3,03%	3,03
casi siempre	1	3,03%	3,03
algunas veces	2	6,06%	6,06
muy pocas veces	7	21,21%	21,21
nunca	22	66,67%	66,67
Total	33	100,00%	

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)



Gráfico 2: Incentivos otorgados en su trabajo
Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

Análisis e Interpretación:

El 67% de trabajadores encuestados manifiesta que a lo largo de su vida dentro de la institución nunca le han otorgado incentivos, mientras que apenas el 3% consideran que siempre y casi siempre les han otorgado incentivos.

Con los resultados obtenidos se puede constatar que la frecuencia con la que reciben incentivos los trabajadores es casi nula, debido a políticas de la institución, mismas que han afectado significativamente la motivación de los trabajadores a la hora de cumplir con sus actividades diarias.

3. ¿Usted ha participado de eventos de integración con sus compañeros de trabajo dentro de la institución?

Tabla 3: Usted ha participado de eventos de integración con sus compañeros de trabajo dentro de la institución.

Alternativas	Frecuencia	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
siempre	12	36,36%	36,36
casi siempre	10	30,30%	30,3
algunas veces	8	24,24%	24,24
muy pocas veces	3	9,09%	9,09
nunca	0	0,00%	0
Total	33	100,00%	

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

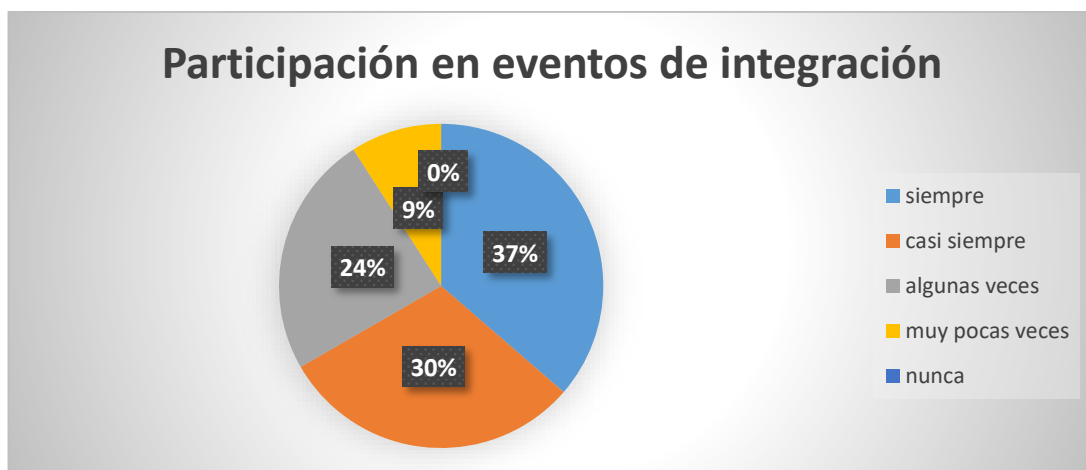


Gráfico 3: Participación en eventos de integración

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

Análisis e Interpretación:

El 37% de los trabajadores encuestados manifiestan que siempre han participado de eventos de integración que se realizan dentro y fuera de la institución, mientras que el 9% no han participado con sus compañeros.

Con los resultados obtenidos se puede observar, que en pocas ocasiones comparten momentos de distracción o recreación, debido a que en muchos de los casos los eventos, no son tomados con seriedad y compromiso por quienes se encuentran liderando la organización de actividades recreativas.

4. ¿Son consideradas las actividades que realiza en su área de trabajo por su jefe inmediato?

Tabla 4: Son consideradas las actividades que realiza en su área de trabajo por su jefe inmediato.

Alternativas	Frecuencia	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
siempre	4	12,12%	12,12
casi siempre	12	36,36%	36,36
algunas veces	11	33,33%	33,33
muy pocas veces	3	9,09%	9,09
Nunca	3	9,09%	9,09
Total	33	100,00%	

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

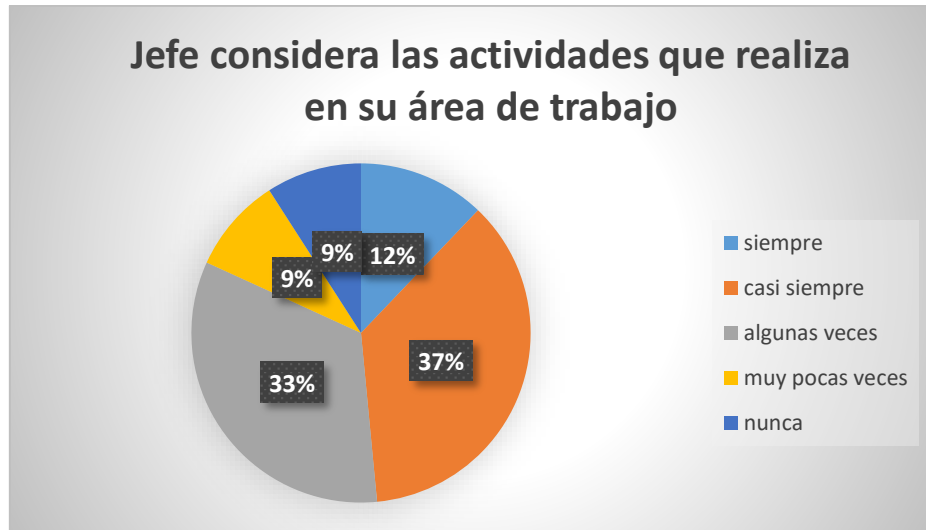


Gráfico 4: Jefe considera las actividades que realiza en su área de trabajo
Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

Análisis e Interpretación:

El 37% de los trabajadores encuestados manifiestan que casi siempre su jefe considera las actividades que desempeñan diariamente dentro y fuera de la organización, mientras que el 9% muy pocas veces y nunca son consideradas sus actividades por su jefe.

