

**ANEXO 3. FORMATO PARA LA ENTREGA DE INFORMES DE
INVESTIGACIÓN**

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
GRUPO DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA PSICOLOGIA**

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS Y SU
INFLUENCIA EN LOS EMPLEADOS**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE PSICOLOGIA**

PRESENTA:

**MONICA ALEXANDRA SEPULVEDA SEVERICHE CODIGO 1311790186
FRANSSY ANDREA ROMERO BALLEEN CODIGO 1120011440**

ASESORES

SYVIA LUCIA MELENDEZ DURAN PSICOLOGA

Octubre 2017

1 INDICE GENERAL

1	INDICE GENERAL.....	2
2	INDICE DE TABLAS	3
3	INDICE DE GRAFICOS	4
4	RESUMEN.....	5
5	INTRODUCCIÓN	6
6	JUSTIFICACIÓN.....	8
7	OBJETIVOS.....	9
7.1	GENERAL.....	9
7.2	ESPECÍFICOS.....	9
8	ANTECEDENTES.....	10
9	MARCO TEÓRICO.....	12
10	PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
11	REVISIÓN DE LITERARIA	20
11.1	ESTUDIO DEL PROBLEMA.....	20
11.2	REFERENTE AL TEMA OBJETO	20
11.3	MODELO DE EVALUACIÓN.....	23
12	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	24
12.1	ENFOQUE METODOLÓGICO.....	24
12.2	POBLACIÓN.....	24
12.3	MUESTRA	25
12.4	DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES	25
12.5	INSTRUMENTOS.....	25
12.5.1	VALIDEZ Y RIGOR A LOS INSTRUMENTOS	27
12.6	PROCEDIMIENTO.....	28
13	RESULTADOS	29
14	DISCUSION Y CONCLUSIONES	39
15	BIBLIOGRAFIA.....	42
16	ANEXOS.....	44

2 INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	24
Tabla 2 Variables.....	25
Tabla 3 Resultado estado Civil.....	29
Tabla 4 Resultados nivel educativo	29
Tabla 5 Resultados edad en la que se encuentra.....	30
Tabla 6 Resultados genero.....	30
Tabla 7 Resultados felicidad en la labor que realiza	30
Tabla 8 Resultados Antigüedad en la empresa.....	31
Tabla 9 Resultados liderazgo que se practica en la empresa.....	31
Tabla 10 Resultados incentivos que le gustaría recibir	32
Tabla 11 Resultados se siente realizado en la empresa	32
Tabla 12 Resultados se siente en la compañía.....	33
Tabla 13 Resultados afectación al trabajo	33
Tabla 14 Resultados relación con sus compañeros	34
Tabla 15 Resultados crecimiento dentro de la empresa	34
Tabla 16 Resultados de equidad en el trato	35
Tabla 17 Resultados de calificación del clima organizacional.....	35
Tabla 18 Resultados de relación del clima organizacional con el desempeño laboral.....	36
Tabla 19 Resultados si pudiera cambiar de trabajo	36
Tabla 20 Resultados relación con su jefe	37
Tabla 21 Resultados comunicación con su jefe.....	37
Tabla 22 Resultados nivel de exigencia para su cargo	38

3 INDICE DE GRAFICOS

Grafica 1 Estado civil de la población.....	29
Grafica 2 Nivel educativo de la población	29
Grafica 3 Rango de edad de la población.....	30
Grafica 4 Genero de la población.....	30
Grafica 5 Felicidad con la labor de la población.....	30
Grafica 6 Antigüedad de la población en la empresa.....	31
Grafica 7 Percepción del liderazgo en la empresa.....	31
Grafica 8 Incentivos que la población le gustaría recibir.....	32
Grafica 9 Realización personal en la empresa.....	32
Grafica 10 Motivación en la compañía de la población.....	33
Grafica 11 Afectación de la población en el trabajo.....	33
Grafica 12 Relación de la población con sus compañeros.....	34
Grafica 13 Crecimiento de la población en la empresa.....	34
Grafica 14 Percepción de equidad en el trato.....	35
Grafica 15 Percepción del clima laboral en la empresa.....	35
Grafica 16 Percepción de la incidencia del clima organizacional.....	36
Grafica 17 Satisfacción de la población con el trabajo.....	36
Grafica 18 Relación de la población con el jefe.....	37
Grafica 19 Comunicación con el jefe.....	37
Grafica 20 Percepción del nivel de exigencia del cargo.....	38

4 RESUMEN

Este trabajo ha sido elaborado con el propósito de mostrar la importancia y los beneficios del clima organizacional en las pequeñas empresas. En su contenido general, detalla un análisis de los aspectos relevantes relacionados con la importancia y beneficios del clima organizacional en las pequeñas empresas. Se da a conocer su origen, conceptos, magnitudes, modelos y teorías que lo argumentan, así como la relación e importancia que juegan otras definiciones como satisfacción, motivación laboral, liderazgo y cultura organizacional, todo esto con el propósito de identificar y dar a conocer la importancia del clima organizacional en las empresas y el cómo contar con un buen clima puede beneficiar a las pequeñas empresas.

En primera instancia se definirá el problema, es decir el objeto de estudio, el por qué decidimos realizarlo, que constituyó la razón de ser de la investigación dando alcance a la necesidad que genera el que las pequeñas empresas cuenten con un programa de clima organizacional para sus empleados, con el fin de llevar a cabo esta investigación la empresa Aire Caribe SA nos permitió poner en práctica nuestro estudio con ellos, ya que actualmente no cuentan con un programa de clima organizacional para su pequeña empresa y los conceptos que tienen de este no son los más adecuados esto lo hacen con la finalidad de obtener mejoras tanto para la compañía como para los empleados y que les quede como guía a los directivos de la empresa, con el fin de incentivar en los trabajadores a ser más proactivos laboralmente, y de la misma manera trabajar en pro del bienestar de sus empleados brindándoles un sano clima organizacional.

Nuestra investigación tiene como finalidad realizar un aporte a la solución de un problema de gran trascendencia dentro de las pequeñas empresas, ya que nos muestra los beneficios que esto trae para las pequeñas empresas teniendo en cuenta el crecimiento continuo del mercado y la necesidad que hay de crecer y mantenerse en este, nos brinda varias alternativas para motivar al recurso humano a través del clima organizacional.

PALABRAS CLAVES

Clima organizacional, motivación laboral, satisfacción, beneficios, liderazgo.

