



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD: PRESENCIAL

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Industrial

TEMA:

“DESCRIPCIÓN DE CARGOS Y EL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO 9 DE OCTUBRE SALCEDO”

AUTOR: Byron Enrique Morocho Chamorro

TUTOR: Ing. Mg Amado Antonio Lara Satán

AMBATO – ECUADOR

2019 - 2020

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Ing. Mg. Amado Antonio Lara Satán, con C.I. 0601878531, en calidad de tutor del Trabajo de Titulación con el tema: “DESCRIPCIÓN DE CARGOS Y EL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO 9 DE OCTUBRE SALCEDO”, desarrollado por el señor Byron Enrique Morocho Chamorro, egresado de la carrera de Psicología Industrial, de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, considero que dicho trabajo Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios necesarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Ing. Mg. Amado Antonio Lara Satán

C.I. 0601878531

TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Mediante el presente trabajo de titulación con el tema: “DESCRIPCIÓN DE CARGOS Y EL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO 9 DE OCTUBRE SALCEDO”, dejo en constancia que esta investigación está basada en la experiencia de mis estudios realizados durante la carrera e investigaciones bibliográficas, con las cuales se han obtenido las conclusiones y recomendaciones detalladas en la investigación. Las ideas, opiniones y comentarios específicos en este informe son exclusiva responsabilidad del autor



Byron Enrique Morocho Chamorro

C.I. 0503636243

AUTOR

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

AL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
Y DE LA EDUCACIÓN:

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Titulación, con el tema: “DESCRIPCIÓN DE CARGOS Y EL CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO 9 DE OCTUBRE SALCEDO”, presentado por el Sr Byron Enrique Morocho Chamorro, egresado de la carrera de Psicología Industrial, una vez revisado el Trabajo de Titulación, se APRUEBA el respectivo trabajo, en razón de que cumple con los requerimientos básicos, técnicos, científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo correspondiente para los trámites

COMISIÓN



Ing. María José Mayorga
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Ing. Luis Tello
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta investigación a Dios que muy por encima de mis creencias lo situó siempre en primer lugar cuando inicio un gran proyecto.

Los principales motores para que me desenvuelva en mis estudios universitarios fueron mis padres Doris y José, quienes supieron apoyarme de todas las maneras posibles, son incondicionales, por su comprensión en situaciones adversas y prosperas.

A mi hermano Cleber por sus consejos y haberme motivado e impulsado en los momentos de ira, incertidumbre, para encontrar el camino a seguir, para así ser constante llegar a culminar esta etapa de la vida.

A todos mis hermanos que de una u otra manera supieron escucharme, aconsejarme y ser mi aliento para continuar hacia delante.

A mis amigos y pareja, por sus aportes, ideas, ocurrencias para poder divertirme, relajarme y enfocarme en las cosas que deseo realizar.

AGRADECIMIENTOS

Puedo empezar mencionado a mis padres por su paciencia y apoyo en los momentos difíciles, por haberme facilitado las cosas cuando tenía que cumplir con mis responsabilidades académicas.

A los profesores de la universidad quienes me contribuyeron con sus conocimientos y lograron facilitarme información para aclarar mis dudas y realizar mis proyectos de estudios.

A los amigos de mi curso con los cuales nos reunimos para estudiar y resolver muchas actividades más.

Gracias enserio hicieron de mi vida universitaria más amena y llevadera.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	2
MARCO TEÓRICO.....	2
1.1 Antecedentes Investigativos.....	2
1.2 Objetivos	6
1.2.1 Objetivo General	6
1.2.2 Objetivo específicos	6
CAPÍTULO II	9
METODOLOGÍA	9
2.1 Recursos	9
2.2 Enfoque de la investigación	10
2.3 Nivel o tipo de Investigación	11
2.4 Modalidad de investigación	11
2.5 Población y Muestra.....	12
2.6 Plan de Recolección de Información.....	14
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de Información	14

2.8 Procesamiento y análisis de datos	15
CAPÍTULO III.....	18
RESULTADOS E INTERPRETACIÓN	18
3.1 Datos Sociodemográficos.....	18
3.2 Análisis e interpretación de resultados (Clima Laboral).....	21
3.3 Análisis e interpretación de resultados (Descriptivo de cargos).....	31
3.4 Verificación de la hipótesis	33
CAPÍTULO IV	36
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	36
4.1 Conclusiones	36
4.2 Recomendaciones.....	37
BIBLIOGRAFÍA	38
ANÉXOS	42

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla de Recursos	10
Tabla 2. Muestra.....	13
Tabla 3. Plan de Recolección de Información.....	14
Tabla 4. Matriz de diferentes correlaciones estadísticas	16
Tabla 5. Género Sociodemográfico.....	18
Tabla 6. Edades Sociodemográfico	19
Tabla 7 Áreas de Gestión.	20
Tabla 8. Dimensión de Recompensa	21
Tabla 9. dimensión de Riesgo	23
Tabla 10. Dimensión de Conflicto	25
Tabla 11. Clima Laboral Total	27
Tabla 12. tabla Cruzada Género y Clima Laboral.....	28
Tabla 13. Tablas Cruzadas Edad y Clima Laboral.....	29
Tabla 14. Área de Gestión y Clima Laboral	30
Tabla 15. Afirmación número 4 de Descriptivo de Cargos	31
Tabla 16. Afirmación 5 de Descriptivo de Cargos.....	32
Tabla 17. Fiabilidad	33
Tabla 18. Correlación afirmación 5 y Pregunta 40	34

INDICE DE FIGURAS

Gráfico 1. Género Sociodemográfico.....	18
Gráfico 2. Edades Sociodemográfico.....	19
Gráfico 3 Área de Gestión.....	20
Gráfico 4. Dimensión de Recompensa.....	21
Gráfico 5. Dimensión de Riesgo	23
Gráfico 6. Dimensión de Conflicto	25
Gráfico 7. Clima Laboral Total	27

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TEMA: “Descripción de Cargos y el Clima Laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Salcedo”

AUTOR: Byron Enrique Morocho Chamorro

TUTOR: Ing. Amado Antonio Lara Satán

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto con el tema Descripción de Cargos y el Clima Laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Salcedo, tiene como objetivo realizar el análisis de los cargos, funciones existentes y el clima laboral en los trabajadores. Para lo cual se utilizó la metodología cualitativa y cuantitativas conjuntamente por el procesamiento de los datos ordinales y de las cualidades existentes del proyecto. Se utilizó tipo de nivel de investigación exploratorio para la examinación del problema existente de la cooperativa, así mismo se utilizó el nivel descriptivo por que se detalló los sucesos ocurridos durante el proceso de la investigación y también se utilizó el nivel correlacional con la finalidad de conocer la relación entre las variables de estudio. Se llevó la investigación con modalidad de campo puesto que la indagación se realizó en la cooperativa como lugar de estudio. y fue un estudio de modalidad bibliográfica por que se basó en libros, y artículos científicos afines. Para evaluar el clima laboral se utilizó un cuestionario de Clima Organizacional y para conocer la realidad del Descriptico de cargos se aplicó una ficha de recolección de protocolo de perfil de brechas. Se espera del estudio informar del estado real del clima de la empresa y que la descripción de cargos promueva a ser de los mejores para un óptimo desenvolvimiento empresarial.

Descriptores: Descripción de cargos, clima laboral, ambiente, perfil de puestos

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMAN SCIENCIES AND EDUCATION
INDUSTRIAL PSYCHOLOGY CARRER

TOPIC: Description of Charges and Work Climate in the workers of the Saving and Credit Cooperative October 9 Salcedo

AUTHOR: Byron Enrique Morocho Chamorro

TUTOR: Ing. Amado Antonio Lara Satán

ABSTRACT

The present project with the topic Description of Charges and Work Climate in the workers of the Saving and Credit Cooperative October 9 Salcedo, aims to perform the analysis of the positions, existing functions and the working environment in the workers. For which the qualitative and quantitative methodology was used together for the processing of ordinal data and the existing qualities of the project. A type of exploratory research level was used to examine the problem of the cooperative, the descriptive level was also used because the events that occurred during the investigation process were detailed and the correlational level was also used in order to know the relationship between the study variables. The investigation was carried out with field modality since the investigation was carried out in the cooperative as a place of study. and it was a study of bibliographic modality because it was based on books, and related scientific articles. To assess the work environment, an Organizational Climate questionnaire was used and to know the reality of the Descriptive of charges, a data sheet was used to collect the protocol for gaps. The study is expected to report the real state of the company's climate and that the job description promotes to be one of the best for optimal business development.

Descriptors: Description of positions, work environment, environment, job profile

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre Descripción de Cargos y el Clima Laboral en los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito 9 de octubre consta de 4 capítulos con información relevante para el estudio.

CAPÍTULO I

Se realiza una búsqueda de los antecedentes investigativos en base a artículos con autores con información contextualizada y actualizada en base a las variables de estudio, además se establecen los objetivos en donde se detalla de qué manera se va desarrollando todo el estudio.

CAPÍTULO II

Se lo desarrolla la metodología que se va utilizar para la investigación, además de los tipos de recursos que necesitamos para el proyecto. También se especifica el tipo de instrumentos de recolección de información conjuntamente con su respectivo procesamiento y análisis de los datos.

CAPÍTULO III

Se abarca los resultados e interpretación del estudio mediante los datos procesados de las respuestas de los empleados de la cooperativa, igualmente se hace la referente utilización del método de correlación para la validación de la hipótesis.

CAPÍTULO III

Se hace referencia a las respectivas conclusiones y recomendaciones conforme a las situaciones observadas en el proceso del estudio, con la finalidad de conseguir resultados adecuados con le descriptivo de cargos y el clima laboral.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

El modelo de gestión de perfil de cargos establece la posibilidad de definir perfiles de cargos acordes a las expectativas de la organización favoreciendo la productividad de cada empleado (Sucre & Chirinos, 2015). Es una base fundamental de las funciones principales del trabajador que evita la alteración del normal funcionamiento de las actividades en la institución (Sandoval, 2016).

Un deber que contribuye al desarrollo de la organización es definir de forma adecuada el contenido de los perfiles de puesto, validar sus principales competencias, los indicadores de efectividad y políticas establecidas para su desarrollo (Muñoz & Soto, 2017). De igual manera para la valoración de los cargos se pueden establecer salarios y responsabilidades reduciendo la probabilidad de malos entendidos entre ellos el requerimiento para los cargos (Sandoval, 2016).

Llevar un análisis correcto de los cargos es de suma importancia puesto que se optimizan costos y reduce el tiempo que se requiere para dar una valoración a las funciones de los trabajadores (Berrocal, 2016). También otro valor que tiene un correcto proceso de inserción a través de descriptivo de trabajo es evitar la doble función, los excesos de actividades que no están acordes con el puesto y se salvaguarda la seguridad de los empleados (Gil, 2015).

La gestión de perfil de puesto permite compartir conocimientos que suministran un vocabulario propicio de contenido de los perfiles de cargo conjuntamente al conocimiento de posibles brechas y vacantes que pueden ser utilizados en favor de mejoramiento para la organización (Sucre & Chirinos, 2015). Además, debido la importancia que tiene la evaluación de plan de formación de los cargos se hace posible el desarrollo de estos conocimientos desarrollando competencias aplicables al puesto de trabajo (Zárate, García & Berrocal, 2017).

Preparar una buena detección de necesidades de puestos, permite determinar problemas relacionados con los cargos los cuales pueden subsanar a través de formación perteneciente a los puestos (Zárate et al., 2017). Una vez establecido el

modo presente y definitivo de cada perfil de puesto de trabajo se operan los aspectos que se lleven en condición de hechos para que sea aplicado a los funcionarios (Segobia, 2015).