Con los resultados obtenidos se puede constatar que las actividades que realizan los trabajadores, no son consideradas por los jefes, ya que en muchos de los casos la falta de empatía por parte de los jefes, ha ocasionado que los trabajadores no realicen sus actividades a cabalidad.

5. ¿Usted ha sido capacitado en temas inherentes a su trabajo dentro de la institución?

Tabla 5: Usted ha sido capacitado en temas inherentes a su trabajo dentro de la institución.

Alternativas	Frecuencia	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
siempre	4	12,12%	12,12
casi siempre	5	15,15%	15,15
algunas veces	11	33,33%	33,33
muy pocas veces	6	18,18%	18,18
nunca	7	21,21%	21,21
Total	33	100,00%	

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)



Gráfico 5: Capacitación en temas de su trabajo

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

Análisis e Interpretación:

El 34% de los trabajadores encuestados manifiestan que algunas veces han sido capacitados en temas inherentes a sus funciones que desempeñan a diario, mientras que el 12% siempre ha sido capacitado.

Con los resultados obtenidos se puede constatar que no existe una planificación por parte de la unidad de talento humano, para la realización de capacitaciones, que permitan que los trabajadores se encuentren actualizados en temas inherentes a las actividades y funciones que cumplen en la institución.

6. ¿Usted tiene una buena comunicación con los compañeros de trabajo dentro de la institución?

Tabla 6: Usted tiene una buena comunicación con los compañeros de trabajo dentro de la institución.

Alternativas	Frecuencia	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
siempre	11	33,33%	33,33
casi siempre	15	45,45%	45,45
algunas veces	5	15,15%	15,15
muy pocas veces	2	6,06%	6,06
nunca	0	0%	0
Total	33	100,00%	

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

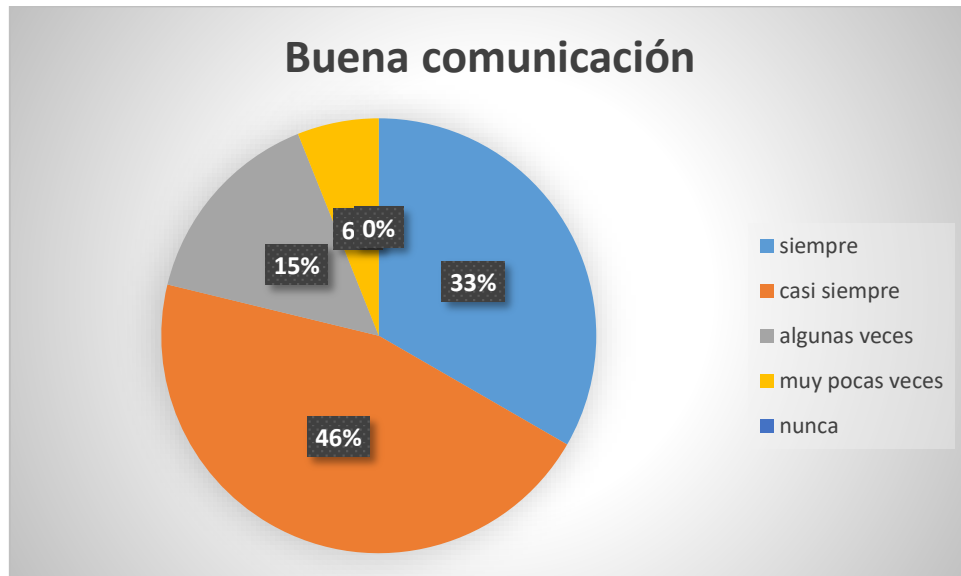


Gráfico 6: Buena comunicación

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

Análisis e Interpretación:

El 46% de los trabajadores encuestados manifiestan que casi siempre existe una buena comunicación con los demás compañeros, y apenas el 6% muy pocas veces ha tenido una buena comunicación.

Con los resultados obtenidos se puede verificar que comunicación dentro de la institución no es fluida, afectando el rendimiento laboral. La baja productividad da lugar a tiempo perdido, por ende, la necesidad de rehacer los trabajos por falta de entendimiento.

7. ¿La infraestructura de la empresa le permite un ambiente de esparcimiento?