5 INTRODUCCIÓN

Hoy en día las empresas deben asumir todos los cambios que surgen y estar actualizados y a la vanguardia en las últimas tecnologías para poder creer y mantenerse en el mercado, existen demasiadas empresas pequeñas en el país el cual su mayor objetivo es el cumplimiento de sus metas para mantener su negocio en una buena posición laboral en el mercado como uno de los mejores o seguir manteniéndose en este a como dé lugar dejando de lado a su bien máspreciado lo empleados, a las fecha existen algunas organizaciones que tienen en ideología que es la compañía a quien debe agradecer los trabajadores por esta vinculados a ella y solo los ven como un objeto más de la empresa que es reemplazable en cualquier momento, muchas veces perdiendo el respeto hacia ellos como personas.

Según Marrewijk & Timers, “la administración del capital Humano debe buscar alinear el personal y la compañía de tal forma que logre una administración exitosa en el futuro” pero las empresas no ven la problemática que trae consigo el no brindarles un buen clima organizacional a sus empleados esto ocasiona la baja producción, la rotación continua de personal este repercute también en las motivaciones y el comportamiento que tiene los empleados en las empresas, muchas de estas pequeñas empresas no tienen ni siquiera un plan de clima organizacional o si lo tiene no lo llevan a cabo ya que muchas lo ven como una pérdida de tiempo y de producción de los empleados.

El contar con un buen clima organizacional describe la calidad de vida laboral de la empresa, es el aire que se respira en esta y dependiendo del clima que se le brinde los empleados tiende a mejorar en sus puestos de trabajo o por lo contrario trabajan solo por recibir una remuneración monetaria sin ninguna aspiración a la mejora continua, según Hall definió “el clima organizacional como el grupo de conjunto de atributos del ambiente laboral, percibido de manera directa o indirectamente por los empleados”. Esto a su vez será una de las condiciones que influya en el comportamiento del trabajador.

El poderle prestar la importancia y el valor del CO en las compañías contiene un componente importante en el desarrollo para su estrategia logística, esto le dará un enfoque al futuro cambiante en el entorno laboral para los empleados, esto permite

identificar las necesidades reales que cada uno de ellos tiene hasta los de las mismas empresas. El que las empresas puedan diagnosticar el clima organizacional que tiene proporciona retroalimentación para saber en qué procesos están fallando y están afectando el clima organizacional, permite plantear un buen plan clima organizacional, con el fin de elevar los niveles de motivación de los empleados en sus actividades laborales, y así poder valorar el nivel de satisfacción de los mismos frente a la compañía esto aclararía las bajas en la productividad, rendimiento, ausentismos, estrés, enfermedades física etc.

Cardona y Zambrano (2014) mencionan que Schneider propone que “el clima organizacional se define como un conjunto de percepciones que una organización tiene de sus políticas, prácticas y procedimientos que son compartidos por sus miembros en torno al ambiente laboral”. En este sentido, podemos deducir que el clima Organizacional se desprende de una variabilidad de la percepción de los empleados, que se puede interpretar de múltiples conceptos que transforman y actualizan las formas de percibir el lugar de trabajo. Por esto es necesario que las empresas estudien aquellos factores que deterioran el clima, y que el tema social se tenga claro teniendo en cuenta los objetivos de la compañía.

El brindarles un buen clima organizacional a los empleados se vuelve el mejor aliado para las empresas, por esto las empresas debe trabajar en mejorar las condiciones laborales de sus empleados. Se han realizado varios estudios que dan evidencia de que las compañías con buen clima organizacional más productivas.

6 JUSTIFICACIÓN

Por esto hemos decidido investigar sobre este tema y mostrar a las pequeñas empresas a través de un estudio la importancia y el valor del clima organizacional, que este contiene un componente importante en el desarrollo para su estrategia logística, y le dará un enfoque al futuro cambiante en el entorno laboral para los empleados, esto les permitirá identificar las necesidades reales que cada uno de ellos tiene hasta las de las mismas empresas. El que las empresas puedan diagnosticar el clima organizacional que tiene proporciona retroalimentación para saber en qué procesos están fallando y están afectando el clima organizacional, permite plantear un buen plan clima organizacional, con el fin de elevar los niveles de motivación de los empleados en sus actividades laborales, y así poder valorar el nivel de satisfacción de los mismos frente a la compañía esto aclararía las bajas en la productividad, rendimiento, ausentismos, estrés, enfermedades físicas etc.

Queremos mostrar con esta investigación los beneficios que traerá para las pequeñas empresas, identificar cuál es la percepción de los empleados referente al ambiente laboral, la importancia de que las empresas identifiquen los factores que determinan el comportamiento de los empleados en esta por medio de la opinión o percepción que éstos tengan y que puedan estar afectando su desempeño. Que muchas de las empresas desconocen, y es una de las razones por las cuales no llegan a ser grandes multinacionales o crecer en el mercado por esto resulta necesario implementar un instrumento que nos arroje resultados veraces del clima organizacional en las empresas, que se adecúe a sus necesidades. El contar con este instrumento hace que se brinde un buen clima organizacional a los empleados generando un impacto positivo en el aspecto socioeconómico para la organización, ya que la motivación de los empleados genera mayor producción, sentido de pertenencia, liderazgo y buena comunicación generando mejoras continuas, ya que un empleado que se sienta incentivado y feliz refleja su agradecimiento en las labores que ejerce diariamente.

7 OBJETIVOS

7.1 GENERAL

Dar a conocer la importancia del clima organizacional en las pequeñas empresas

7.2 ESPECÍFICOS

1. Analizar los beneficios que trae para las compañías y los empleados el plan de clima organizacional.
2. Establecer la metodología para el diseño del Plan de clima organizacional en las pequeñas empresas.
3. Establecer cuáles son las principales necesidades de los empleados y de las compañías para establecer el plan de clima organización

8 ANTECEDENTES

La empresa donde vamos a llevar cabo nuestra investigación Aire Caribe S.A no tiene ningún antecedente de haber de haber creado, aplicado o gestionado un programa de clima organizacional nunca, pero sus directivos si son conscientes de que en la compañía sus empleados si tiene un mal clima organizacional que ha afectado la productividad y crecimiento de esta aparte de que ha generado muchos problemas internos entre ellos, rotación continua, falta de liderazgo, baja producción, ausentismos entre otros.

A continuación, mencionaremos diferentes investigaciones sobre el clima organizacional que ayudaron a entender la importancia que tiene.