El efecto negativo que lleva tener malas reformas para un puesto de trabajo hace que los empleados se sientan inconformes con sus actividades, por lo que, el reforzar estas falencias en los cargos genera más satisfacción para los puestos ocupados (Olaskoaga, González, Úraga & Gómez, 2015). Por otra parte, la usencia de facultad para un correcto descriptivo de cargos evita hacerles frente a eventualidades que no son necesariamente acordes a los objetivos trazados para el empleado (Bañuelos, Fancisco, & Miguel, 2016).

Una elección inadecuada de cargos al no cumplir con los requerimientos óptimos para ser ocupados pone a los puestos de los trabajadores en serios apuros dejando a un lado la orientación al bien común (Linares, 2017). Sin aprendizaje no puede haber una correcta transferencia entre el empleado y la organización, por lo que se debe tomar en consideración que las personas seleccionadas para el puesto previamente adquieran las competencias que posibiliten el desarrollo de su trabajo (Zárate et al., 2017).

Elaborar una metodología para descriptivos de puestos de trabajo favorece a la visualización de productividad en el desarrollo de actividades además de que facilita la eliminación de acciones que no agreguen valor a al desempeño del trabajador (Piñero, Vivas, & Flores, 2018). Por eso es importante llevar un sistema personalizado de descriptivo de cargos hecho en función de las características particulares y de los objetivos perseguidos de la organización que aseguren el éxito de su aplicación (Berrocal, 2016).

Como parte del proceso investigativo se aborda al Clima Laboral que es un conjunto de características fijas que distingue a una organización de otra, esto conlleva la percepción de cómo se desenvuelve su sistema administrativo, las creencias, los valores, las actitudes y las motivaciones de las personas que trabajan en el lugar (Baño, Cevallos, Arboleda & García, 2016). Además, es un elemento determinante de desarrollo organizacional que se diversifica a partir de su diagnóstico en donde se determinan los factores del medio interno que resultan favorables para el desarrollo de la empresa (Panchi, 2018).

La ausencia de un clima Laboral agradable en la empresa afecta la estabilidad emocional de los empleados evitando que se sienta motivados seguros o cómodos realizando sus actividades, dejando a un lado su eficacia y su eficiencia en su desempeño (Meriño, Chirinos & Martínez, 2018). Al mismo tiempo, cuando no se toman en cuenta sus valores o sus actividades pueden desmotivarse dándose a notar en los comportamientos que expresen hacia sus compañeros de trabajo además de verse afectada la realización de sus actividades (Rivera, Cegarra, Vergara & Matos, 2016).

El diagnóstico de clima organizacional proporciona estrategias que ofrece a los colaboradores bienestar, estabilidad, oportunidades de crecimiento y demás beneficios que atribuirán productividad y cumplimiento de objetivos en la empresa (Bravo, González & Duque, 2018). Igualmente, para realizar acciones dirigidas a mejorar el clima laboral se debe tener en cuenta que en medida que mejora el clima disminuye la variabilidad. El comportamiento y la motivación para el desarrollo de actividades laborales dependen directamente de la existencia de un clima laboral que favorezca el alcance de objetivos y metas propuestas (Panchi, 2018).

Siempre debe existir un clima laboral agradable para que el personal que labora en las empresas par que fluyan resultados de productividad y comunicación puesto que son un factor base para la prosperidad de una buena organización (Pilligua & Arteaga, 2019). Conjuntamente, es recomendable que los altos mandos se interesen por el bienestar de sus trabajadores puesto que mayormente proporcionan un impacto positivo tanto en la satisfacción intrínseca como extrínseca del clima laboral de los empleados (Pedraza, 2018)

Cuando se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores y se les proporciona la información suficiente tanto para desempeñar sus labores como para sus asuntos importantes, el clima laboral se convierte de inmediato en un ambiente de trabajo favorable (Espinoza & Jiménez, 2019). Asimismo, el clima laboral puede incidir sobre la conducta del empleado otorgando fuerza impulsadora para que los trabajadores le den sentido a su realidad motivando actitudes positivas con su organización (Lapo & Bustamante, 2018).

Todo comportamiento organizativo influye de alguna manera al rendimiento y comportamiento del empleado, como muestra de ello, el determinar cambios en el

ambiente de trabajo automáticamente establece cambios en las organizaciones y estos cambios a su vez determinan cambios a los puestos de trabajo los cuales puede influir de manera positiva o negativa al bienestar de los empleados (Moccia, 2016). Los puestos de trabajo que requieren altamente demanda de actividades extras juegan un papel determinante de riesgos de estrés, baja en el rendimiento y posible absentismo (Faya, Venturo, Herrera & Ronald, 2018) .

Los resultados efectivos de actividades esenciales de puestos de trabajo obtienen una relación positiva con las competencias del puesto permitiendo que estas se identifiquen con los comportamientos de los empleados en la organización siendo vinculada su efectividad acorde a las actividades esenciales de sus puestos (Omar, Salessi & Urteaga, 2017). Razón por la cual el llevar un análisis de descriptivo de puestos orienta a desarrollar mejores trabajadores resultantes de la actividad laboral características de sus puestos de trabajo (Carbajal, 2019).

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Realizar el análisis de los cargos, funciones existentes y el clima laboral en los trabajadores de la cooperativa 9 de octubre Salcedo.

1.2.2 Objetivo específicos

- *Ejecutar el estudio de la descripción de cargos*

El análisis de descripción de puestos estudia, determina y establece todos los requerimientos necesarios para un adecuado desempeño en el puesto de trabajo, para esto se toma en cuenta la correcta elección de las responsabilidades, las habilidades, las condiciones del puesto y tipo de persona que se desea contratar. La descripción del puesto de trabajo es una relación de lo que hace el empleado, es decir cómo lo hace y en qué condiciones lo hace, para lo cual se debe registrar los conocimientos, habilidades y aptitudes requeridas (especificaciones del puesto) que las satisfagan.

En el caso de la cooperativa 9 de octubre no se conoce a ciencia cierta si los registros de los descriptivos de puestos de la institución son fieles a las aptitudes actuales de sus empleados. Conociendo esta situación se genera la pretensión de ejecutar el estudio de descripción de cargos en la cooperativa

Para ejecutar este estudio de descripción de cargos se recurrió a la utilización de un descriptivo de brechas que es una herramienta de análisis para explorar y comparar el estado de los perfiles profesionales (Molina, Sosa, Montes, & Palacios, 2019). Este método además de que nos brinda información de los puestos, permite hacer una comparación con el descriptivo de cargos propio de la cooperativa con el perfil de los actuales empleados en función. Se podrán detectar le brecha existente con el uso una ficha de observación y una matriz de análisis de brecha que abarquen los criterios y escalas de valoración de los principales indicadores de desempeño para ser interpretados con más exactitud.

Una vez entendido el proceso, se pone en ejecución el estudio de descriptivo de cargos, para lo cual se solicita el descriptivo actualizado propio de la cooperativa 9 de octubre. También se requirió de la lista de empleados con los cargos apoderados por cada uno de ellos, lo que facilita el primer paso para el análisis del perfil de brechas. En base a la información obtenida se hicieron las respectivas exclusiones para evitar sesgos y ejecutar un estudio óptimo de la descripción de cargos de la cooperativa.

- *Evaluar el clima laboral*

El clima laboral es la atmosfera psicológica característica del medio interno de una organización. El clima laboral se relaciona con los comportamientos los cuales son percibidos por los mismos empleados. Existen diversos factores que pueden influir a que cambie el clima de trabajo, cualquier elemento con una dinámica poco positiva puede hacer que este mismo se reduzca. En el caso de la Cooperativa desconocemos cual es el estado de su clima de trabajo por lo que es importante inspeccionarlo para saber qué impacto tiene en los trabajadores de la cooperativa. Teniendo en cuenta que existe la carencia de un estudio previo el ambiente de trabajo se pretende en este proyecto evaluar el Clima Laboral.

Para evaluar el Clima Laboral se recurrió a un cuestionario de Clima Organizacional creado por Litwin y Stringer. El instrumento recogió información acerca de cómo se desarrolla el trabajo en la organización. El cuestionario consta de cincuenta preguntas y se agrupa con nueve dimensiones que se especifican a continuación: La dimensión (estructura) según los autores representa la percepción que tienen los empleados acerca de las reglas, procedimientos y normas de la organización. La dimensión (responsabilidad) es la percepción acerca de la autonomía y la toma de decisiones relacionadas con el trabajo. La dimensión (recompensa) corresponde a la percepción de recompensa recibida por el trabajo bien hecho.

La dimensión (desafío) corresponde a las metas o riesgos que pueden correr al desempeñar su labor. La dimensión (relaciones) es la percepción de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones laborales. La dimensión (cooperación) es el espíritu de ayuda de parte de los directivos y empleados del grupo. La dimensión (estándares) habla sobre la existencia de estándares fijados para la productividad. La dimensión (conflicto) es el énfasis de que los problemas de la organización salgan a la luz o permanezcan escondidos. La dimensión (identidad) es el sentimiento de que uno pertenece a la institución sintiéndose parte valiosa del equipo de trabajo.

Al entender el proceso a seguir del instrumento de clima laboral se solicitó el respectivo permiso para poder aplicar las encuestas a los trabajadores asignados para el estudio. Una vez recogidos los datos encuestados del cuestionario de Clima Organizacional se los procesa como datos estadísticos para obtener el nivel diagnóstico del clima laboral de la Cooperativa 9 de octubre, información de apoyo como complemento del análisis para la investigación.

- *Estudiar la incidencia de la descripción de cargos sobre el clima laboral.*

Se entiende como descriptivo de cargos al proceso de enunciar las tareas o responsabilidades para distinguirlas de los distintos cargos de trabajo. Por otra parte, se comprende como Clima laboral al ambiente generado por la organización, esta puede ser influida por diferentes factores del entorno siendo al mismo percibida por los empleados. En el caso de la Cooperativa 9 de Octubre se desea conocer si el estado del descriptivo de cargos influye sobre el clima laboral de los empleados por lo que se ha decidido estudiar la incidencia de la descripción de cargos sobre el clima laboral de la cooperativa.

Para realizar el estudio del Descriptivo de Cargos se utilizó una ficha comparativa para analizar el perfil de brechas que existan en la institución. Al mismo tiempo a los mismos individuos seleccionados para el estudio se les aplica un Cuestionario de Clima laboral para conocer la apreciación de su medio interno de trabajo. Los métodos de recolección de información lanzaron valores cuantificados del estado de brecha del descriptivo de cargos y el nivel de apreciación del clima laboral. Ambos resultados del nivel resultante de los trabajadores fueron ingresados en el software estadístico SPSS para la comparación de ambos.

Se realizó una visualización más exacta con los valores ya procesados, los mismos que ya se pueden visualizar en gráficas y tablas estadísticas. La valoración es analizada e interpretada para conocer como estas dos variables interactúan en la cooperativa. Después de la interpretación ya se tiene más conocimiento sobre los acontecimientos, aun se aprovecha el registro de los valores para dar un criterio de incidencia entre estas dos variables. La verificación de la hipótesis asevera o descarta la presunta incidencia del descriptivo de cargos y el clima laboral, por lo que se teniendo clara la cuestión se cierra la etapa de análisis. Gracias a los resultados resueltos del estudio se facilita la elaboración de las respectivas conclusiones y recomendaciones importantes para el desenlace del proyecto de investigación.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Recursos

De acuerdo con López (2012), para lograr una planeación adecuada de la investigación es necesario contar con una serie de elementos, recursos e insumos necesarios. Dichos recursos son:

- Recursos Humanos: Personas indispensables de grupo social de quienes depende el funcionamiento de los demás recursos. Representa todo aquello que aportan los individuos al desarrollo del proyecto.
- Recursos Institucionales: Es un recurso importante que nos brinda la apertura para el uso de las instalaciones donde se puede realizar la investigación.
- Recursos Materiales: Son bienes tangibles con los que se cuenta para la ejecución de la investigación.
- Recursos Financieros: Son recursos monetarios que brinda una proyección de gastos propios indispensables para la aportación y el buen funcionamiento del proyecto.