Tabla 7: La infraestructura de la empresa le permite un ambiente de esparcimiento

Alternativas	Frecuencia	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
siempre	4	12,12%	12,12
casi siempre	9	27,27%	27,27
algunas veces	13	39,39%	39,39
muy pocas veces	6	18,18%	18,18
nunca	1	3,03%	3,03
Total	33	100,00%	

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

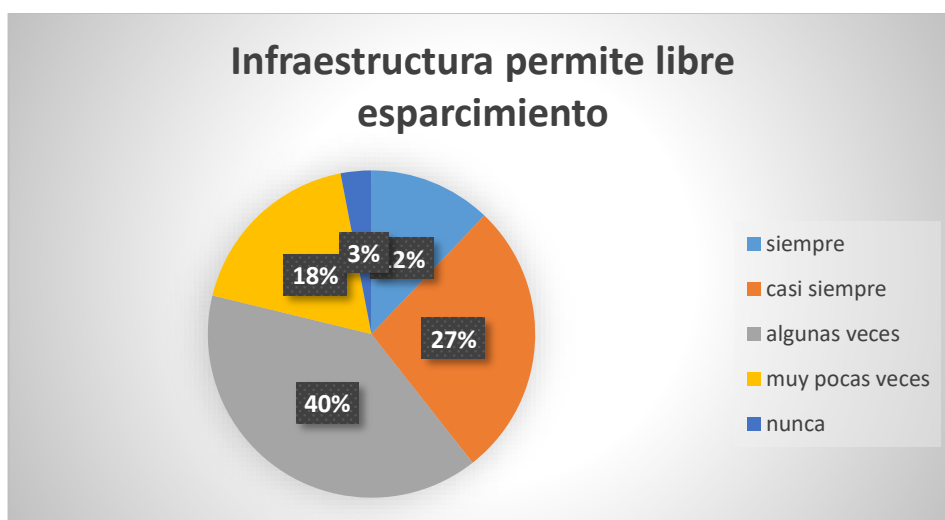


Gráfico 7: Infraestructura permite libre esparcimiento

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

Análisis e Interpretación:

El 40% de los trabajadores encuestados consideran que la infraestructura algunas veces permite el libre esparcimiento y el 3% consideran que nunca existe un libre esparcimiento en la institución.

Con los resultados obtenidos se puede constatar que la infraestructura no permite el libre esparcimiento, como manifiestan los trabajadores debido a la afluencia de vehículos de otras instituciones y maquinaria que se encuentra ubicada en las instalaciones de la dirección, además no existe espacios físicos adecuados para las actividades a desempeñar.

8. ¿Usted percibe una remuneración justa por el trabajo que realiza dentro de la institución?

Tabla 8: Usted percibe una remuneración justa por el trabajo que realiza dentro de la institución.

Alternativas	Frecuencia	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
siempre	7	21,21%	21,21
casi siempre	7	21,21%	21,21
algunas veces	5	15,15%	15,15
muy pocas veces	8	24,24%	24,24
nunca	6	18,18%	18,18
Total	33	100,00%	

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

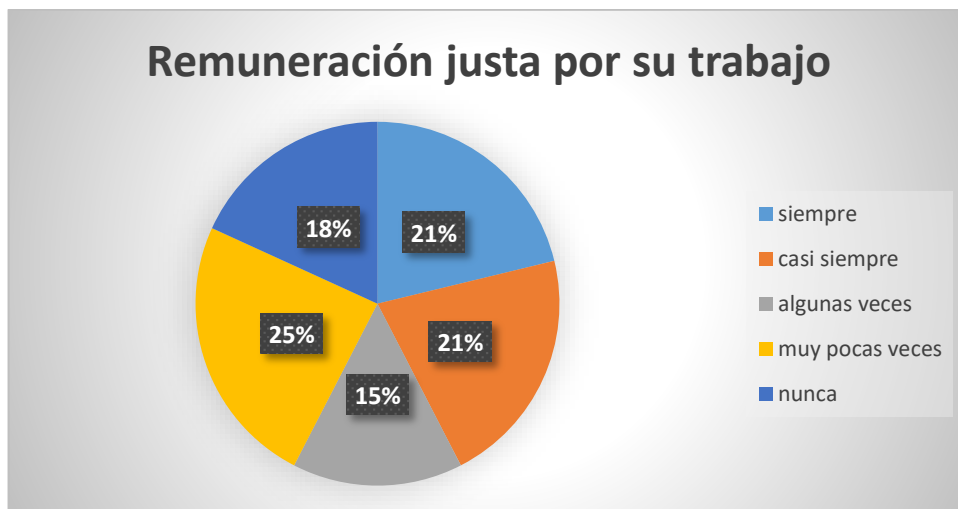


Gráfico 8: Remuneración justa por su trabajo

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

Análisis e Interpretación:

El 25% de los trabajadores encuestados consideran que su remuneración es justa, mientras que el 15% consideran que algunas veces su pago es justo.

Con los resultados obtenidos se puede constatar que la remuneración, de acuerdo a los trabajadores no es la justa, ya que se ha pedido en varias ocasiones al MTOP ubicado en Quito la reestructuración de los puestos y por ende el pago justo de sus salarios y hasta la fecha no se ha solventado esa disconformidad por parte de los trabajadores.

9. ¿Para realizar sus actividades a usted le dotan o cuenta con materiales o insumos en óptimas condiciones?

Tabla 9: Para realizar sus actividades a usted le dotan o cuenta con materiales e insumos en óptimas condiciones.