Edel, R., Garcia, A. y Casiano, R. (2007). Realizaron investigaciones sobre psicología organizacional en donde su énfasis fue direccionado hacia el bienestar laboral de los empleados, la manera como se fomentaban las motivaciones de los individuos, los valores que se incentivaban y las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones, solo con ellos de tener un programa de bienestar, varios especialistas en esta área mostraron interés en las dificultades derivados del agotamiento, la monotonía y demás factores que influyen de manera negativa en la productividad laboral, generado por el mal clima organizacional. Para adéntranos un poco más en otros campos fundamentales en el empleado tales como su capacidad de aprendizaje, la percepción, estudio de la personalidad, capacidad de liderazgo, el impacto de la personalidad y las características individuales.

La escuela de la Gestalt desarrolló sus proyectos de investigación en la década de 1910. Y se enfocó directamente en la percepción, menciona que “el todo es mayor que la suma de sus partes” y que los empleados relacionan su entorno basándose en cómo se sienten y de esta manera generando juicios, tal como lo menciona Brunet (2004) “haciendo un conjunto de percepciones con los cuatro principios importantes:

- a) Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo y
- b) Crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento

- c) Según esta escuela los individuos comprenden el mundo que los rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en
- d) función de la forma en que ellos ven ese mundo. De tal modo, la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en el comportamiento de un empleado.”

De tal modo, con esta investigación demostraban que la percepción negativa que las empresas den en el entorno a los empleados es base fundamental en el desarrollo del empleado, ya que esto incentiva de manera negativa e induce a la persona a tomar hábitos o pensamientos de ser incapaz de tomar decisiones o la iniciativa en sus actividades en su lugar de trabajo, falta de creatividad y potenciar su desempeño al interior de la compañía disminuyendo la productividad de la misma.

Palma Carrillo, Sonia (2005), realizó un estudio que lleva por nombre: “Motivación y Clima laboral en personal de entidades universitarias”. En el estudio participaron alrededor de 473 docentes, personal administrativo de tres entidades educativas de la ciudad de Lima. Se llevó a cabo con los siguientes instrumentos: dos escalas de Motivación y Clima Laboral bajo el enfoque de Mc Clelland y Litwing. Que llevo a la validez de dichos instrumentos y arrojaron como resultado índices altos de desmotivación y CO y de esta manera dándole un resultado de carácter urgente a su manejo adecuado, ya que no existían en principio en el aspecto de toma de decisiones y comunicación asertiva de manera vertical es decir desde sus directivos hacia sus empleados y de esta manera poder optimizar el rendimiento organizacional el cual se estaba viendo afectado.

9 MARCO TEÓRICO

Existen varias características pero una principal para las empresas, es que estas son conformadas por personas y con ellas las relaciones entre sí, el propósito de estas son que estas ayuden a lograr las metas de las empresas y que este funcione como boomerang y que al momento de que la compañía lo logre el empleado se vea beneficiado de igual manera, ya que los empleados hoy en día buscan no solo buscan en un trabajo una remuneración monetaria si no también un trabajo que les brinde una estabilidad laboral y un buen clima organizacional ya que es el lugar donde uno está la mayor parte de su tiempo. En Colombia contamos con una variedad de empresas grandes, medianas y pequeñas, industria; por esta razón basamos nuestra investigación en aquellas empresas que buscan una remuneración económica que en su mayoría son las pequeñas empresas y de esta manera mostrar la importancia y ver en prospectiva y siempre pensar en que al tener un buen clima organizacional se tendrán mejores resultados en las metas de la compañía, y podrán obtener un posicionamiento en el mercado laboral no solo por sus salarios si no por el bienestar que generara laborar en esa empresa.

Esta investigación busca dar a conocer de manera clara a las pequeñas empresas los beneficios e influencia que pueden tener al estructurar e implementar buenas estrategias de clima organizacional, esto con el fin de que las pequeñas empresas puedan identificar la importancia de las buenas prácticas en su organización y los resultados que podrán tener en los procesos.

¿Es importante el clima organizacional en las pequeñas empresas?

El clima organizacional debe estar dirigido a la importancia y vinculo que este tiene con las actividades laborales y las personas, teniendo en cuenta sus sentimientos y proyectos a largo, mediano o corto plazo; Páez (2017, p.8) cita a Goleman (2009) indica que, “Las emociones: habla acerca de lo importante que es conservar un equilibrio emocional y tener la capacidad de tomar las decisiones de manera madura emocionalmente y de cómo se vería afectada nuestro entorno con ello”, y no por esto podemos decir que es

menos importante en el trabajo, una persona con una inteligencia emocional equilibradamente, tiene un índice alto de ser más proactiva y se convierte adicionalmente en gestor motivacional dentro de la compañía en este caso con sus compañeros.

También es de tener en cuenta que el clima organizacional ayuda a clarificar y sobre todo a proyectar objetivos en dimensiones superiores a las planteadas inicialmente por la empresa, y de esta manera poder estar preparados para cualquier eventualidad o cambio que se presente, ya que estos han sido previstos con anterioridad; una de las dificultades de las pequeñas empresas es que no se proyectan y no se organizan pensando como las grandes empresas, ya que estas solo están pensando en producir y sacar a flote la compañía, pero no replantean que finalmente al tener un bienestar y satisfacer las necesidades de sus empleados, estos serán más felices y por ende más productivos para la compañía, y de esta manera no solo se conservará un muy buen nivel de relaciones interpersonales, sino que al empleado le cambiara la visión de sus actividades laborales y no serán vistas como obligación sino que hará para de la compañía y podrá comprender que al él tener mejor calidad de trabajo la compañía se verá beneficiada y de la misma forma él tendrá una recompensa, funcionaría como un “boomerang”

¿Cuáles aspectos se pueden identificar como fundamentales para que una pequeña empresa construya un buen clima organizacional?

En cualquier caso siempre el propósito para una empresa será tener productividad pero que esta sea buena, y la base de esta productividad será basada en los objetivos generales y específicos que cada uno tenga, es por esto que en todas las empresas se debería en primera medida desarrollar los objetivos basándolos en el clima organizacional y que este considere el clima organizacional como herramienta principal y que esta motive a los empleados a interiorizar las capacidades que posee y potencializarlas ya que será en pro del bienestar de las dos partes

Los aspectos que deben tener en cuenta para poder gestionar un buen clima organizacional son:

- Comportamientos individuales y como equipo de trabajo

Hace referencia a los comportamientos que tienen los empleados dentro de la compañía. Y poder identificarlos como se relacionan con sus compañeros de trabajo las actitudes, intereses, el comportamiento que tienen, motivaciones, etc.