En seguida se puntualiza los elementos, recursos e insumos necesarios para el progreso de la tesis y se detalla una tabla de datos establecida para costos de la investigación.

- Recursos Humanos: Tutor docente, Secretarias, Trabajadores de la cooperativa.
- Recursos Institucionales: Cooperativa 9 de octubre, Universidad Técnica de Ambato, Bibliotecas de la Universidad, Laboratorios de Computación.
- Recursos Materiales: Materiales de oficina, computadoras, resma de hojas.
- Recursos financieros: Capital presupuestario requerido y establecido para gastos del proyecto de investigación.

Tabla 1. Tabla de Recursos

RECURSOS	DETALLE	VALOR
Recursos Institucionales	- Cooperativa 9 de octubre - Universidad Técnica de Ambato - Bibliotecas de la Universidad	\$ 0
Recursos Humanos	-Tutor docente -Trabajadores de la cooperativa -Secretarias	\$ 0
Recursos Materiales	- Resma de Hojas - Material de Oficina - Impresiones - Copias - CD - Computadoras	\$ 250
Recursos Financieros	-Transporte -Alimentación -Imprevistos	\$ 320
TOTAL		\$ 570

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

2.2 Enfoque de la investigación

Cruz, Sánchez y Gómez (2015) mencionan que los enfoques cualitativo-cuantitativo son posiciones compartibles y complementarias. Esta integración de métodos tiene sus dos partes bien diferenciadas donde cada una expone sus resultados alcanzados y luego se integran como producto final.

Se plantea con enfoque cualitativo por la observación objetiva de cualidades existentes en el descriptivo de cargos que se va analizar. El enfoque cualitativo hace una aproximación al lugar dando un acercamiento de las experiencias, opiniones, valores, actitudes y situaciones que requieren ser investigadas para dar una visión clara de la situación ocurrente (Cruz et al., 2015).

Se proyecta con enfoque cuantitativo de acuerdo con la cuantificación de datos que se va a realizar en base al clima laboral detectado para luego ser medido con la otra variable de investigación. El enfoque cuantitativo puede sistematizar las necesidades

y elementos encontrados en el campo de estudio, los cuales se pueden estructurar para la proporción de orden, dirección, además de organizar la información en fases o etapas (Cruz et al., 2015).

2.3 Nivel o tipo de Investigación

2.3.1 Nivel Exploratorio

Es nivel exploratorio porque examina el problema de la cooperativa como una situación faltante o poco abordada, donde pueden existir dudas para profundizar en el análisis de la descripción de cargos y de Clima Laboral de la Institución. La finalidad de este nivel es proporcionar de conocimientos examinados a profundidad en base al análisis de investigación propuesto para el proyecto (Abreu, 2014).

2.3.2 Nivel Descriptivo

Se la define como nivel descriptivo porque consiste en describir fenómenos, detallar situaciones, contextos y sucesos que se manifiesten en el proceso de investigación. Para este estudio descriptivo se busca especificar las características, procesos y perfiles de las personas para instaurar una adecuada implementación de los descriptivos de cargos. El objetivo de este nivel es exponer con mayor rigor la descripción significativa sobre los conocimientos obtenidos en la realidad del estudio (Abreu, 2014).

2.3.3 Nivel Correlacional

Es de nivel correlacional porque tiene la finalidad de conocer la relación y el grado de asociación del contenido de las dos variables de estudio. Se tomará en cuenta el análisis comparativo del descriptivo de cargos de la cooperativa con los resultados del clima laboral para la identificación de la correlación. Este nivel ayuda a establecer distinciones entre los sucesos de las variables estudiadas, permitiendo averiguar si pertenecen a elementos comunes delimitándolo mediante la hipótesis que fundamenta la investigación (Abreu, 2014).

2.4 Modalidad de investigación

2.4.1 Modalidad de campo

Según Martins (2010) la investigación de campo consiste en la recolección de datos, directamente de la realidad donde ocurre el problema. Es por ello que se debe acudir a

lugar de la investigación de la Cooperativa 9 de Octubre para así tener claro el panorama y obtener información de manera directa.

2.4.2 Modalidad bibliográfica

La investigación es bibliográfica por que se recolecta información para la construcción del objeto de investigación. Se caracteriza por la utilización de documentos, artículos, papers, libros, para la recolección de datos que permitan sustentar la información del proyecto (Martins, 2010).

2.5 Población y Muestra

2.5.1 Población

Ventura y Privada (2017) mencionan que la población es un conjunto de elementos que contienen ciertas características que el investigador quiere estudiar. Como población se tomará en cuenta los 33 trabajadores de la agencia Matriz de la cooperativa 9 de Octubre.

2.5.2 Muestra

Ventura y Privada (2017) expresan que la muestra es entendida como un subconjunto de la población formado por unidades de análisis. Para esta investigación mediante un muestreo no-probabilístico se considera necesario realizar el estudio a toda la población, decisión que se la tomó considerando que la población es pequeña.

Se cuenta para el estudio con 33 personas que trabajan en la Matriz del cantón Salcedo, para lo cual se trabajara con ellos para estudio. (Tabla 2).

Tabla 2. Muestra

Área	Unidades de análisis	Porcentaje
Área de Finanzas y Riesgos	16	48,48%
Área de Negocios	9	27,27%
Área de Talento Humano y Seguridad	2	6,06%
Programación y Servicios generales	5	15,15%
Gerencia	1	3,03%
TOTAL	33	100%

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

2.5.3 Criterio de inclusión

El estudio se rige con criterios de inclusión y exclusión de acuerdo con la realidad de acontecimientos de la empresa. Se excluirán del estudio a empleados que tengan permisos especiales, renunciados, estadía menor a 6 meses de servicio en la institución, también se excluyen a los niveles Gerenciales; situaciones que se tomaron en cuenta para la exclusión por la posibilidad de sesgo en la recolección de información.

De los 33 empleados de la cooperativa 9 de octubre de la Matriz Salcedo 3 trabajadores son excluidos por motivos detallados a continuación.

1 Gerente que se excluye para evitar sesgos en el estudio de Clima Laboral que es lo recomendable tomando en cuenta que el estudio de exclusividad para empleados.

2 Recaudadores se excluyen del estudio por su estadía menor a 6 meses dentro de la cooperativa

En definitiva, con los criterios de inclusión del número total de encuestados se procede a la toma de 30 encuestas en los empleados de la Cooperativa 9 de Octubre de Salcedo.

2.6 Plan de Recolección de Información

Tabla 3. Plan de Recolección de Información

PREGUNTAS	RECOLECCIÓN
¿Para qué?	Elaborar la descripción de cargos y el clima laboral
¿A quiénes?	A los trabajadores de la Cooperativa 9 de octubre
¿Sobre qué aspectos?	Laborales, Realización de actividades, Ambiente laboral
¿Cuándo?	Período Académico Septiembre 2019- Enero 2019
¿Dónde?	En la Cooperativa 9 de Octubre
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Qué técnica de recolección?	- Cuestionario Clima Organizacional de Litwin y Stringer. - Descriptivo de brechas
¿Con qué?	Instructivos establecidos

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de Información

Para la recolección de información de la presente investigación se utilizará la observación directa, protocolo de descripción de cargos y un cuestionario de Clima Organizacional para mayor precisión en la comparación entre las dos variables.

Protocolo de Descripción de Cargos (perfil de brechas)

El protocolo de descriptivo de perfil de brechas es una herramienta de análisis que sirve para explorar y comparar el estado de los perfiles profesionales reales de la organización. Se trata de dar una valoración al estudio segmentado del contexto de los puestos y las actividades a desempeñar. Esto se lo realiza con una ficha de comparación entre el puesto deseado propuesto del descriptivo de cargos propio de la cooperativa y el perfil real de los trabajadores que están ocupando los cargos. Se identificará la brecha del estado actual usando criterios y niveles de valoración para obtener una perspectiva práctica que permita tomar acciones con la investigación. (Molina, Sosa, Montes & Palacios, 2019).

Cuestionario de Clima Organizacional (Litwin y Stringer)

El cuestionario de Clima Laboral de Litwin y Stringer es un instrumento que recoge información de la percepción que poseen los individuos de su ambiente de trabajo. El cuestionario consta de 50 preguntas. Agrupa nueve dimensiones las cuales son: Estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez apoyo, normas, conflicto. Su escala está valorada de la siguiente manera: Totalmente de acuerdo, Relativamente de acuerdo, Relativamente en desacuerdo y Totalmente en desacuerdo mediante una escala de Thurstone. A las afirmaciones positivas se les da un puntaje de 4 a 1 y de 1 y 4 en caso de ser negativas. Según el promedio general se clasifica al Clima Organizacional en rangos de Malo con puntaje de (1,00 a 1,75), Regular con (1,75 a 2,50), Bueno con (2,51 a 3,25) o Excelente (3,25 a 4,00) en promedio (Venegas, 2014).

2.8 Procesamiento y análisis de datos

Tabulación Unidireccional

Se determina el número real de los encuestados procesando circunstancias de error, datos perdidos e imprevistos en el caso de que hayan existido. Estos imprevistos de error serán detectados en el ingreso de los datos y de ser el caso se los establecerá en el resumen de la investigación.

Tabulación Cruzada

Los procesos de tabulación cruzada brindan información de fácil comprensión para la relación entre variables. Se lo realizará con el cruce del nivel de percepción de clima laboral con sus respectivas escalas sociodemográficas y de la misma manera las preguntas para el análisis de descriptivo de cargos con sus sociodemográficas esto conjuntamente con el establecimiento de frecuencias y porcentajes. Se los analizará por dimensiones para el cumplimiento acertado del desarrollo de los objetivos.

Procesamiento de datos

Con los datos obtenidos de las técnicas de recolección se procederá a definir qué trabajadores tienen su perfil de puesto adecuado a su puesto real. Al mismo tiempo conocer si los mismos trabajadores tienen un clima laboral malo, regular, bueno o excelente. Se procederá al análisis crítico para determinar los sucesos ocurridos en la toma de información, de ser necesario se procederá nuevamente a la recolección.

Medidas de tendencia central

Utilización de Media aritmética, mediana y moda útiles en datos ordinales para la jerarquización de los datos ingresados, así como para el establecimiento de las frecuencias, el establecimiento de preguntas problema, medidas estadísticas y para la correlación de las variables

Correlación estadística

Se ordenará la información en el software estadístico SPSS para procesar de manera sistemática los datos obtenidos. Programa que facilitará la generación de tablas, gráficas, análisis e interpretación. Además, se hace una correlación para la posible comprobación de hipótesis que facilite las conclusiones respectivas.

Tabla 4. Matriz de diferentes correlaciones estadísticas

	Chi Cuadrado	Correlación de Spearman	T de Student	Correlación de Pearson
Nivel de significación aceptado	P valor <0.05 se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la alterna Hi	P valor <0.05 se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la alterna Hi	P valor <0.05 se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la alterna Hi	P valor <0.05 se rechaza la hipótesis nula Ho y se acepta la alterna Hi
Escala de Medición	Escala nominal y ordinal	Escala nominal y ordinal	Escala de Intervalo	Escala de Intervalo
Tipo de prueba	No paramétrica	No paramétrica	No paramétrica	Prueba paramétrica
Distribución	Cualitativa	Cuantitativa	Cuantitativa	Cuantitativa

Fuente: Fundamentos básicos de estadística (Salazar & Castillo, 2018)

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

Selección del estadístico de correlación (RHO Spearman)

El coeficiente de correlación de Spearman es una prueba **no paramétrica** que analiza la asociación de datos entre dos grupos. Se utiliza Spearman en base los siguientes supuestos: el estudio de la muestra de observación es independiente, se necesita que por lo menos una de las variables sea numérica en este caso la variable de Clima Laboral, no requiere de distribución normal de la variable y tampoco requiere de la homogeneidad de varianzas (Mondragón, 2014).