Alternativas	Frecuencia	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
siempre	6	18,18%	18,18
casi siempre	12	36,36%	36,36
algunas veces	8	24,24%	24,24
muy pocas veces	7	21,21%	21,21
nunca	0	0%	0
Total	33	100,00%	

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

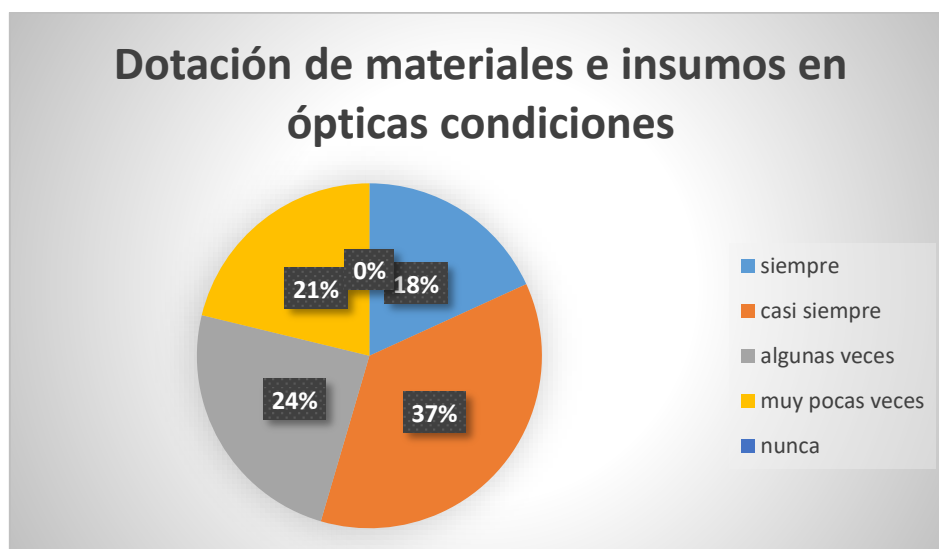


Gráfico 9: Dotación de materiales e insumos en óptimas condiciones

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

Análisis e Interpretación:

El 37% de los trabajadores encuestados manifiestan que casi siempre cuentan con materiales e insumos en óptimas condiciones y el 18% siempre cuenta con materiales adecuados.

Con los resultados obtenidos se puede notar que los materiales e insumos dotados a casa trabajador deben ser reemplazados y/o renovados para el desempeño de las actividades en cada puesto de trabajo ya sea este administrativo o talleres.

10. ¿Usted recibe retroalimentación sobre sus actividades?

Tabla 10: Usted recibe retroalimentación sobre sus actividades.

Alternativas	Frecuencia	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
siempre	3	9,09%	9,09
casi siempre	8	24,24%	24,24
algunas veces	9	27,27%	27,27
muy pocas veces	6	18,18%	18,18
nunca	7	21,21%	21,21
Total	33	100,00%	

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

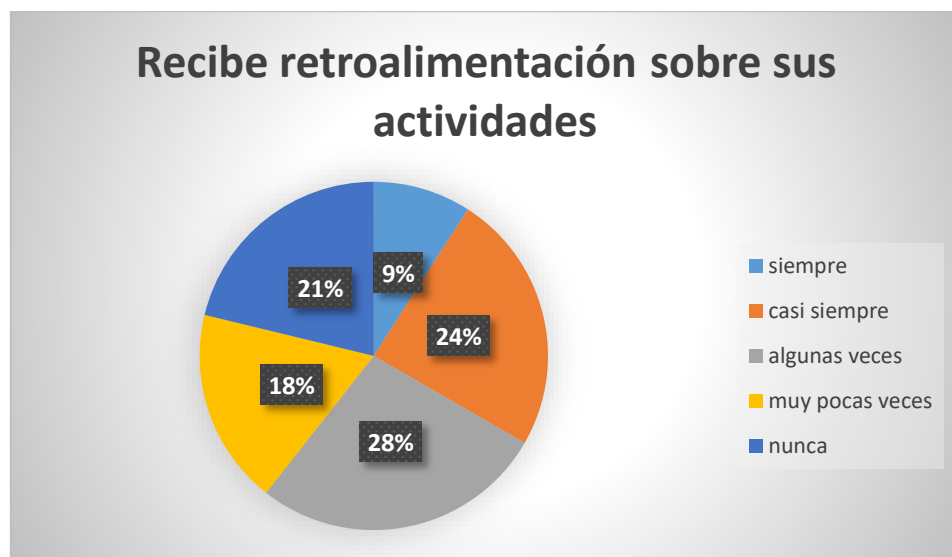


Gráfico 10: Recibe retroalimentación sobre sus actividades.

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

Análisis e Interpretación:

El 28% de los trabajadores encuestados manifiestan que algunas veces son retroalimentados de acuerdo a las actividades que realizan mientras que el 9% siempre son retroalimentados.

Con los resultados obtenidos se puede constatar que los trabajadores por la deficiente retroalimentación generan un impacto negativo sobre ellos y afecta el autoestima y rendimiento en el puesto de trabajo, así como su relación laboral con los demás.

Validez

Para la validez de la presente investigación se aplicó la prueba chi cuadrado de acuerdo con el siguiente procedimiento.

Formulación de la hipótesis

Hi: El Clima organizacional influye en el logro de objetivos institucionales de la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP.

Ho: El Clima organizacional no influye en el logro de objetivos institucionales de la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP.