- Estructura de la organización

Acá hacemos referencia de qué manera está configurada formalmente la empresa ya que esta modifica el clima organizacional nos referimos también a la administración que se hace de cómo los grandes directivos jefes de áreas se refieren y se comunican con el resto de los empleados ya que acá observaremos que no toda el área tiene o cuentan con un mismo clima organizacional

- Los procesos organizacionales

Hace referencia al método y procedimiento que tienen las empresas para desarrollar los trabajos es decir los procesos de elaboración, remuneración salarial, y los distintos programas que se deben llevar en beneficio de mejorar el clima laboral como el comité de convivencia, planes carrera de desarrollo y bienestar, de capacitación entre otros estos brindan un mejor clima organizacional.

- Estructura física de la empresa

Indicamos el sitio de trabajo que les brindamos a los empleados para que desarrollen sus actividades en donde se tiene en cuenta la ubicación, el fácil acceso las oficinas los implementos de trabajo que se les brindan. Este también lo conforma la temperatura, el nivel adecuado de ruido, el tipo e nivel de iluminación, esto, aunque no parezca tiene gran influencia en el comportamiento y estado de ánimo que este expuesta a estas situaciones dentro de la empresa.

La importancia de incentivar y conservar ambiente laboral, tiene gran influencia directa en la efectividad de los empleados, y por ende en la satisfacción es que trasciende en la productividad de los trabajadores todos estos aspectos repercute en la satisfacción que tienen los empleados en el trabajo

Factor externo la familia

No se deben excluir los factores externos que relacionan al trabajador y sobre todo como factor principal para un empleado, su entorno familiar, si como compañía se trabaja dando la relevancia en el tiempo laboral, la satisfacción en el entorno familiar será el tiempo de compensación; los horarios flexibles, los reconocimientos en méritos académicos, esto genera mayor compromiso por parte del trabajador y mayor producción en el desarrollo de sus actividades laborales que generan alto impacto.

Al tener todos estos aspectos mencionados y llevándolos a cabo se genera un clima organizacional indicado, manejándolo con compromiso de los directivos, con propuestas nuevas, sinergia, comunicación asertiva, proyecciones académicas, equidad y teniendo un sistema de calificación apropiado dentro y fuera de la compañía teniendo en cuenta las dos partes

¿Existen consecuencias negativas en la empresa si no se cuenta con un buen clima organizacional en proyectos de alta importancia?

Son demasiadas las consecuencias negativas a las que se puede enfrentar una empresa que no brinde un buen clima organizacional tanto para ellos como organización tanto como para el empleado como persona, algunas de estas son:

Consecuencias negativas para la empresa

- Comunicación defensiva va a existir siempre falta de cooperación de las dos partes
- Falta de propiedad por parte de los empleados hacia la empresa
- Absentismos laborales ya que los trabajadores buscan cualquier excusa para no ir esto genera baja productividad afectando la rentabilidad de la compañía
- Invocación y capacitación al personal no estar felices y satisfechos no se preocupan por aprender ni por mejorar en su trabajo
- Disminución de productividad laboral
- Gran índice de rotación los empleados al no contar con un buen clima organizacional van a estar siempre pensando en que les salga algo mejor

- Conflictos internos y externos
- Perdida de grandes talentos los empleados que conocen bien su proceso, pero se van a otras empresas al ver que nada cambia y que al pasar de los años sigue en el mismo puesto y con la misma remuneración.

Consecuencias negativas para los empleados

- Delimita el desarrollo personal y la autonomía de los empleados y más cuando las cosas son impuestas por la empresa
- Provocan resistencia al cambio
- Inconformidad y genera malestar entre ellos mismos muchas veces alterando sus estados de animo
- Se sienten frustrados al ver que hacen algo que no les gusta y van solo por recibir una remuneración monetaria
- Su salud se ve afectada y la mayoría empieza a sufrir del síndrome de burnout ya que sus emociones son muy variables ocasionado que la mayoría de su tiempo vivan estresados.
- No Se sienten felices con la vida que llevan ya que solo lo hacen una rutina diaria
- Su insatisfacción ocasiona que se sientan deprimidos y frustrados.

Siendo así podemos observar que el clima organizacional no solo tendrá como implicados a los empleados si no a la empresa, entorno externo y sobre todo de manera interna de la persona, es decir podría afectar su comportamiento, manera de relacionarse, problemas de salud, se deben tener en cuenta cada uno de estos factores para que de esta manera se pueda asegurar o por lo menos disminuir algún factor negativo de clima organizacional, para poder tener unas escalas o variables en las que se podría medir que necesitamos para un buen clima organizacional podemos contar con EL IMCOC (instrumento para medir clima en organizaciones colombianas), instrumento que consta de 45 preguntas que nos permitirán validar después de la correspondiente tabulación el nivel del clima organizacional dentro de las empresas.

Como lo indica (Méndez, C.2005) en su ponencia “Hacia un perfil del clima organizacional en empresas colombianas”, presentada en (1984) y nos da a conocer el IMCOC, indicando la variedad de encuestas realizadas a 58 de diferentes sectores y a partir de allí nos introduce a un resultado en donde podemos evidenciar con el siguiente cuadro

CUADRO 2. Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004: promedio por variable

Variable	Estudio 1 1980-1985	Estudio 2 1986-1993	Estudio 3 1994-1997	Estudios 1998-2004	Promedio Total
Objetivos	5,04	5,13	5,02	5,45	5,02
Cooperación	4,62	4,55	4,50	5,43	4,78
Relaciones interpersonales	4,91	5,10	4,97	4,94	4,98
Liderazgo	5,25	5,26	5,21	5,57	5,32
Control	5,40	5,38	5,36	5,27	5,35
Toma Decisiones	4,31	4,61	4,25	4,97	4,54
Motivación	5,06	5,23	5,10	5,42	5,20

Fuente: “Estudios referenciados 1980-2004”.

Fuente: clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004, Méndez, C 2005

Y podemos observar que tiene una serie se evalúan una serie de variables, que nos llevará a identificar cuáles son las falencias de las empresas, cual es la percepción de los empleados en cada una de las variables, y a partir de allí poder trabajar en un mejoramiento no solo de percepción si no que realmente se aplique y se construya a diario este ambiente amable y colaborativo entre todos los integrantes.

No debemos dejar a un lado demás instrumentos que pueden ser utilizados para medir el clima organizacional tales como seminarios de diagnóstico, grupos de discusión. Etc., que también tendría validez su tabulación y resultado de variables para trabajar sobre ello y la percepción obtenida.