Razón por la cual el RHO de Spearman es el estadístico de correlación más acertado que se ajusta a la realidad del estudio cumpliendo con los supuestos establecidos por lo que se lo tomará en cuenta para correlación de las variables de Clima laboral y desempeño laboral en los empleados de la Cooperativa 9 de Octubre..

CAPÍTULO III

RESULTADOS E INTERPRETACIÓN

Se analizan los datos sociodemográficos y los resultados de los instrumentos de recolección de las dos variables de estudio.

3.1 Datos Sociodemográficos

3.1.1 Género

Tabla 5. Género Sociodemográfico.

Género	frecuencia	Porcentaje
Hombres	8	26.67%
Mujeres	22	73.3%

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

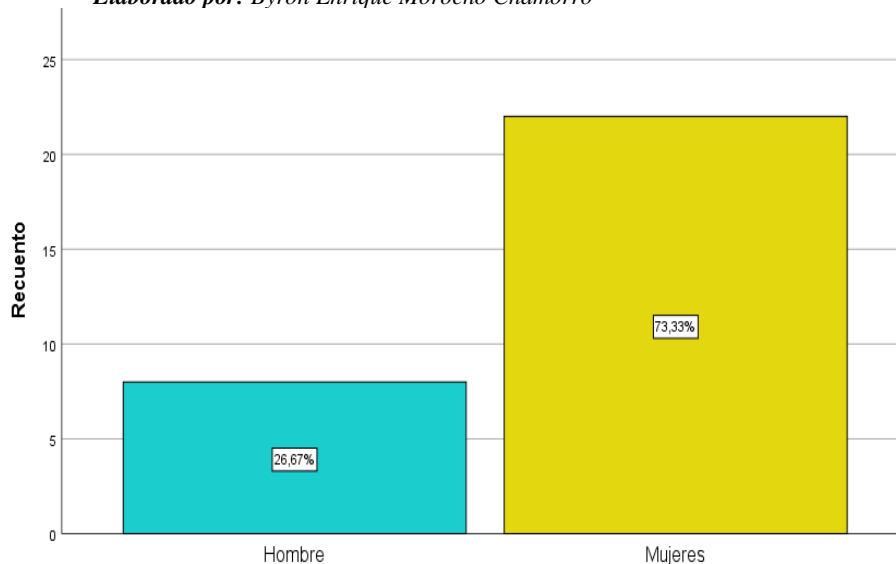


Gráfico 1. Género Sociodemográfico

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

Análisis

Del total de los empleados evaluados se evidencia que 8 trabajadores que corresponde al 26.7% son hombres y que 22 colaboradores que representan al 73.3% son mujeres.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la agencia matriz de la Cooperativa 9 de Octubre son mujeres, a diferencia de la cantidad de hombres que es mucho menor, por lo que la mayoría de las actividades realizadas dentro de la institución son llevadas por personal femenino.

3.1.2 Edades

Tabla 6. Edades Sociodemográfico

Edades	Frecuencia	Porcentaje
18 a 25 años	4	13.33%
26 a 36 años	19	63.33%
37 a 55 años	7	23.33%

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

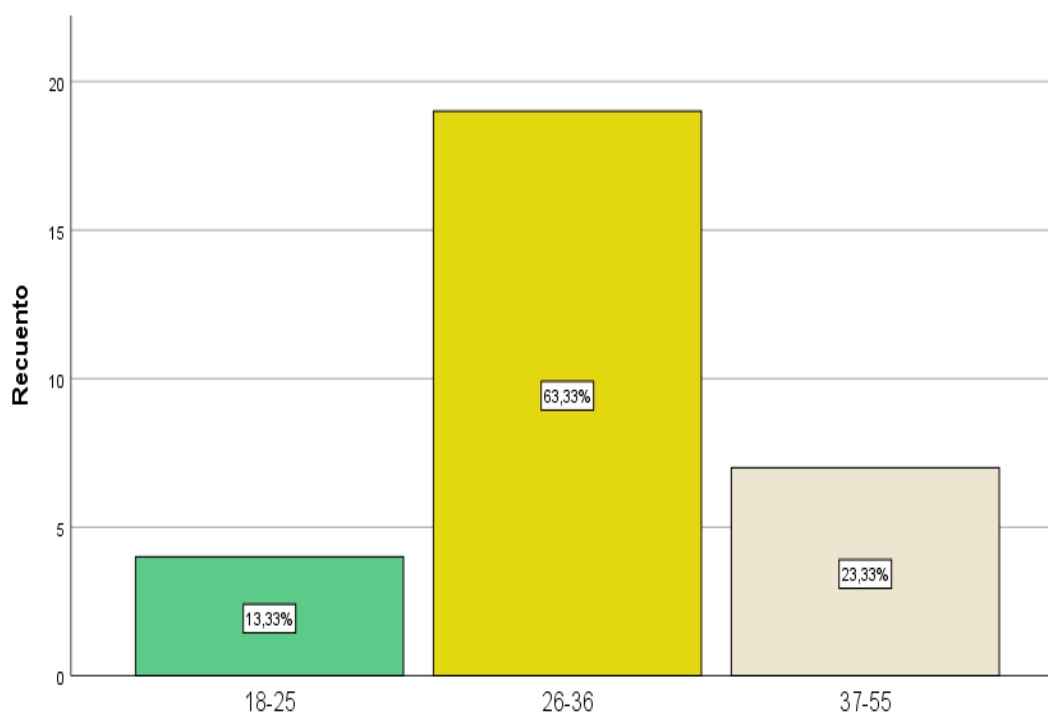


Gráfico 2. Edades Sociodemográfico

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

Análisis

De total e empleados encuestados, 19 que representa el 63.33% son tienen edades entre 26 a 39 años, mientras que 7 empleados equivalente a 23.33% tienen edades de 37 a 55 años y solo 4 empleados representados por el 13.33% tienen una edad de 18 a 25 años.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la Cooperativa tienen una edad que oscila entre los 26 a 36 lo que quiere decir que se encuentran en una edad estándar de trabajo donde todavía se tiene la energía suficiente para desempeñar actividades laborales

3.1.3 Áreas de Gestión

Tabla 7 Áreas de Gestión.

Área de Gestión	Frecuencia	Porcentaje
Área de Finanzas y Riesgos	14	46.7%
Área de Talento Humano y Seguridad	2	6.7%
Área de Negocios	9	30.0%
Programación y Servicio Generales	5	16.7%

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

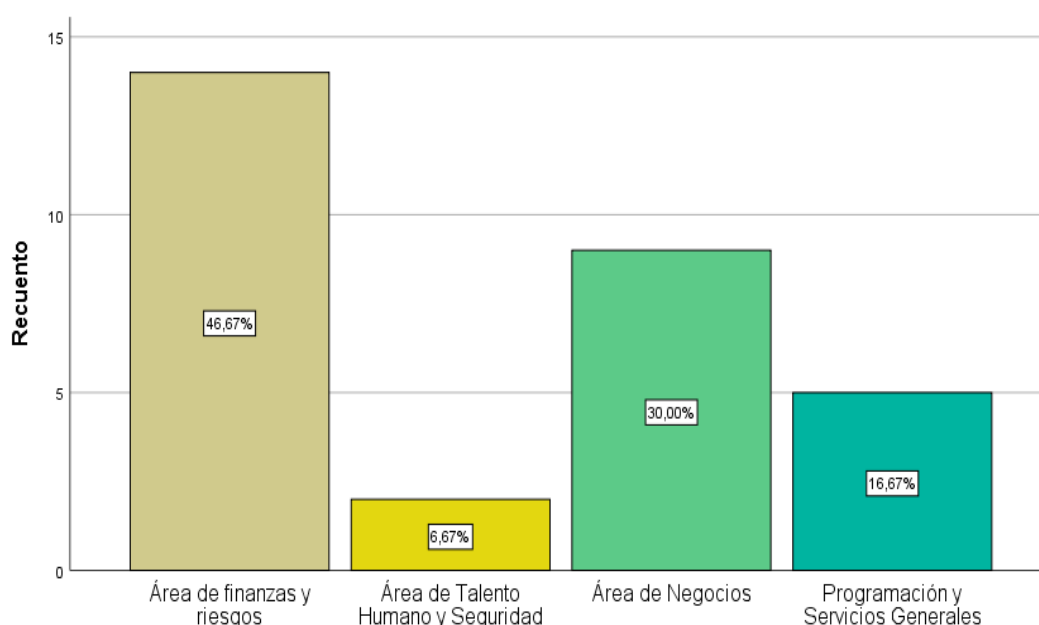


Gráfico 3 Área de Gestión.

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

Análisis

Del total de empleados evaluados se puede evidenciar que 14 trabajadores equivalente al 46.7% pertenecen al área e finanzas y riesgos, 9 trabajadores equivalente al 30.0% pertenecientes al área de negociación, también 5 trabajadores equivalente a 16.7% pertenecen al área de programación y servicios generales, en cambio 2 trabajadores que representa el 6.7% pertenecen al área de talento humano y seguridad.

Interpretación

La mayor parte de empleados de la Cooperativa forman parte del departamento del área de finanzas y riesgos, que tomando en cuenta la actividad general de la empresa es normal que conste en su mayor parte de contadoras, finanza, auditores, riesgos y recaudadores que conforman el área de estudio para brindar servicios bancarios.

3.2 Análisis e interpretación de resultados (Clima Laboral)

Para este análisis se tomaron en cuenta las dimensiones de clima laboral que en la cooperativa según los datos arrojados por los empleados representan les representa un problema.

3.2.1 Dimensión de Recompensa (Clima Laboral)

Tabla 8. Dimensión de Recompensa

Dimensión Recompensa	Totalmente en desacuerdo	Relativamente en desacuerdo	Relativamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
16.En esta cooperativa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar mejores puestos.	6	18	4	2
17.En esta cooperativa existe mayor preocupación por destacar en el trabajo bien hecho que aquel mal hecho	4	9	10	7
18.En esta cooperativa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se reciba	4	5	11	10
19.En esta cooperativa existe tendencia a ser más negativo que positivo	4	10	8	8
20.En esta cooperativa no hay suficiente recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho	10	5	12	3
21.En esta cooperativa los errores son sancionados	0	4	12	14

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

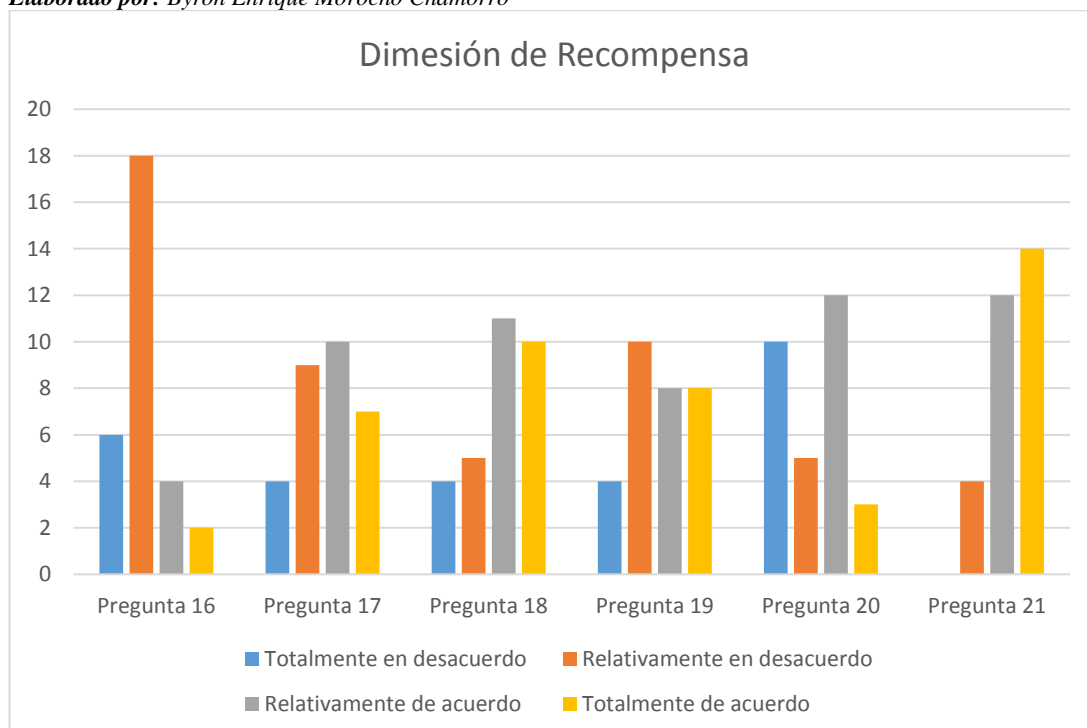


Gráfico 4. Dimensión de Recompensa

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

Análisis

Del total de los 30 empleados encuestados equivalente al 100%, se toman a consideración las respuestas más puntuadas de cada pregunta de la dimensión recompensa, en donde:

Un total de 18 empleados equivalente a 60.0% están relativamente en desacuerdo con que los empleados que desempeñen mejor su trabajo pueden llegar a ocupar mejores puestos.