Modelo Matemático

Hi: $X_1 \neq X_2$

Ho: $X_1 = X_2$

Modelo Estadístico

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

En donde:

X^2 : Chi Cuadrado

\sum : Sumatoria

O: Observadas

E: Esperadas

Frecuencias Observadas:

Tabla 11: Frecuencias observadas

ALTERNATIVAS	PREGUNTAS										TOTALES
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
siempre	6	1	12	4	4	11	4	7	6	3	58
casi siempre	5	1	10	12	5	15	9	7	12	8	84
algunas veces	15	2	8	11	11	5	13	5	8	9	87
muy pocas veces	3	7	3	3	6	2	6	8	7	6	51
nunca	4	22	0	3	7	0	1	6	0	7	50
TOTALES	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	330

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores de la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

Frecuencias esperadas

Tabla 12: Frecuencias Esperadas

ALTERNATIVAS	PREGUNTAS										TOTALES
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
siempre	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	58
casi siempre	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	84
algunas veces	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	87
muy pocas veces	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	51
nunca	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
TOTALES	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	330

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores de la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

CHI CUADRADO

Tabla 13: CÁLCULO DE X^2

fo	fe	fo-fe	(fo-fe) ²	(fo-fe) ² /fe
6	5,8	0,2	0,04	0,01
5	8,4	-3,4	11,56	1,38
15	8,7	6,3	39,69	4,56
3	5,1	-2,1	4,41	0,86
4	5	-1	1	0,20
1	5,8	-4,8	23,04	3,97
1	8,4	-7,4	54,76	6,52
2	8,7	-6,7	44,89	5,16
7	5,1	1,9	3,61	0,71
22	5	17	289	57,80
12	5,8	6,2	38,44	6,63
10	8,4	1,6	2,56	0,30
8	8,7	-0,7	0,49	0,06
3	5,1	-2,1	4,41	0,86
0	5	-5	25	5,00
4	5,8	-1,8	3,24	0,56
12	8,4	3,6	12,96	1,54
11	8,7	2,3	5,29	0,61
3	5,1	-2,1	4,41	0,86
3	5	-2	4	0,80
4	5,8	-1,8	3,24	0,56
5	8,4	-3,4	11,56	1,38
11	8,7	2,3	5,29	0,61
6	5,1	0,9	0,81	0,16
7	5	2	4	0,80

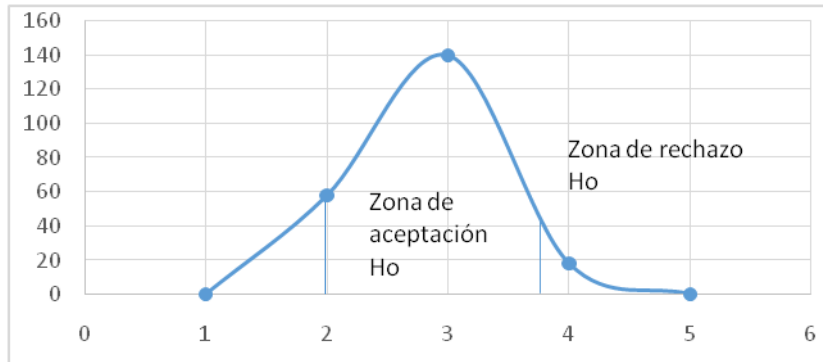
11	5,8	5,2	27,04	4,66
15	8,4	6,6	43,56	5,19
5	8,7	-3,7	13,69	1,57
2	5,1	-3,1	9,61	1,88
0	5	-5	25	5,00
4	5,8	-1,8	3,24	0,56
9	8,4	0,6	0,36	0,04
13	8,7	4,3	18,49	2,13
6	5,1	0,9	0,81	0,16
1	5	-4	16	3,20
7	5,8	1,2	1,44	0,25
7	8,4	-1,4	1,96	0,23
5	8,7	-3,7	13,69	1,57
8	5,1	2,9	8,41	1,65
6	5	1	1	0,20
6	5,8	0,2	0,04	0,01
12	8,4	3,6	12,96	1,54
8	8,7	-0,7	0,49	0,06
7	5,1	1,9	3,61	0,71
0	5	-5	25	5,00
3	5,8	-2,8	7,84	1,35
8	8,4	-0,4	0,16	0,02
9	8,7	0,3	0,09	0,01
6	5,1	0,9	0,81	0,16
7	5	2	4	0,80
330	330		837	139,85

Fuente: Encuesta realizada a trabajadores de la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP

Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

Decisión

- Si el valor de X^2 calculado $< X^2$ tabular se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor de X^2 calculado $> X^2$ tabular, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.



$$X_t^2 = 17.88 \quad X_c^2 = 139.84$$

Gráfico 11: Campana de Gauss
Elaborado por: Rocío Pozo (2020)

Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en donde, el Clima organizacional influye en el logro de objetivos institucionales de la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

El desarrollo de la investigación permite el cumplimiento de los objetivos específicos planteados en la parte inicial del proyecto.