10 PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El clima organizacional en las pequeñas empresas desfavorable afecta el desempeño y su influencia en los empleados de AIRE CARIBE SA

En la actualidad las grandes empresas a nivel mundial consideran el CO como una faceta importante para que la compañía pueda cumplir eficazmente con las metas a cumplir, ya que se ve afectado directamente en la productividad de los trabajadores ya sea de manera positiva o negativa. Por consiguiente, se ve necesario medir el CO para poder determinar la satisfacción laboral y los puntos a fortalecer en temas de desempeño y dinámica organizacional, fuente del éxito de la empresa y de sus empleados buscando ser líderes en el mercado y crecer cada día.

En América Latina si las organizaciones no empujan estrategias actualizadas con respecto a evaluaciones de conductas pueden generar ruido en sus indicadores y se pueden tomar como obsoletas. Un cambio de enfoque metodológico que marque la diferencia, El clima organizacional es primordial en las empresas y las pequeñas no ven eso de esta manera no ven que es la comprensión a renovadores que van surgiendo cada día y que hacen que esta crezca.

Por otro lado, en Ecuador existe un alto porcentaje de compañías que aún conservan sistemas demasiado cuadrículados y poco flexibles para sus trabajadores y se olvida que además de llegar a cumplir con los índices de productividad y calidad también son personas, esto que implica que dejando a un lado los sentimientos y emociones que poseen y que se ven afectados por ese sistema que fomenta el inconformismo y temor, el cual se ve reflejado en un clima organizacional tenso que se vive, y así lo ven muchas de las pequeñas empresas de hoy en día no ven la importancia de que se tengo un buen clima organizacional y solo les interesa que sus trabajadores sean productivos si perder tiempo alguno en otras cosas. En muchas ocasiones se olvidan que el primer recurso con el que cuenta las compañías es el humano y en este caso para las compañías es el recurso más importante ya que es a partir de ellos que la productividad y calidad del servicio será excelente, así que el tiempo que se requiera en trabajar o capacitar debe verse como una inversión a largo plazo dentro de la compañía y su buen nombre.

AIRE CARIBE SA se fundó en el año de 1976 es una empresa de cuya actividad económica es el diseño e instalación de aires acondicionados para grandes empresas, pero reconocen que para ellos sus clientes y vender han sido lo más importante creían que era la manera de crecer en el mercado dejando de lado a su cliente interno los empleados, pero al entender para que sirve tener un buen clima organizacional en las compañías y escuchando los beneficios que esto traería a la empresa que ven la necesidad de crear y analizar las necesidades que poseen los empleados y que sin darse de cuenta ha afectado su producción y economía, ven la responsabilidad que tiene como empresa de comprender y cumplir con las necesidades actuales y futuras de los empleados y de estar más involucrados con los programas que surgen cada día generando mejor clima para los empleados, buscando el crecimiento de las dos partes.

Una vez realizado este análisis, surge esta investigación, con la cual pretendemos determinar las necesidades e incidencias del clima organizacional que está afectando a los empleados y a AIRE CARIBE SA, para así poder proponer alternativas de mejoras que les permita ver los beneficios e influencias que tendrá la implementación de un plan de clima organizacional.

11 REVISIÓN DE LITERARIA

11.1 ESTUDIO DEL PROBLEMA

El impacto de no contar con un buen clima organizacional en las pequeñas empresas y los beneficios de tener una buena estrategia para el buen desarrollo del mismo.

Para darle cuerpo a esta investigación, tuvimos acceso a diferentes tipos de materiales y bibliografías, tales como libros e investigaciones adyacentes, para poder acercarnos de manera más investigativa al problema.

11.2 REFERENTE AL TEMA OBJETO

Existen varios aspectos fundamentales en el clima organizacional, en los que podremos encontrar el tipo de liderazgo con el que cuenta la empresa, claridad en los objetivos, claridad en los roles y tomas de decisiones, esto tienen una gran influencia ya que se asocian en el comportamiento de los empleados y por consiguiente llevarán a que a largo o corto plazo se vea afectada la calidad de la compañía.

Según el departamento administrativo de la función pública, “indican que las descripciones sobre la naturaleza y las variables del CO, pueden encontrarse desde un enfoque objetivo o estructural” y esto predominaría en las entidades y uno subjetivos que siempre estará enfocado en los factores individuales haciendo referencia a los empleados y es allí en donde se puede observar la importancia del funcionamiento en equipo entre su entorno laboral y empleado.

Al hacer referencia al factor subjetivo queremos dar conocer como lo menciona Páez (2017, p.8) cita a Goleman (2009) indica que, “Las emociones: habla acerca de la importancia de ser emocionalmente maduro y de cómo afecta en nuestra vida diaria”, no es la excepción en el trabajo, una persona con Inteligencia emocional alta es mucho más efectiva y se convierte en un elemento de motivación para el personal.

Es importante tener presente la dicotomía que existe entre las diferentes posiciones teniendo en cuenta que existe una tendencia asertiva entre el esquema de la empresa y la percepción que tengan los empleados y la claridad con la se maneje, el líder al otorgar un nivel de la autonomía en el empleado esto generará confianza e incentivará el liderazgo y

toma de decisiones rápidas en sus empleado, adicionalmente se podrá observar que la comunicación ascendente, descendente y lateral.

el departamento administrativo de la función pública, pp.31, menciona que el diagnóstico del CO proporcionara las bases que podrán orientan la planeaciones de intervenciones efectivas que conducirá a un resultado de mejoramiento del entorno laboral en donde las dos partes en este caso la compañía y el empleado se verán beneficiados, el primero en mejor efectividad y productividad por parte de los empleados y el segundo en términos sentimentales y de salud, al verse incentivados y motivados esto será indicador de mejor ambiente.

Las intervenciones realizadas en pro del CO, en la mayoría de los casos englobaran una estrategia psicosociológica y educativa, esto con el fin de que la persona se encuentre en un constante cambio y crecimiento para obtener beneficios positivos. De esta manera se podrá observar que a la pregunta planteada anteriormente ¿Cuáles aspectos se pueden identificar como fundamentales para que una pequeña empresa construya un buen clima organizacional? Y en donde se mencionan una serie de aspectos relacionados, van de la mano con los que menciona el departamento administrativo.

A pesar de que en la mayoría de las investigaciones siempre se concluye que el clima organizacional implica un conjunto de factores, como las actitudes y aptitudes, el liderazgo entre otros, tuvimos la oportunidad de encontrar otros investigadores que basaron sus documentos en el enfoque industrial/organizacional a diferencia del anterior este es el caso de Luc Brunet (2011) pero el objeto de las investigaciones siempre llevaron a que el mejoramiento del clima laboral dará como resultado mayor productividad en las empresas.