Así mismo un total de 10 empleados que representa el 33.3% relativamente de acuerdo dicen que en la cooperativa existe mayor preocupación por destacar en el trabajo bien hecho que en el mal hecho

Existen 11 empleados equivalente a 36.6% están relativamente de acuerdo mientras mejor sea el trabajo que se haga hay mejor reconocimiento.

Un total de 10 empleados que representa el 33.3% dicen que están relativamente en desacuerdo que exista tendencia a ser más negativo que positivo en la cooperativa.

Asimismo 12 empleados que representa el 40% están relativamente de acuerdo en que en esta cooperativa no hay suficiente recompensa y reconocimiento por el trabajo bien hecho.

Igualmente, 14 empleados que representa 46.6% están totalmente de acuerdo en que sus errores son sancionados

Interpretación

Se puede identificar que la mayoría de los empleados no se encierran satisfechos al saber que a pesar de desarrollen de la mejor manera su trabajo no se pueda tener oportunidades de llegar a la ocupación de mejores puestos, conjuntamente sabiendo que a pesar del trabajo bien realizado sienten que no reciben las mejores recompensa y reconocimientos, enfatizan además de eso que cualquier error es totalmente sancionado. A pesar de lo dicho los empleados tratan de ser positivos y de desempeñar de la mejor manera su trabajo teniendo en cuenta la falta de reconocimiento que se les otorga sus actividades realizadas en el trabajo

3.2.2. Dimensión de Riesgo (Clima Laboral)

Tabla 9. dimensión de Riesgo

Dimensión de Riesgo	Totalmente en desacuerdo	Relativamente en desacuerdo	Relativamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
22.En esta cooperativa se trabaja de forma lenta, pero segura y sin riesgos	12	9	7	2
23.Esta cooperativa se ha desarrollado porque se ha arriesgado cuando ha sido necesario	4	5	12	9
24.En esta cooperativa la toma de decisiones se hace de forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos	2	7	9	12
25.Las jefaturas de esta cooperativa están dispuestas a correr riesgos ante una buena iniciativa	3	10	8	9
26.Para que esta organización sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos	1	5	12	12

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

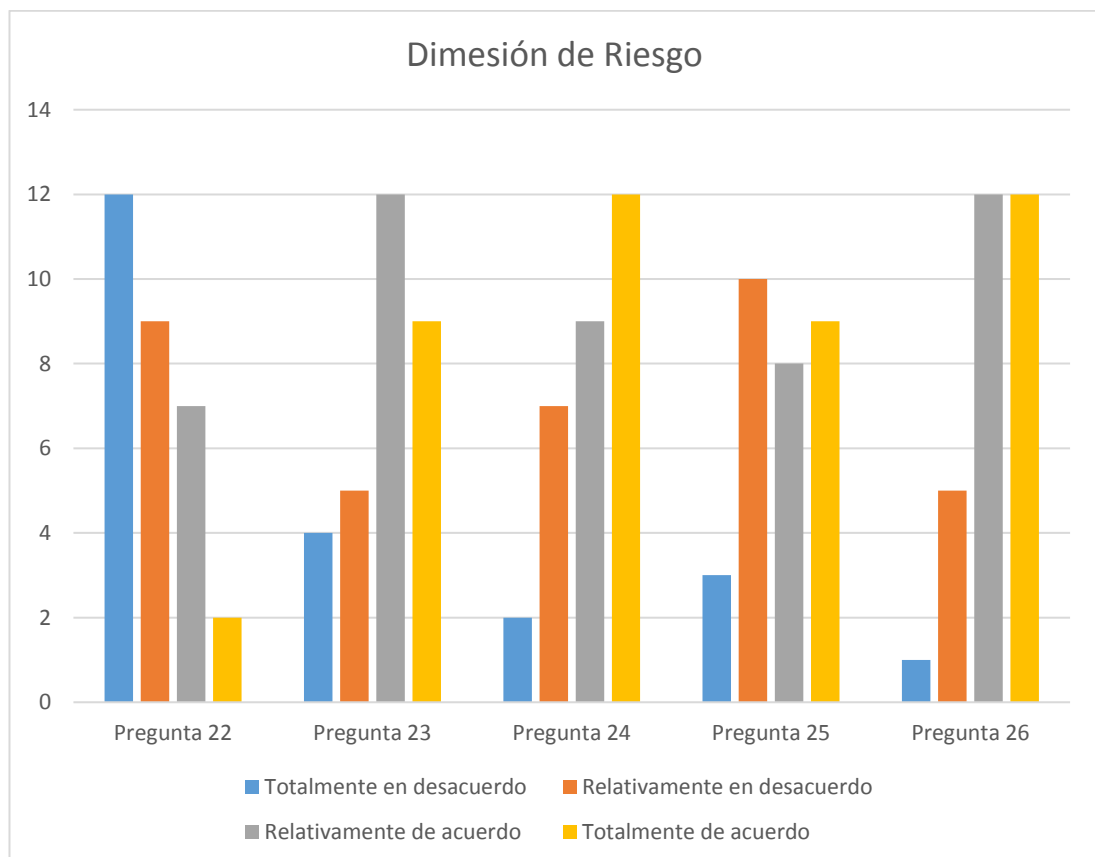


Gráfico 5. Dimensión de Riesgo

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

Análisis

Del total de los 30 empleados encuestados equivalente al 100%, se toman a consideración las respuestas más puntuadas de cada pregunta de la dimensión riesgo, en donde:

Un total de 12 empleados equivalente al 40.0% están relativamente de acuerdo en que la cooperativa se trabaje de forma lenta pero segura y sin riesgo

Otros 12 trabajadores equivalente al 40.0% dicen que están relativamente de acuerdo en cuanto que en la cooperativa se ha arriesgado cuando ha sido necesario

Un total de 12 empleados equivalente al 40.0% están totalmente de acuerdo en que la cooperativa trabaja de forma cautelosa para poder alcanzar los fines propuestos

Un grupo de 10 empleados equivalente al 33.3% están relativamente en desacuerdo en que la cooperativa esté dispuesta a correr riesgos ante una buena iniciativa.

Del mismo modo 12 empleados equivalente al 40.0% están totalmente de acuerdo en que para que la organización sea superior a otras debería correr riesgos

Interpretación

Se puede expresar que la mayoría de los empleados presentan su opinión en cuanto a los riesgos que corre la empresa, en colectividad establecen que si la cooperativa desea ser superior deberían correr riesgos, entienden también que la cooperativa trata de no correr riesgos para desenvolverse de forma segura y al mismo tiempo no están muy de acuerdo en que la cooperativa no se anime o esté dispuesta a correr riesgos ante una buena iniciativa. Existen también empleados que dictan que se hace de forma segura para poder alcanzar los fines propuestos y también reconocen que cuando la cooperativa se ha arriesgado ha sido completamente necesario. Por lo tanto, se puede decir que la mayoría de los colaboradores apoyan que para ser una cooperativa superior hay que correr riesgos y que cuando se lo ha hecho les ha ido bien, así mismo se nota que en su mayoría estarían motivados a correr el riesgo con la institución en el caso de una buena iniciativa, razón por la cual los colaboradores están conscientes de ello que en el caso de la organización tomara la iniciativa en cualquier momento, el apoyo por parte de los trabajadores sería por mayoría

3.2.3 Dimensión de Conflicto

Tabla 10. Dimensión de Conflicto

Dimensión de Conflictos	Totalmente en desacuerdo	Relativamente en desacuerdo	Relativamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
43.En esta cooperativa la mejor manera de causar buena impresión es evitar las discusiones y desacuerdos.	3	5	12	10
44.La jefatura cree que las discrepancias entre los distintos departamentos y personas pueden ser útiles a la cooperativa.	7	12	10	1
45.En la organización se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque no estemos de acuerdo con nuestros jefes.	12	6	11	1
46.En esta cooperativa, para llegar a un acuerdo, no se toman en cuenta las distintas opiniones existentes	7	8	9	6

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

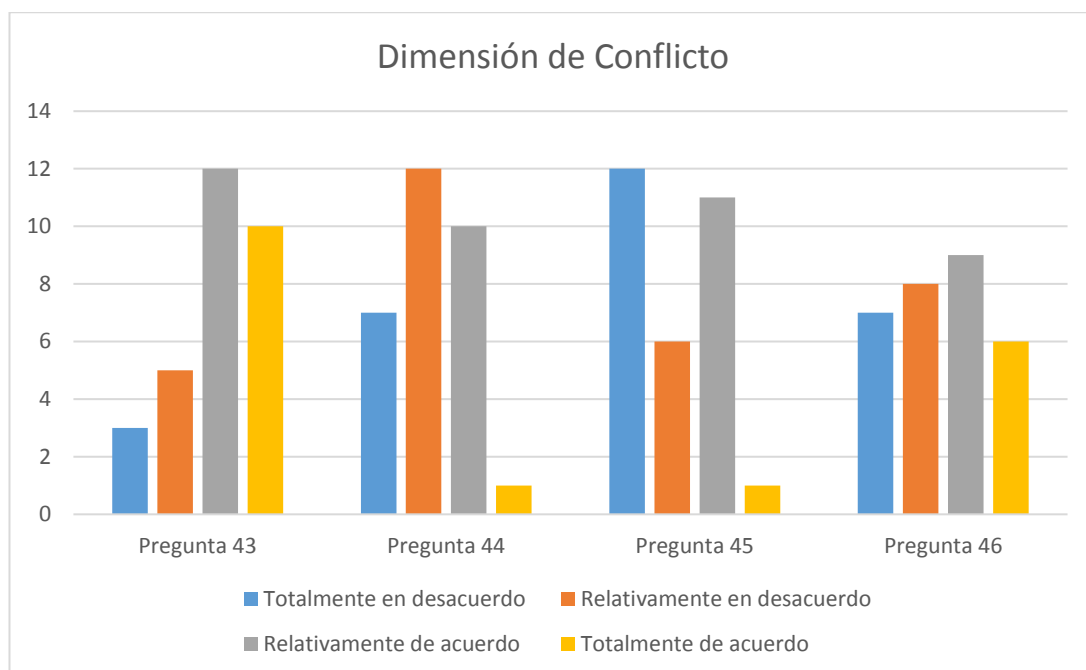


Gráfico 6. Dimensión de Conflicto

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

Análisis

Del total de los 30 empleados encuestados equivalente al 100%, se toman a consideración las respuestas más puntuadas de cada pregunta de la dimensión riesgo, en donde:

Un total de 12 que representa el 40.0% están relativamente de acuerdo que en la cooperativa para causar buena impresión es mejor evitar discusiones y desacuerdos

Otros 12 empleados están relativamente en desacuerdo en que los jefes piensen que la discrepancia entre los distintos departamentos y empleados puedan ser útiles para a cooperativa

En cambio, empleados 12 equivalente al 40.0% empleados están totalmente en desacuerdo con el hecho de que se les aliente a decir lo que piensa aun así ellos no estén de acuerdo con el jefe.