- Se identificó que el liderazgo en la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP es autocrático, lo que cohibe la inclusión del recurso humano en las decisiones a tomarse dentro de la institución, por lo que existe un desacuerdo que lleva a la decadencia de compromiso con la institución y no se logra lo planificado.
- Se determinó que no existe una forma de incentivar o de motivar al trabajador lo cual, de alguna forma desmotiva a los trabajadores a realizar o coordinar sus trabajos, ocasionando desamino y antipatía a cumplir metas en cada uno de los puestos.
- Se logró identificar que los trabajadores en ciertas ocasiones comparten alguna actividad de recreación e integración, debido a que en muchas ocasiones los jefes no autorizan permisos para realizar alguna actividad de este tipo, y además los tiempos de reunión son muy cortos.
- Se determinó que casi siempre se considera el trabajo que realizan cada uno de los trabajadores, por sus jefes inmediatos, pero solo se considera y de alguna manera se debe reconocer este sacrificio que no todos lo hacen por amor a la institución.
- Los trabajadores han sido capacitados en las diferentes actividades que se realizan dentro de la institución, debido a que los jefes consideran que debe existir una inducción adecuado del personal.
- Los trabajadores consideran que existen una buena comunicación entre compañeros de trabajo, pero consideran que la comunicación con los jefes no es muy fluida, lo cual genera inconvenientes y malos entendidos.
- Se logró determinar que la infraestructura de la institución algunas veces permite un libre esparcimiento, debido a que aún no se ha realizado la adecuación de áreas de trabajo, por falta de presupuesto.

- Los trabajadores consideran que a pesar de que se ha solicitado la reestructuración de los puestos y el pago justo de su salario, aún no se ha tenido respuesta por parte del MTOP matriz, esto ha causado malestar y disconformidad en los trabajadores.
- Se determinó que a la mayoría de trabajadores, se les ha dotado de materiales e insumos en óptimas condiciones, en algunos de los casos más en área administrativa hay disconformidad por el equipo a su disposición ya que ha excedido su vida útil y no se encuentra en óptimas condiciones.
- Los trabajadores consideran que sí los han retroalimentado en algunas actividades que les competen de acuerdo a su naturaleza de trabajo, sugieren, además, que si le designan otras actividades a parte de las propias de su puesto sean capacitados, ya que han tenido problemas en asumir cargos por no estar capacitados.

7.2 Recomendaciones

Toda vez concluida la investigación se recomienda:

- Colectivizar a todos los trabajadores que forman parte de la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP, sobre el liderazgo y sus repercusiones en la orientación de la institución, buscando el beneficio entre los líderes y los trabajadores.
- Crear una política de incentivos como, por ejemplo: becas para estudios, bonos de productividad, entrega de certificados de mejor empleado del año de acuerdo a la calificación anual.
- Coordinar de manera periódica programas recreativos, con el fin de armonizar la carga laboral de manera que los trabajadores se sientan motivados en sus labores diarias.
- Realizar o llevar a cabo un diagnóstico que permita valorar el trabajo realizado por cada uno de los trabajadores, de tal manera que su trabajo sea considerado y valorado.
- Inducir al personal no solo al ingreso a la institución, si no de manera periódica de esta manera se actualizarán en conocimientos, permitiendo y ayudando a no quedarse en la ambigüedad.

- Crear canales de comunicación de acuerdo con la estructura organizacional, ayudando a la fluidez de la información y la oportuna toma de decisiones.
- Realizar las adecuaciones necesarias en las áreas que no requieran para evitar accidentes laborales y ayudar a cumplir con las tareas encomendadas.
- Solicitar de acuerdo con los lineamientos que la ley lo permita la reestructuración de puestos de manera que sea escuchada su solicitud.
- Mantener y solicitar de manera periódica la actualización de materiales e insumos, para cada una de las actividades que se necesiten dentro del ámbito de sus competencias.
- Realizar el diagnóstico del clima organizacional de la institución de forma interna, ya que cada vez que cambien las condiciones de trabajo, cambian las actitudes de las personas y se manifiestan de diferentes formas.
- Hacer específica la propuesta de plan de mejora del clima organizacional en la institución, adaptándola a la realidad cambiante.

Propuesta de para el mejoramiento del clima organizacional para la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP.

1.1.1. Introducción

La propuesta de mejora del clima organizacional para la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP, estará apoyada en la formulación de un método de evaluación y control del clima organizacional, el cual permitirá en base a la información recolectada conocer los puntos críticos en cuanto al clima, que perciben cada uno de los colaboradores, rectificar y corregir dichos puntos para lograr cumplir los objetivos institucionales.

Ilustración 4: Mejorar el clima organizacional



Fuente: qualylife online

Este método de evaluación del Clima Organizacional permitirá medir el nivel de satisfacción del personal en general. El método más habitual para evaluar el clima organizacional implica el uso de encuestas a los empleados que, además, se puede complementar con entrevistas personales. Por este motivo se va a diseñar una encuesta que permita conocer apreciaciones del clima organizacional en el personal de la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP.

1.1.2. Objetivo:

- Proponer un método de evaluación y control del Clima Organizacional, como una herramienta que ayude al cumplimiento de los objetivos de la institución.

1.1.3. Método de evaluación

El cuestionario del clima organizacional está conformado por tres tipos de preguntas:

1. Preguntas demográficas o de segmentación.
2. Preguntas de clima laboral
3. Preguntas abiertas.

1.1.3.1. Metodología

El diseño y aplicación de la encuesta y posterior elaboración del plan de acción del proceso de medición del clima laboral requiere del compromiso de los altos ejecutivos de la organización, para que, de esta manera, el estudio no quede simplemente en un documento, si no que logren realizarse los planes de acción definidos una vez realizada la encuesta con los datos recabados.

1.1.3.2. Capacitación

Se debe realizar un pequeño taller e informar a todo el personal sobre la encuesta y que la información es confidencial, ya que esto permitirá obtener mejores resultados. El personal responderá de forma relajada y sin presiones de represalias, cabe mencionar que esta es una de las razones de que las encuestas realizadas en cuanto al clima laboral no arrojen resultados confiables.