Brunet (2011) hace una anotación que es de gran relevancia en esta investigación y es “sí un obrero ve el clima de su empresa como una cosa amenazante, este adoptará comportamiento de defensa para tratar de sustraerse a esta tensión”.

De allí podemos mencionar que en efecto se obtendrán consecuencias negativas para las dos partes, pero haciendo referencia en los efectos en el empleado no solo serán consecuencias en temas de salud si no en la parte psicosocial, ya que la manera en la que se

relaciona o el modo en el que maneja sus relaciones con el demás personal que hace parte de la empresa será tenso y se empezará a vislumbrar como si todo estuviera mal, es allí en donde en muchas ocasiones encontramos huelgas e incluidos los sindicatos, que como bien es conocido estos fueron creados para hacer valer los derechos de las personas dentro de las empresas, dar a conocer sus inconformidades, para que esto no se siga presentando o por lo menos el porcentaje vaya reduciendo en gran manera es necesario crear estrategias.

Brunet (2011) pp. 20 menciona tres razones para poder diagnosticar el clima en el que se encuentre la empresa.

- Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o insatisfacción que contribuyen al desarrollo e incremento de actitudes negativas en la compañía
- Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir las intervenciones.
- Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir

Con estos factores se pueden surgir una serie de inquietudes que podrán hacer un poco más fácil el diagnóstico del clima en los empleados, tales como si, la percepción negativa es de manera unánime sin importar el departamento en el que se encuentren las personas o si hace parte de un departamento específico; basándonos en esto queremos aclarar que en las empresas podemos encontrar más de un clima laboral, no porque se esté hablando de una empresa pequeña quiere decir que solo encontraremos un solo ambiente, ya que se debe tener en cuenta que cada departamento contara con un líder diferente y por supuesto con personal distinto, esto también se podrá presentar teniendo en cuenta el liderazgo que maneje la empresa y el tipo de comunicación que se maneje con el personal y entre más descentralizada este, serán más los casos que se podrán observar.

Brunet (2011) cita a Rensis Likert y su teoría de los sistemas, en donde dice que “el comportamiento de los subordinados es causado en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que se perciben” esto lo que no muestra es que va de la mano con el departamento administrativo de función pública en donde indica que lo que cuenta es la forma como se ven o como se perciben las cosas o el

ambiente y no como tal la realidad objetiva. Likert, dice que, “si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar”, es por esto que, las estrategias que se vayan a implementar en las organizaciones deberán ir enfocadas a cambiar la percepción del empleado, y esto se logra primero mejorando la comunicación, y reforzando las fuerzas motivacionales a que hacemos referencia: a las recompensas, a los incentivos, cambiar sentimientos negativos como el temor o indiferencia.

11.3 MODELO DE EVALUACIÓN

El método apropiado es el cuestionario, es con este con el que se medirá la percepción subjetiva la que normalmente es el Likert, en donde implica ocho dimensiones que nos darán una visión más clara de los que se pueda está percibiendo en los departamentos o en la compañía si resulta siendo un general.

- Los métodos de mando: Forma de liderazgo
- Características de las fuerzas motivacionales: instrumentos para motivar
- Características de los procesos de comunicación: manera de ejercer la comunicación
- Características de los procesos de influencia: interacción superior/subordinado para establecer objetivos
- Características de los procesos de toma de decisiones: reparto de funciones y pertinencia de toma de decisiones
- Características de los procesos de planeación: fijación de metas
- Características de proceso de control: ejercicio y distribución del control entre las instancias organizacionales
- Objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: planificación, así como la formación deseada

12 ESTRATEGIA METODOLÓGICA

12.1 ENFOQUE METODOLÓGICO

La presente investigación decidimos abordarla desde el método cualitativo, ya que su objetivo es mostrar la realidad en su contexto natural, tal y como sucede en las pequeñas empresas. Taylor, considera que la investigación cualitativa es como “aquella que produce datos descriptivos; las propias palabras de las personas habladas o escritas y la conducta observable”. Escogimos este tipo de exploración buscando poder captar la realidad y percepción que se viven del clima organizacional en la empresa AIRE CARIBE SA, a través de lo que opinan y piensan los empleados que están siendo entrevistados, es decir, a partir de la percepción que tiene cada empleado sobre el Clima Organizacional que siente que hay en la empresa.

12.2 POBLACIÓN

El presente estudio está compuesto por una Población de 52 los cuales están divididos por dos áreas de trabajo la de producción (34 empleados) y el área administrativa (12 empleados). Esta población escogida para la encuesta, son personas que tienen vinculación directa con la empresa a través de un contrato de trabajo, ya que se encuentran involucrados cada día en las actividades funcionales de la empresa.

Tabla 1 Población

Cargos	No. Empleados
Gerente	1
Directivos	5
Trabajadores Administrativos	12
Trabajadores Operativos	34
Total	52

12.3 MUESTRA

Debido a que la empresa Aire Caribe S.A. cuenta con tan poco personal por ser tan pequeña, no es necesario calcular la muestra, por lo que trabajaremos con toda la población.

12.4 DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES

Las variables que decidimos tener en cuenta para nuestro estudio son las variables independientes y las variables dependientes las que afecta en el clima organizacional en AIRE CARIBE SA las cuales relacionamos en el siguiente cuadro:

Tabla 2 Variables

CATEGORÍAS	INDICADORES
Estructurales	<ul style="list-style-type: none">• Tamaño• Estructura• Estilo Directivo
Personales	<ul style="list-style-type: none">• Aptitudes• Motivación• Expectativas
Comportamiento Organizacional	<ul style="list-style-type: none">• Productividad• Ausentismo• Satisfacción• Rotación
Ambiente Social	<ul style="list-style-type: none">• Conflictos Interpersonales• Comunicación

12.5 INSTRUMENTOS

Para la recopilación de estos datos y tener una perspectiva de lo que opinan los empleados de la empresa AIRE CARIBE SA utilizaremos una encuesta de manera cualitativa, dicha encuesta estará conformada por 20 preguntas, de las cuales esperamos que las respuestas sean de alternativa múltiple facilitando así su tabulación, interpretación

y discusión. La encuesta que aplicaremos tiene como objetivo conocer lo que piensa y siente el personal sobre el clima organizacional que hay en la compañía y ver la importancia y motivación que generaría tener un buen clima organizacional en la empresa, además nos servirá para evidenciar las necesidades que el personal tiene respecto al medio de trabajo en el que se encuentran.