Un total de 9 empleados que representa el 30% están relativamente de acuerdo en que para llegar a un acuerdo en la cooperativa no se toman en cuenta las distintas opiniones existentes

.

Interpretación

La mayor parte de los empleados acuerdan que no se les alienta a decir lo que piensan aun así ellos no estén de acuerdo con las decisiones del jefe es por esa misma razón evitan discusiones y desacuerdos con el fin de causar una buena impresión al alto mando. También dictaminan que en momento de llegar a un acuerdo no se toman en cuenta las distintas opiniones que pesar de que los jefes no apoyen el conflicto entre sus empleados esta acción a la larga va a disminuir el compromiso. El hecho de que no se toma en cuenta las opiniones de los empleados para una toma de decisiones o que se censure algunas expresiones de desacuerdos por parte del empleado crea la posibilidad de generare descontentos y conflictos futuros entre empleados y jefes de la institución

3.2.4 Clima Laboral Total

Tabla 11. Clima Laboral Total

Clima Laboral Total		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0.0 %
Regular	11	36.7 %
Bueno	19	63.3 %
Excelente	0	0.0 %

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

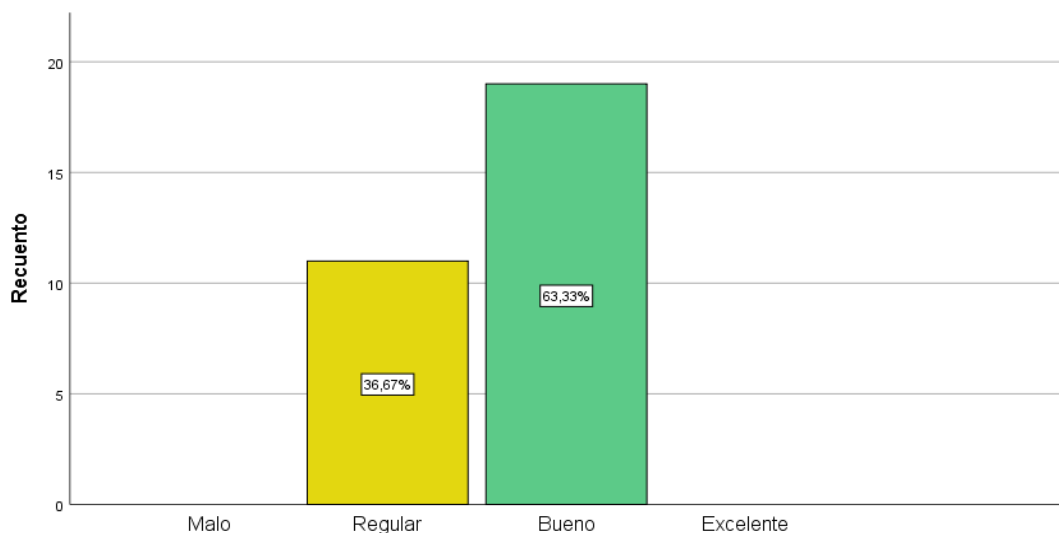


Gráfico 7. Clima Laboral Total

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

Análisis

Del total de 30 empleados encuestados que representa el 100%, son 19 empleados equivalente al 63.3% que escogen que tiene un clima laboral **bueno**, por otro lado 11 trabajadores indican que su clima laboral es **regular**.

Interpretación

La mayor parte de los empleados de la cooperativa tienen un clima laboral bueno a diferencia de otro considerable número de empleados que tienen su clima regular. Se recalca también que ninguno tiene un clima laboral excelente por lo que las decadencias en las dimensiones de recompensa, riesgo y conflicto no contribuyen a que el clima laboral sea mejor.

3.2.5 Tablas cruzadas (Clima Laboral)

Tabla 12. tabla Cruzada Género y Clima Laboral

Sexo y Clima Laboral					
			Regular	Bueno	Total
Sexo	Hombre	Recuento	2	6	8
		% dentro de Resultado Clima (Agrupada)	18,2%	31,6%	26,7%
	Mujeres	Recuento	9	13	22
		% dentro de Resultado Clima (Agrupada)	81,8%	68,4%	73,3%
Total	Recuento		11	19	30
	% dentro de Resultado Clima (Agrupada)		100,0%	100,0%	100,0%

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

Análisis

De total de 30 empleados encuestados que representa el 100%, 2 hombres que representa el 18,2% tiene un clima laboral regular y 9 mujeres que representa el 81,8% igualmente tienen un clima laboral regular. Así mismo 6 hombres que equivale al 31,6 % tienen un clima laboral bueno en conjunto con 13 mujeres que tienen un clima laboral bueno

Interpretación

La mayor parte de los empleados son de género femenino en el cual predomina un clima laboral de bueno a diferencia de los hombres que son un grupo mucho más reducido, pero con pocos con un clima laboral bueno. Razón por la cual se puede decir que un mejor clima laboral prevalece en el género femenino.

Tabla 13. Tablas Cruzadas Edad y Clima Laboral

		Edades y Clima Laboral			
			Regular	Bueno	Total
Rango de Edades	18-25	Recuento	1	3	4
		% dentro de Resultado Clima	9,1%	15,8%	13,3%
	26-36	Recuento	8	11	19
		% dentro de Resultado Clima	72,7%	57,9%	63,3%
	37-55	Recuento	2	5	7
		% dentro de Resultado Clima	18,2%	26,3%	23,3%
Total	Recuento		11	19	30
	% dentro de Resultado Clima		100,0%	100,0%	100,0%
	(Agrupada)				

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

Análisis

De total de 30 empleados encuestados que representa el 100%, 1 empleado de 18 a 25 años que representa el 9,1%, otros 8 empleados de 26 a 36 años que representa el 72,7% y tan solo 2 empleados de 37 a 55 años que equivale al 18,2 por ciento tiene un clima laboral regular. Así mismo 3 empleados de 18 a 25 años que equivale al 15,8%, otros 11 de 26 a 36 años que equivale al 57,9, y otros 5 empleados de 37 a 55 años tienen un clima laboral bueno

Interpretación

La mayor parte de los empleados de 26 a 36 años tiene un clima laboral bueno a diferencia de los trabajadores de 18 a 25 y de los 37 a 55. Se puede decir que el clima laboral de la cooperativa es mucho mejor en los trabajadores de medianas edades adultas que en este caso la mayoría oscilan entre los 26 a 36 años

Tabla 14. Área de Gestión y Clima Laboral

Área de gestión y Clima Laboral			Regular	Bueno	Total
Áreas de Gestión	Área de finanzas y riesgos	Recuento	7	7	14
		% dentro de Resultado	63,6%	36,8%	46,7%
		Clima			
	Área de Talento Humano y Seguridad	Recuento	0	2	2
		% dentro de Resultado	0,0%	10,5%	6,7%
		Clima			
	Área de Negocios	Recuento	4	5	9
		% dentro de Resultado	36,4%	26,3%	30,0%
		Clima			
	Programación y Servicios Generales	Recuento	0	5	5
		% dentro de Resultado	0,0%	26,3%	16,7%
		Clima			
Total	Recuento	11	19	30	
	% dentro de Resultado	100,0%	100,0%	100,0%	
	Clima (Agrupada)				

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

Análisis

De total de 30 empleados encuestados que representa el 100%, 7 empleados del área finanzas y riesgos que representa el 63,6%, 4 empleados del área de negocios que representa el 36,4% tiene un Clima laboral regulara. Por otra parte 7 empleados del área de finanzas y riesgos equivalente al 36,8%, 2 empleados del área de Talento Humano y Seguridad, 5 empleado del área de negocios que equivale al 26,3% y otros 5 empleados de área de programación y servicios generales tienen un clima laboral bueno.

Interpretación

La mayor parte de personal se encuentra en el área de negocia y el área de finanzas y riesgo por lo que es normal que existan más empleados con un clima laboral buen., En cambio tomando en cuenta que el análisis se hace por departamentos solo el áreas de Talento humano y riesgos conjuntamente con el área de programación y servicios generales todos sus empleados tienen un clima laboral bueno, por lo que se puede decir que en estas dos áreas el clima laboral es mejor que en los otros departamentos.

3.3 Análisis e interpretación de resultados (Descriptivo de cargos).

Para el análisis se tomaron en cuenta las afirmaciones en las que surgieron más problemas según las valoraciones brindadas por los empleados.

3.3.1 Afirmaciones del perfil de brechas (Descripción de Cargos)

Tabla 15. Afirmación número 4 de Descriptivo de Cargos

Siente que requiere capacitación en temas afines a su puesto							
		Totalmente en desacuerdo	Relativamente en Desacuerdo	Relativamente de Acuerdo	Totalmente De acuerdo	Total	
Sexo	Hombre	Recuento	1	0	3	4	8
		% dentro de Sexo	12,5%	0,0%	37,5%	50,0%	100,0%
	Mujeres	Recuento	0	2	11	9	22
		% dentro de Sexo	0,0%	9,1%	50,0%	40,9%	100,0%
Total		Recuento	1	2	14	13	30
		% dentro de Sexo	3,3%	6,7%	46,7%	43,3%	100,0%

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

Análisis

De total de 30 empleados encuestados que representa el 100%, en la afirmación de si los empleados sienten que requieren capacitaciones en temas afines a su puesto, en el caso del género masculino 1 empleado que representa el 12,5% está totalmente de acuerdo, otros 3 empleados equivalente al 37,5% están relativamente de acuerdo y 4 empleados que representa el 50% de su género están totalmente en desacuerdo. En el caso del género femenino 2 empleadas que representa el 9,1% están relativamente de acuerdo, 11 empleadas equivalente al 50,0% están relativamente de acuerdo y 13 empleadas que representa el 40,9% están totalmente de acuerdo.

Interpretación

Se puede decir que la mayor parte de empleados entre hombres y mujeres están relativamente de acuerdo y totalmente de acuerdo en que si sienten que requieren capacitaciones afines a su puesto. Esto se puede evidenciar en el presupuesto establecido para la capacitación anual de la cooperativa que equivale a 13.000,00\$ de los cuáles el año anterior solo se invirtieron 6.397,96\$

Tabla 16. Afirmación 5 de Descriptivo de Cargos

Existen actividades o tareas adicionales a las funciones de su trabajo							
			Totalmente en desacuerdo	Relativamente en Desacuerdo	Relativamente de Acuerdo	Totalmente De acuerdo	Total
Sexo	Hombre	Recuento	0	3	2	3	8
		% dentro de Sexo	0,0%	37,5%	25,0%	37,5%	100,0%
	Mujeres	Recuento	2	4	11	5	22
		% dentro de Sexo	9,1%	18,2%	50,0%	22,7%	100,0%
Total		Recuento	2	7	13	8	30
		% dentro de Sexo	6,7%	23,3%	43,3%	26,7%	100,0%

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

Análisis

De total de 30 empleados encuestados que representa el 100%, en la afirmación de si existen actividades o tareas adicionales a las funciones de su trabajo, en el caso del género masculino 3 que equivalen al 37,5% establecen que están relativamente en desacuerdo, 2 empleados que equivale al 25,0% están relativamente de acuerdo y 3 empleados están total mente de acuerdo. En el caso del género femenino 2 empleadas que equivale al 9,1% están totalmente en Desacuerdo, 4 empleadas que equivale al 18,2% están relativamente de acuerdo, 11 empleadas equivalente al 50,0% están relativamente de acuerdo y 8 empleadas están totalmente de acuerdo.

Interpretación

Se puede distinguir que la mayor parte de hombres y mujeres dicen que están relativamente de acuerdo en que si existen actividades o tareas adicionales a las funciones de su trabajo, de la misma manera otro buen porcentaje de empleados están completamente de acuerdo con la afirmación. Por lo que se establece que por mayoría si existen actividades o tareas adicionales que se les cargan en los puestos de trabajo.