1.1.3.3. Adecuación de la encuesta de Clima Laboral

En este paso se debe contar con el equipo responsable de hacer la medición del clima organizacional, este equipo debe contar con conocimiento previo de los aspectos importantes a evaluar como lo es la remuneración, el ambiente de trabajo, la carga laboral, los incentivos, la motivación, entre otros.

No se debe plantear preguntas que den una falsa sensación de cambio y no se puedan cumplir. La encuesta o test debe desarrollarse de manera clara y concisa, con términos claros y fáciles de interpretar y entender, para no dificultar a los trabajadores a la hora de llenarlas.

1.1.3.4.Resultados

Toda vez que se ha cumplido con la encuesta se deberá procesar los resultados, mismos que se podrán tabular en Excel y evaluar de manera integral la satisfacción de los trabajadores. Las demás preguntas permitirán medir otros factores de manera específica.

1.1.3.5.Priorización

En este punto se debe involucrar a todos los niveles de la organización para priorizar y establecer planes de acción.

Además de los resultados obtenidos en la encuesta se debe realizar entrevistas a grupos focales, y en estas entrevistas se va a dejar que las personas involucradas den sus puntos de vistas personales y lo que les aqueja, para conocer de primera mano lo que muy pocos se atreven a decir dentro de la organización y dicha información será manejada con absoluta confidencialidad para evitar confrontamientos con los demás colaboradores, hasta que se pueda presentar un plan adecuado para solventar dicha necesidad.

1.1.4. Formato encuesta medición de clima organizacional

Dimensión	Pregunta
Trabajo en equipo	2,13 y 16
Comunicación	1,7 y 15
Igualdad	17y18
Condición física	8, 20 y 21
Liderazgo	3,5,9,10 y 12
Motivación	4,6,11,14 y 19

Cuestionario del Clima Organizacional

Fecha:

Tipo de contratación: Código:

Losep:

Tiempo en la institución:años

Puesto:

Sexo: Femenino..... Masculino.....

LGBTI:

.....

Objetivo: Identificar el clima organizacional en la Dirección Distrital 16D01C01 Puyo-Pastaza-MTOP, con el fin de mejorarlo.

Lee detenidamente cada pregunta y marque con una X la respuesta que mejor describa su opinión.

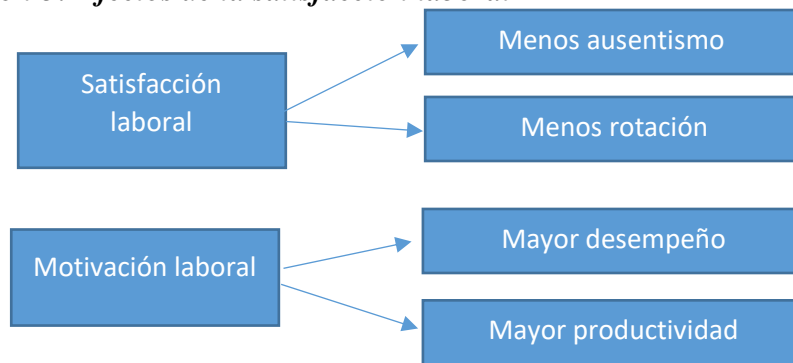
Preguntas	1.Totalmente de acuerdo	2.De acuerdo	3.En desacuerdo	4.Totalmente en desacuerdo
1. En nuestra unidad o área la mayoría conoce bien los objetivos institucionales.				
2.Existe integración y cooperación entre los integrantes de mi área.				
3.Mi jefe promueve actitudes positivas				
4.En nuestra unidad sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas.				
5.Mi jefe es orientado a los resultados obtenidos en el trabajo.				
6.Existe reconocimiento de trabajos bien realizados por parte de la Unidad de Talento Humano.				
7.Se informa periódicamente sobre el avance de metas y logros de objetivos.				
8.Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente.				
9.Mi jefe fortalece la confianza entre el equipo.				
10.Mi jefe exige mucho de nosotros.				

11. Mis compañeros suelen hablar cosas positivas de la Unidad.				
12. Recibo la capacitación adecuada y a tiempo para cumplir con mis actividades diarias.				
13. Se da seguimiento a lo planificado en el año y su cumplimiento.				
14. Me siento parte de la institución.				
15. Conozco la filosofía y los objetivos de la institución.				
16. Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más.				
17. Existe un ambiente de confianza entre compañeros.				
18. Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.				
19. Considero que mi remuneración es justa.				
20. El espacio para desarrollar mis actividades es adecuado.				
21. Las herramientas de trabajo son las adecuadas.				

Se debe considerar que, si realiza de manera constante, un seguimiento del clima organizacional y no solo una vez al año, como se acostumbra a realizar en la mayoría de las instituciones, se podrá obtener mejores resultados. Los resultados obtenidos serán de mejora continua, permitiendo al personal sentirse parte de la institución y no solo simples trabajadores.

Los efectos de la satisfacción laboral se verán reflejados como lo representa la siguiente ilustración:

Ilustración 5: Efectos de la satisfacción laboral



Fuente: varios autores

1.1.5. Control del Clima Organizacional

El control interno es la acción permanente de mejoramiento continuo, a: procesos, procedimientos y de actitud; para alcanzar la excelencia, calidad de vida y hacer las cosas bien dentro de la institución; es decir el control interno es todo aquello que contribuye el logro de los objetivos y el clima organizacional, por su parte, constituye en una valiosa herramienta diagnóstica que brindan información oportuna y necesaria en la identificación de las necesidades en relación con el futuro deseado dentro de la organización, para de esta forma trazar las estrategias y acciones pertinentes en la gestión del cambio en busca del logro de una mayor eficiencia en la institución.