La encuesta se aplicará en las oficinas de la empresa Aire Caribe S A de manera individual a cada uno del personal, se aplicara de forma confidencial con el fin de que tengan más confianza en decir cómo se siente y perciben en realidad el Clima Organizacional, sin que haya represaría alguna contra ellos por lo que pueda contestar en esta encuesta, se aplicara la encuesta de manera física es decir en papel el cual ellos seleccionaran la respuesta que crean es lo que está pasando en la compañía, de esta manera obtendremos un mejor punto de vista del empleado. Con esta prueba queremos, identificar los elementos que necesitan AIRE CARIBE SA para implementar y para mejorar su clima organizacional como:

1. Identificar los intereses, fortalezas que tiene la compañía y los empleados y sus posibles oportunidades de mejora
2. Obtener información acerca de lo que opinan los empleados respecto a la compañía.
3. Reconocer sus objetivos que tiene la compañía y ver como el brindar un buen clima organizacional nos beneficiara.
4. Diseñar un plan de acción efectivo para lograr poder generar un mejor clima organizacional.

El instrumento es una encuesta estructurada, el cual fue aplicado a la población anteriormente mencionada, ellos fueron quienes llenaron por si mismos la encuesta, bajo sus propios criterios de opinión, a través de preguntas cerradas las cuales contiene ya las opciones de respuesta. (ver anexo 1)

12.5.1 VALIDEZ Y RIGOR A LOS INSTRUMENTOS

Según Hernández, “un instrumento de medición es un recurso utilizado por los investigadores con el fin de registrar la información obtenida sobre las variables. Afirma que toda investigación se debe auxiliar de este tipo de instrumentos para poder medir las variables determinadas; “por eso decidimos realizar nuestro estudio con estas encuestas de manera personal ya que así realizaremos una medición que más se acerca a la realidad del clima organizacional de AIRE CARIBE SA y podremos brindar soluciones más exactas a las necesidades, cumpliendo los siguientes requisitos:

- **Confiabilidad:** este término hace referencia a la confianza que le brindemos al empleado para responder la encuesta con la mayor verdad posible de lo que opina, es decir que cada vez que el instrumento se aplique al mismo sujeto, este debe arrojar resultados similares; ofreciendo así resultados coherentes, consistentes y honestos. La confiabilidad que brindemos generara las variables más exactas para medir y no existirán razones para pensar que los resultados no son producto de respuestas sin lógica de la problemática que queremos resolver.

- **Validez:** es el grado en el que en instrumento realmente medirá la variable. Esta característica se dimensiona en contenido que hace referencia a todo aquello que se incluye en el instrumento y que debe abarcar todo lo necesario para medir las variables, el objetivo de la validez es definir si la encuesta cumple la función para el cual fue diseñado, que es medir el clima Organizacional en la empresa Aire Caribe S.A. el cual dividiremos en 3 grupos;

1. Validez de Contenido: determinara el grado en el cual los ítems de la encuesta son una muestra representativa de la variable que se desea medir.
2. Validez de Criterio: determinará el grado de eficacia con el cual se predecirá una variable de interés.
3. Validez de Constructo: nos mostrara el grado en que una medición se relaciona consistentemente con otras mediciones.

Lo que pretendemos con este estudio de clima organizacional, en la empresa AIRE CARIBE SA tenga una veraz fuente metodológica que nos permitirá ofrecer planes de acción a la empresa que sean de utilidad para la mejora del clima organizacional, con el fin de mejorar la felicidad y satisfacción de los empleados de la empresa, por lo que parte importante de esta investigación se debe observar en el instrumento de medición, el cual contara con las características de validez y confiabilidad.

12.6 PROCEDIMIENTO

Lo primero que utilizaremos para el procesamiento para el desarrollo de la actual investigación, es dar a conocer la investigación a la empresa Aire Caribe SA en donde les explicaremos en que consiste el clima organizacional la importancia de contar con este en la empresa, los beneficios que esto trae para la empresa y sus empleados, El cómo realizaremos el estudio, análisis y procesamiento de la información obtenida en la compañía y los resultados que esperamos obtener con este.

Procederemos a realizar un estudio preliminar en la empresa Aire Caribe SA que se acerque a la realidad para poder obtener proceso exitoso para así poder llevar a cabo la implementación de un buen clima organizacional del cual se vean beneficiadas las dos partes empresa y empelados. Se organiza y establece con el Jefe de Recursos humanos el día en la que se realizara la aplicación de la encuesta al personal para así no interferir con el trabajo del personal esta encuesta tardara 5 minutos por persona y se realizara en las oficinas de Aire Caribe S A.

Luego de realizar la encuesta al personal procederemos a realizar la tabulación para poder adquirir los resultados empezar la discusión de los mismos, de allí saldrán las conclusiones y recomendaciones.

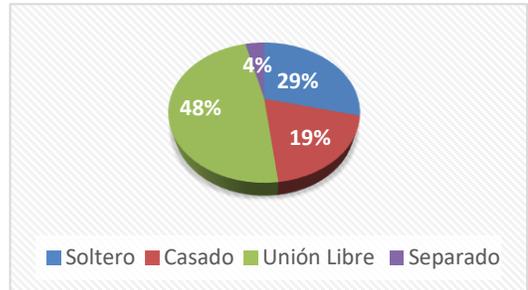
Finalmente se realizará el informe final de la investigación el cual será entregado a la empresa Aire Caribe SA con el fin de que el jefe de recursos humanos lo pueda poner en práctica y realizar los cambios necesarios, e ir modificando de acuerdo a las necesidades que surjan.

13 RESULTADOS

1. Estado Civil

Tabla 3 Resultado estado Civil

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Soltero	15	29%
Casado	10	19%
Unión Libre	25	48%
Separado	2	4%
Total	52	100%



Gráfica 1 Estado civil de la población

Podemos analizar más del 50% del personal tiene alguna obligación familiar y requiere de una estabilidad económica.

2. Nivel educativo

Tabla 4 Resultados nivel educativo

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Bachiller	8	15%
Técnico	9	17%
Tecnológico	21	40%
Profesional	10	19%
Especialización	4	8%
Total	52	100%



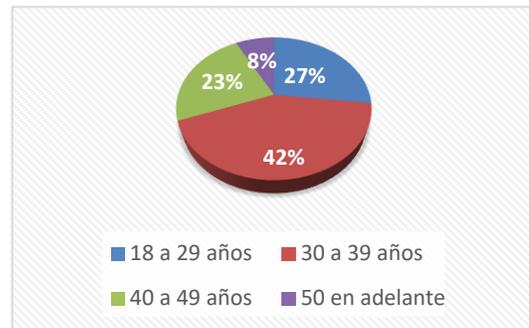
Gráfica 2 Nivel educativo de la población

Podemos analizar que en su mayoría el personal no es profesional por los pocos recursos que tiene para acceder a estudios profesionales.