3.4 Fiabilidad

El alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida. Es una medida entre de las correlaciones entre las variables que forman parte de la escala. Cuando más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de la investigación.

Coeficiente de alfa > ,9 es excelente

Coeficiente de alfa > ,8 es bueno

Coeficiente de alfa > ,7 es aceptable

Coeficiente de alfa >,6 es cuestionable

Coeficiente de alfa > ,5 es pobre

Coeficiente de alfa < ,5 es inaceptable

Tabla 17. Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,843	,834	55

3.5 Verificación de la hipótesis

Para la verificación de las hipótesis se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman para establecer la afinidad entre las dos variables de estudio. Se utiliza gracias a los supuestos de que la muestra de observación es independiente, por lo menos una de las variables es numérica, no se requiere de distribución normal y homogeneidad, y el estudio presentado es no paramétrico. Se procesará en el programa SPSS para que automáticamente se calcule la correlación de Spearman.

Formulación de la hipótesis

La descripción de Cargos influye en el Clima Laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Salcedo.

Ho: La descripción de Cargos no influye en el Clima Laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Salcedo.

Hi: La descripción de Cargos si influye en el Clima Laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Salcedo.

Análisis de Significancia

El coeficiente de correlación de Spearman dictamina que: Cuando P valor < 0.05 se acepta la hipótesis alternativa (H1) y se rechaza la nula (Ho) y que cuando el P valor > 0.05 se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la alterna (Hi)

Análisis Spearman

Tabla 18. Correlación afirmación 5 y Pregunta 40

			Existen actividades o tareas adicionales a las funciones de su trabajo	40.En esta cooperativa mejorará el rendimiento por si solo cuando los funcionarios estén contentos
Rho de Spearman	Existen actividades o tareas adicionales a las funciones de su trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,366*
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	30	30
	40.En esta cooperativa mejorará el rendimiento por si solo cuando los funcionarios estén contentos	Coeficiente de correlación	,366*	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	30	30

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

Elaborado por: Byron Enrique Morocho Chamorro

Del análisis de Spearman se obtiene que la significancia bilateral tiene un valor de 0,047 lo que indica que es menor a 0,05 (P valor < 0.05) por lo que se acepta la hipótesis alternativa (Ho) y se rechaza la nula (Ho)

Decisión Final

Teniendo en cuenta que (P valor <0.05) se acepta la hipótesis alternativa (Ho) y se rechaza la nula (Ho), esto quiere decir que la Descripción de Cargos si influye en el Clima Laboral en los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre Salcedo.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Al realizar el estudio se ha determinado que 19 empleados equivalente al 63.3% escogen que tiene un clima laboral bueno, por otro lado 11 trabajadores que son el 36,7% indican que su clima laboral es regular. Por lo que se puede concluir que es bueno por lo se puede tomar estrategias para mejorarlo.

El análisis de cargos esta defino en cada área puesto que tienen sus puestos de trabajos puntuales, las actividades específicas de cada cargo son poco delimitadas, se realizan actividades adicionales para contribuir con el bien institucional. El descriptivo de cargos de la cooperativa se ha estudiado y arroja como resultado que, los trabajadores realizan actividades adicionales a sus funciones, manifiestan también que necesitan capacitación en temas afines a su puesto de trabajo.

En el estudio ha podido ser visible que la descripción de cargos no ha delimitado las actividades específicas y puntuales de cada trabajador por lo que, si influye en el clima laboral, ya que las actividades adicionales causan un pequeño declive en el ambiente de trabajo, teniendo un clima adecuado, por lo que se puede trabar para contribuir con el bienestar de la Cooperativa.

4.2 Recomendaciones

Es necesario establecer estrategias para definir de la manera más adecuada el descriptivo de cargos de la cooperativa puesto que la mayoría de las empleadas de la cooperativa sienten que requieren capacitación y que tienen tareas adicionales a sus funciones. De tal manera tomando en cuenta las afirmaciones problema de los empleados se recomienda mejorar el descriptivo de los puestos, definir adecuadamente los objetivos de los diferentes cargos, describir las funciones, definir las aptitudes para el cargo, las responsabilidades y actividades respectivas de cada uno de los puestos.

Se recomienda establecer estrategias para mejorar el clima laboral puesto la mayoría mantienen un clima Laboral regular. Tomando en cuenta las dimensiones analizadas el clima laboral puede ser mucho mejor si se genera valores de cooperación, se les da a los empleados el debido reconocimiento por el trabajo bien hecho, se les brinda oportunidades de crecimiento, flexibilidad en el lugar de trabajo además de promover el buen liderazgo y los valores.

Se aconsejan concientizar sobre la actualización constante del descriptivo de cargos puesto que esta misma afectar al clima laboral de los empleados. Por lo que es bueno enfatizar directamente en las actividades a realizar en su área de trabajo porque de no hacerlo se genera insatisfacción en los colaboradores. Teniendo en claro lo que si mejoramos el enfoque de descriptivo de cargos potencializamos el clima laboral de la cooperativa. Del mismo modo se recomienda aplicar el plan de mejora.

BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, J. (2014). El Método de la Investigación Research Method, 9(3), 195–204.
- Baño, D., Cevallos, E., Arboleda, L., & García, T. (2016). Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo - Ecuador. *Industrial Data*, 19(2), 59–68. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81649428008%0ACómo>
- Bañuelos, L., Fancisco, P., & Miguel, C. (2016). ¿Podemos apasionarnos por el trabajo? *Papeles Del Psicólogo*, 37(3), 165–169. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77847916002>
- Berrocal, F. (2016). Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo.
- Bravo, Á. M., González, G. A., & Duque, J. L. (2018). Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa distribuidora de combustibles y alimentos. *Entramado*, 14(1), 12–31. <https://doi.org/10.18041/entramado.2018v14n1.27127>
- Carbajal, A. (2019). Análisis del Índice Descriptivo del Trabajo (JDI) en trabajadores de instituciones de salud de Lima , Perú. *Redalyc*, 30(1), 11. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338058903004%0APDF>
- Cruz, Sánchez, & Gómez. (2015). La dicotomía cualitativo-cuantitativo : posibilidades de integración y diseños mixtos, 11–30.
- Espinoza, M., & Jiménez, A. (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Universidad & Empresa*, 21(36), 261–284. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778> *
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Ronald, H. (2018). Autonomía en el trabajo y satisfacción laboral. *Apuntes Universitarios*, 8(2), 14. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467657107003%0AEsta>
- Gil, A. (2015). Naturaleza normativa de las relaciones de puestos de trabajo. *Redalyc*,

- (4), 105–123. <https://doi.org/DOI>: <http://dx.doi.org/10.24965/reala.v0i4.10303>
- Lapo, M., & Bustamante, M. (2018). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador Organizational Climate Incidence and Labor Attitudes in the Prosocial Behavior of Guayas, 29, 245–258. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245>
- Linares, S. (2017). Democracia y sorteo de cargos. *Revista Internacional de Filosofía*, 0507(1), 45–58. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.6018/daimon/294741>
- López, K. M. (2012). Tipos de recursos en una empresa. *SCRIBD*. Retrieved from <https://es.scribd.com/doc/109651987/Tipos-de-Recursos-de-Una-Empresa>
- Meriño, V., Chirinos, Y., & Martinez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, (84), 43–61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Moccia, S. (2016). Redalyc.FELICIDAD EN EL TRABAJO. *Redalyc*, 37(2), 143–151. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007%0ACómo>
- Molina, M. J., Sosa, E., Montes, A. M., & Palacios, A. G. (2019). Análisis de brechas del perfil profesional para el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Calceta LTDA Analysis of professional profile gaps for personnel of the Cooperativa de Ahorro y Crédito Calceta LTDA, 6, 62–75.
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un caso de estudio de intervención en fisioterapia. *Ibero Americana*, 1, 98–104.
- Muñoz, M., & Soto, F. (2017). Impacto de la evaluación de competencias laborales en los resultados de efectividad de las actividades esenciales de los cargos, en una organización industrial del Ecuador, (10), 223–248.
- Olaskoaga, J., González, X., Úraga, P., & Gómez, P. (2015). Why has there been a decrease in the job satisfaction of faculty at Spanish universities? *Routledge*, 3883(November). <https://doi.org/10.1080/13583883.2015.1068839>
- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2017). IMPACT OF MANAGEMENT

- PRACTICES. *Redalyc*, 18(5), 92–115. <https://doi.org/10.1590/1678-69712017/administracao.v18n5p92-115>
- Panchi, V. (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmodernas, 5(9), 173–188.
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Lasalista de Investigación*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas . estudio caso : Hardepex Cía . Ltda . *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XVI(28). Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Piñero, E. A., Vivas, F. E., & Flores, L. K. (2018). Programa 5S ´ s para el mejoramiento continuo de la calidad y la productividad en los puestos de trabajo. *Redalyc*, (20), 99–110.
- Rivera, C., Cegarra, J., Vergara, H., & Matos, Y. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo Autores: *Scientific*, 1(2), 316–339.
- Salazar, C., & Castillo, S. (2018). Fundamentos básicos de Estadística, 1, 226.
- Sandoval, C. (2016). Diseño del Manual de Descriptivo de Cargos y funciones de la fundación universitaria del área Andina, 40. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545899010%0A>
- Segobia, B. (2015). administrativo ? STS de 05 de febrero de 2014 (JUR 2014 \ 1572) Belén Andrés Segovia Lists of jobs . Regulation or administrative action ? STS. *Redalyc*, 221–230. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24965/real.v0i3.10249>
- Sucre, S., & Chirinos, P. (2015). Modelo de gestión de perfiles de cargos por competencia bajo un enfoque ontológico. *Redalyc*, (2), 427–450. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545899010%0A>
- Venegas, M. (2014). Clima Organizacional en una Dirección de Administración de Salud Municipal, 152–157.
- Ventura, J. L., & Privada, U. (2017). ¿ Población o muestra ? : Una diferencia necesaria

Population or sample ? A necessary difference, *43*(3), 648–649.

Zárate, G., García, M., & Berrocal, F. (2017). Evaluación de la eficacia de la formación en la Administración Pública : la transferencia al puesto. *Redalyc*, (17), 113–127. <https://doi.org/10.24965/gapp.v0i17.10405>

ANÉXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN



CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL



CUESTIONARIO DE ESTUDIO DE CLIMA LABORAL (LITWIN Y STRINGER)

Sexo: Masculino () Femenino () **Edad:**

Cargo asignado de trabajo:

Fecha:

Tema: “Descripción de Cargos y el Clima Laboral en los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y crédito 9 de octubre Salcedo”

Instrucciones: El siguiente cuestionario forma parte de un estudio de Clima Laboral referente a aspectos sobre su ambiente de trabajo. Desde ya se le agradece su disposición a participar de este estudio y le pedimos responda con la mayor sinceridad. Tenga la confianza de los resultados son confidenciales y que en ningún caso se utilizarán en otras cuestiones que no sean más que en las de contribuir con la investigación. A continuación, usted encontrará 50 afirmaciones acerca de cómo se desarrolla su trabajo. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X) la alternativa que según su opinión describa con más exactitud la situación actual de la organización.

Objetivo del cuestionario: Evalúa el clima laboral.

AFIRMACIONES	Totalmente de acuerdo	Relativamente de acuerdo	Relativamente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. En esta cooperativa los trabajadores están bien definidos y organizados.				
2. En la cooperativa no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.				
3. La cooperativa se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quién recae la autoridad y la responsabilidad de cada trabajador.				
4. En esta cooperativa no es necesario solicitar permiso cada vez que se hace alguna cosa.				

5. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y tramites que cumplir.				
6. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación				
7. En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe directo.				
8. Quienes dirigen la cooperativa prefieren reunir las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puesto habituales				
9. En esta cooperativa cuando se recomienda una actividad ha poca confianza en la persona que asume el trabajo				
10. Quienes dirigen esta organización prefieren que quién está haciendo las cosas siga adelante con confianza, en vez de consultar con ellos.				
11. En esta cooperativa los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad e iniciativa.				
12. Para que un trabajo quede bien , es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa de realizarlo.				
13. Cuando se nos presenta problemas en el trabajo debemos resolverlos por nosotros mismo y no recurrir necesariamente a los jefes directos.				
14. Es común en esta cooperativa que los errores sean superados solo con disculpas.				
15. Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.				
16. En esta cooperativa los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.				
17. En esta cooperativa existe mayor preocupación por destacar en el trabajo bien hecho que aquel mal hecho				
18. En esta cooperativa mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se reciba				
19. En esta cooperativa existe tendencia a ser más negativo que positivo				
20. En esta cooperativa no hay suficiente recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho				
21. En esta cooperativa los errores son sancionados				
22. En esta cooperativa se trabaja de forma lenta, pero segura y sin riesgos.				

23. Esta cooperativa se ha desarrollado porque se ha arriesgado cuando ha sido necesario				
24. En esta cooperativa s la doma de decisiones se hace de forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos				
25. Las jefaturas de esta cooperativa están dispuestas a correr riesgos ante una buena iniciativa				
26. Para que esta organización sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.				
27. Entre el personal de la cooperativa predomina un ambiente de amistad				
28. En esta organización se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado				
29. En esta cooperativa cuesta mucho llegar a tener amigos				
30. En esta cooperativa la mayoría de personas son indiferentes hacia los demás				
31. En esta cooperativa existen buenas relaciones humanas entre jefatura s y el resto de los funcionarios				
32. En esta cooperativa los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error				
33. En esta cooperativa la jefatura se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada funcionario				
34. En esta cooperativa no existe mucha confianza entre superior y subordinado				
35. La jefatura de esta cooperativa muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.				
36. En esta cooperativa cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de jefes y compañeros				
37. En esta cooperativa se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.				
38. Para las jefaturas de esta cooperativa toda tarea puede ser hecha de mejor manera.				
39. En esta cooperativa las jefaturas continuamente insisten en que mejoremos nuestro trabajo individual.				
40. En esta cooperativa mejorará el rendimiento por si solo cuando los funcionarios estén contentos				
41. En esta cooperativa se valoran más las características personales de los funcionarios que su rendimiento.				

42. En esta cooperativa las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.				
43. En esta cooperativa la mejor manera de causar buena impresión es evitar las discusiones y desacuerdos.				
44. La jefatura cree que las discrepancias entre los distintos departamentos y personas pueden ser útiles a la cooperativa.				
45. En la organización se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque no estemos de acuerdo con nuestros jefes.				
46. En esta cooperativa, para llegar a un acuerdo, no se toman en cuenta las distintas opiniones existentes				
47. Las personas están satisfechas de estar en la cooperativa				
48. Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien				
49. Hasta donde yo me doy cuenta existe lealtad hacia esta organización				
50. En esta cooperativa la mayoría de los funcionarios están más preocupados de sus propios intereses				

Gracias por su colaboración

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL



FICHA DE ANÁLISIS DE BRECHAS DEL PERFIL DE LOS EMPLEADOS

Sexo: Masculino () Femenino () **Edad:**

Cargo asignado de trabajo:

Fecha:

Tema: “Descripción de Cargos y el Clima Laboral en los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y crédito 9 de octubre Salcedo”

Instrucciones: La siguiente ficha forma parte de un estudio de descripción de cargos, referente al análisis de descripción de cargos. Se valoran las especificaciones del descriptivo de cargos de la organización comparándolas con la realidad del empleado. Los resultados de este estudio guardan absoluta confidencialidad. Lea cuidadosamente cada afirmación y marque con un (x) la alternativa que según su opinión describa mejor el cumplimiento de los siguientes enunciados.

Objetivo de la ficha: Analizar la existencia de brechas en el descriptivo de cargos de la empresa.

Afirmaciones	Totalmente de acuerdo	Relativamente de acuerdo	Relativamente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Su perfil profesional es acorde al requerido para el trabajo.				
Se desenvuelve con normalidad en su puesto de trabajo.				
Las actividades de trabajo que usted cumple son afines a lo que usted debe realizar en su puesto de trabajo.				
Siente que requiere capacitación en temas afines a su puesto.				
Existen actividades o tareas adicionales a las funciones de su trabajo.				

Gracias por su colaboración...

**PLAN DE MEJORA DE CLIMA LABORAL Y CAPACITACIÓN
EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO 9 DE
OCTUBRE SALCEDO**



Autor: Byron Enrique Morocho Chamorro

Tutor Institucional: Mg. Amado Antonio Lara Satán



Nuestro interés eres tú

Cotopaxi-Salcedo

Enero 2020

Índice

Introducción	49
Objetivo.....	49
Importancia	49
Descripción de las Actividades.....	49
Plan de Mejora	50
Clima Laboral Resultado Global.....	50
Plan de Mejora	51
Clima Laboral y Comunicación.....	51
Plan de mejora.....	52
Descripción de Cargos, Capacitación.....	52
Plan de mejora.....	53
Descripción de Cargos, Capacitación.....	53

Introducción

El clima laboral es el ambiente que se genera y se vive en las organizaciones laborales, condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a una empresa, y que afecta de manera directa al desempeño de los trabajadores y el cumplimiento de objetivos dentro de las mismas. Por ello evaluar una organización permite obtener resultados que serán analizados y basado en el resultado se procede a realizar una propuesta para, mejorar y mantener un ambiente adecuado en la Institución.

Objetivo

Aplicar las propuestas establecidas en el plan con la finalidad de y mejorar el clima laboral, ejecutar los planes de capacitación en conjunto con los colaboradores de la cooperativa 9 de octubre.

Importancia

Realizar esta propuesta de intervención es de gran importancia, ya que permite identificar los factores pendientes de mejora a fin que permita establecer un mejor estilo de dirección, sentido de pertenencia, disponibilidad de recursos y valores colectivos dentro de la cooperativa; Este plan pretende explicar de manera sencilla y practica los procesos que deben seguir para realizar las actividades propuestas y para su ejecución es de vital importancia la participación de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito 9 de octubre.

Descripción de las Actividades

El proyecto de intervención de clima laboral se encontrará estructurado con una serie de actividades, en relación a las dimensiones que más tengan afectación, por con siguiente se detalla los objetivos y estrategias que contiene el Plan de Intervención de Clima Laboral, por lo cual es de suma importancia que se lo realice con la presencia de todos los trabajadores con la finalidad de que lo realicen en grupo beneficiando a todos. Así mismo con esta propuesta se pretende informar a los directivos de la Institución los tipos de estrategias que deben seguir para conseguir los objetivos y obtener mejores resultados. Las actividades destalladas dentro del plan de intervención se los indicara mediante cuadros informativos los cuales están conformados de la siguiente manera: Objetivos, actividad, descripción, recursos, responsable y el plazo que tendrá la ejecución del plan.

Plan de Mejora

Clima Laboral Resultado Global

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RECURSOS	RESPONSABLE	PLAZO	
					INICIA	TERMINA
<p>-Generar conciencia de la situación en la que se encuentran los colaboradores de la cooperativa 9 de octubre.</p> <p>-Explicar la importancia del plan de Mejora.</p>	<p>-Socializar los resultados de Clima Organizacional.</p> <p>-Socializar el plan de Mejora.</p>	<p>-Mediante la charla dar a conocer cuáles fueron los resultados arrojados por parte de la investigación con la finalidad de informar a los trabajadores como se encuentra el clima laboral.</p> <p>-Mediante una exposición se explicara cual es la importancia del plan de mejora además de indicar cuales son los procesos y actividades a realizarse.</p>	<p>Recursos Tecnológicos.</p> <p>-Proyector</p> <p>-Computadora</p> <p>Recursos Humanos</p> <p>-El investigador encargado del proyecto.</p> <p>Recursos Institucionales</p> <p>-Salón de Conferencias de institución.</p>	<p>-Departamento de Talento Humano.</p> <p>-Jefes de Areas.</p>	6 de Marzo.	1 de Abril

Plan de Mejora

Clima Laboral y Comunicación

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RECURSOS	RESPONSABLE	PLAZO	
					INICIA	TERMINA
<p>-Mejorar la comunicación y las relaciones laborales entre rector-docente.</p> <p>-Optimizar de manera recreativa la cohesión de Grupo.</p>	<p>-Capacitación sobre Técnicas de Liderazgo Laboral.</p> <p>-Dinámicas grupales.</p>	<p>-Exponer cuales son las técnicas de estrategia laboral con la finalidad de mantener al equipo de trabajo motivado y productivo.</p> <p>-Explicar los tipos de dinámicas grupales en le empresa con la finalidad de practicarlas con los colaboradores para generar un ambiente de confianza entre todas las partes involucradas.</p> <p>-</p>	<p>Recursos Tecnológicos.</p> <p>-Proyector</p> <p>-Computadora</p> <p>Recursos Humanos</p> <p>-El investigador encargado del proyecto.</p> <p>Recursos Institucionales</p> <p>-Salón de Conferencias de la institución.</p>	<p>-Departamento de Talento Humano.</p> <p>-Jefes de Área.</p>	10 de Abril	12 de Mayo

Plan de mejora

Descripción de Cargos, Capacitación

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RECURSOS	RESPONSABLE	PLAZO	
					INICIA	TERMINA
<p>-Descubrir las áreas con más necesidades de capacitación.</p> <p>-Mejorar el desempeño de los colaboradores.</p>	<p>-Mejoramiento y conocimiento de actualización, áreas y procesos de servicio.</p> <p>-Generar incentivos o reconocimientos por cumplimiento de metas o buen desempeño.</p>	<p>-Generar conocimiento acerca de la Innovación de los recursos Tecnológicos a largo plazo y como estos pueden ayudar a mejorar significativamente los procesos y atención al cliente, optimización de tiempo, reducir costos y mejorar las comunicaciones.</p> <p>-Realizar conciencia y sentido de identificación de los empleados hacia la cooperativa.</p>	<p>Recursos Tecnológicos.</p> <p>-Proyector</p> <p>-Computadora</p> <p>Recursos Humanos</p> <p>-El investigador encargado del proyecto.</p> <p>Recursos Institucionales</p> <p>-Salón de Conferencias de la institucion.</p>	<p>-Departamento de Talento Humano</p> <p>-Jefes de Área.</p>	15 de Mayo	27de Mayo

Plan de mejora

Descripción de Cargos, Capacitación

OBJETIVOS	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RECURSOS	RESPONSABLE	Financiamiento	PLAZO	
						INICIA	TERMINA
<p>-Identificar, planificar las áreas y departamentos a capacitar.</p> <p>-Socializar y aplicar el cronograma de capacitaciones.</p>	<p>-Capacitación según el departamento al que pertenece.</p> <p>-Socialización sobre los beneficios de la capacitación.</p>	<p>-Exponer cuales son las personas, días lugares y fecha para ejecutar la capacitación.</p> <p>-Exponer los temas específicos y puntuales a capacitar.</p> <p>-En temas de capacitación más específicos se consultara con los expertos y profesionales del área contratados, ya sean personas externas a la cooperativa</p>	<p>Recursos Tecnológicos.</p> <p>-Proyector</p> <p>-Computadora</p> <p>Recursos Humanos</p> <p>-El investigador encargado del proyecto.</p> <p>Recursos Institucionales</p> <p>-Salón de Conferencias de la institución.</p> <p>Consultoría y capacitación externa.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p> <p>-Rector</p> <p>-Gerente</p> <p>-Contadora</p> <p>-Jefes de área.</p>	<p>-Institucional</p> <p>-Presupuestos de la cooperativa.</p>	1 de Junio	25 de Septiembre.