El control interno del clima organizacional es importante para las instituciones porque a través de su incorporación y aplicación adecuada, asegura el logro de los objetivos institucionales, permitiendo la identificación a tiempo de problemas, tomar decisiones y solucionarlos de manera que mejoren la gestión de los procesos que se llevan a cabo dentro de la institución.

El ente de control que va a ayudar a medir de manera constante el Clima organizacional es el Departamento de talento humano, ya que es el único que se encuentra directamente relacionado con el personal de la institución, también planificará capacitaciones, momentos de libre recreación, buscar métodos de incentivar al personal por el bienestar de los trabajadores y de la institución.

1.1.6. Recomendaciones

- Ser conscientes que cuando se vaya a realizar las encuestas el personal se sienta comprometido con lo que se pretende solventar, y no sea una simple encuesta como cualquier otra.
- Hacer conocer al personal que las personas que van a realizar las encuestas están completamente capacitadas, generando seguridad y no incertidumbre en los trabajadores.
- Se debe tomar en cuenta, que si se pretende mejorar el clima organizacional el director o gerente general y los directivos deben ser los que lideren dicha encuesta, para comprometer el éxito.
- Crear un ambiente de confianza.
- Se debe comprometer a los trabajadores que no muestran interés, para no generar obstáculos.
- Facilitar el anónimo de las encuestas.
- Cuidar el momento para hacer las encuestas, ya que las circunstancias afectan directamente en las respuestas.

8. Bibliografía

LIBROS

- Chiavenato, I. (2009). Administración de los Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia: el IMCOC: un método de análisis para su intervención. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario
- Litwin&Stringer (1968). Clima-organizacional. Pág. 21-728
- Fiallo, M.D., Alvarado, P.& Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de una empresa. Revista Contribuciones a la Economía. En línea:
- Juez, P. & Díez, F. (1996). Probabilidad y estadística matemática. Ediciones Díaz de Santos. Pág. 95.
- Rodríguez, E. (2005). Metodología de la Investigación. Pág. 23. Universidad J. Autónoma de Tabasco.
- Bisquerra R., & Bisquerra R., (2004). Metodología de la investigación educativa. Editorial La Muralla.

REVISTAS

- Revista Escuela de Administración de Negocios. ISSN: 0120-8160. Universidad EAN. Colombia. Pág. 8-10

LINKS INTERNET

- <http://eumed.net/ce/2015/1/clima-organiacional.html>
- <https://gestion.pe/mundo/internacional/que-paises-tienen-los-salarios-minimos-mas-altos-y-mas-bajos-en-america-latina-noticia/>
- <https://www.revistalideres.ec/lideres/clima-laboral-inquietud-siempre.html>
- <https://siete24.mx/opinion/cual-es-la-mejor-cultura-organizacional/>
- <https://directivosygerentes.es/management/articulos-management/clima-organizacional-productivo>
- https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_merca_dotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES39.pdf

- http://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/article/view/413
- https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/08/Estatuto_Organico_de_Gestion_MTOP_2015.pdf
- <https://www.openmet.com/como-medir-y-gestionar-el-clima-laboral.htm/>
- https://sptf.info/images/medicion_del_clima_laboral.pdf

9. Anexos:

Encuesta

Encuesta a trabajadores de la Dirección Distrital 16D01C01- Puyo-Pastaza-MTOP

Conocer el Clima Organizacional y su incidencia en el cumplimiento de objetivos institucionales.

Lea detenidamente cada pregunta y conteste según su criterio.

1. Son consideradas sus sugerencias y comentarios de parte de su jefe inmediato.



Marca solo un óvalo.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- muy pocas veces
- nunca

2. A usted le han otorgado incentivos en su trabajo.



Marca solo un óvalo.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- muy pocas veces
- nunca

3. Usted ha participado de eventos de integración con sus compañeros de trabajo dentro de la institución.



Marca solo un óvalo.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- muy pocas veces
- nunca

4. Son consideradas las actividades que realiza en su área de trabajo por su jefe inmediato.



Marca solo un óvalo.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- muy pocas veces
- nunca

5. Usted ha sido capacitado en temas inherentes a su trabajo dentro de la institución.



Marca solo un óvalo.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- muy pocas veces
- nunca

6. Usted tiene una buena comunicación con los compañeros de trabajo dentro de la institución.



Marca solo un óvalo.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- muy pocas veces
- nunca

7. La infraestructura de la empresa le permite un ambiente de esparcimiento.



Marca solo un óvalo.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- muy pocas veces
- nunca

8. Usted percibe una remuneración justa por el trabajo que realiza dentro de la institución.



Marca solo un óvalo.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- muy pocas veces
- nunca

9. Para realizar sus actividades a usted le dotan o cuenta con materiales e insumos en óptimas condiciones.



Marca solo un óvalo.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- muy pocas veces
- nunca

10. Usted recibe retroalimentación sobre sus actividades.



Marca solo un óvalo.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- muy pocas veces
- nunca

Gracias por su colaboración