3. ¿En que rango de edad se encuentra usted?

Tabla 5 Resultados edad en la que se encuentra

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
18 a 29 años	14	27%
30 a 39 años	22	42%
40 a 49 años	12	23%
50 en adelante	4	8%
Total	52	100%



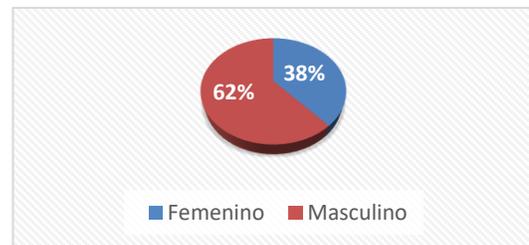
Gráfica 3 Rango de edad de la población

Podemos observar que en su mayoría todos los empleados son personas jóvenes

4. Genero

Tabla 6 Resultados genero

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Femenino	20	38%
Masculino	32	62%
Total	52	100%



Gráfica 4 Genero de la población

Por ser una empresa de adecuación de ductos y de aires acondicionados que requieren fuerza la mayoría de sus empleados son hombres

5. ¿Se siente feliz con la labor que realiza en la empresa?

Tabla 7 Resultados felicidad en la labor que realiza

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Si	34	65%
No	18	35%
Total	52	100%



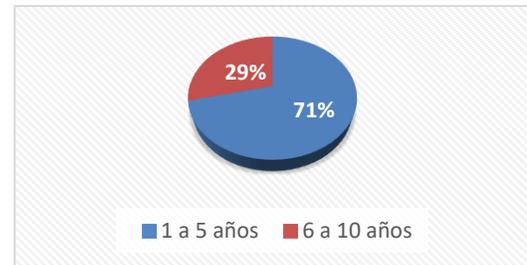
Gráfica 5 Felicidad con la labor de la población

Muchos afirman ser felices por poseer un trabajo y posiblemente no se quejan por miedo a perder sus trabajos así que prefieren aguantar los tratos que le brindan la compañía hasta que le salgan otras oportunidades mejores.

6. ¿Cuánto lleva trabajando en la empresa?

Tabla 8 Resultados Antigüedad en la empresa

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
1 a 5 años	37	71%
6 a 10 años	15	29%
Total	52	100%



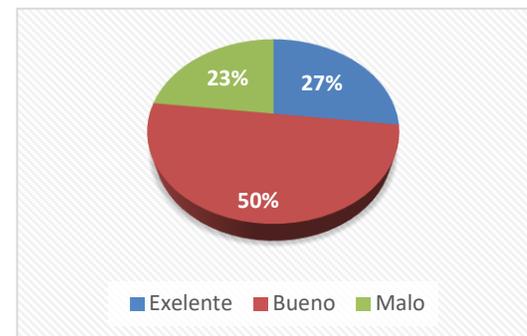
Gráfica 6 Antigüedad de la población en la empresa

Podemos analizar que poseen una rotación alta de personal que muchas de ellas es por el mal clima laboral que se vive en la empresa

7. ¿Cómo calificaría usted el liderazgo que hay en la empresa?

Tabla 9 Resultados liderazgo que se practica en la empresa

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Excelente	14	27%
Bueno	26	50%
Malo	12	23%
Total	52	100%



Gráfica 7 Percepción del liderazgo en la empresa

Muchos opinan que bueno, pero porque son pocos los líderes que hay ya que no hay oportunidades de liderar y los que lideran son los únicos en opinar.

8. ¿Qué clase de incentivos le gustaría recibir en la compañía por su buena labor?

Tabla 10 Resultados incentivos que le gustaría recibir

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Económicos	30	58%
Materiales	12	23%
Reconocimientos	10	19%
Total	52	100%



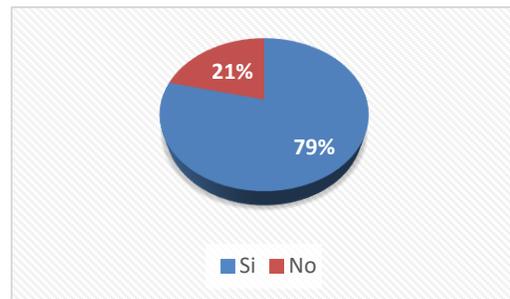
Gráfica 8 Incentivos que la población le gustaría recibir

Analizamos que más de un 50% del personal preferiría incentivos de manera económica ya que tienen obligaciones y sus salarios no son los mejores.

9. ¿Se siente realizado en la empresa?

Tabla 11 Resultados se siente realizado en la empresa

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Si	41	79%
No	11	21%
Total	52	100%



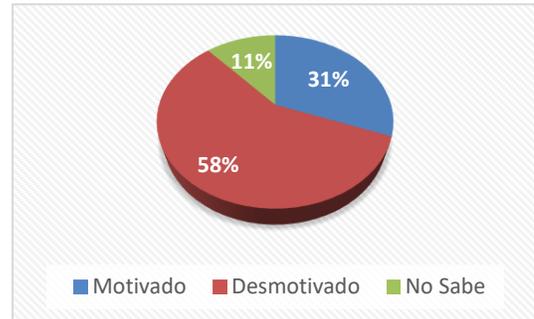
Gráfica 9 Realización personal en la empresa

En su mayoría opinan no ver la oportunidad de crecimiento en Aire Caribe S.A. o durar mucho en esta.

10. ¿Usted en estos momentos se siente en la compañía?

Tabla 12 Resultados se siente en la compañía

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Motivado	16	31%
Desmotivado	30	58%
No Sabe	6	12%
Total	52	100%



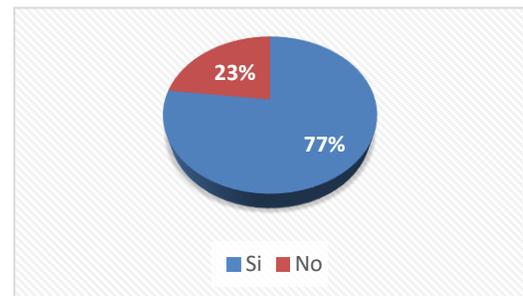
Gráfica 10 Motivación en la compañía de la población

Más del 50% del personal se siente desmotivado ya que el ambiente que les brindan no es el más idóneo y la empresa solo se preocupa por que no se pierda ni un segundo de producción o de tiempo.

11. ¿Considera usted que el cómo se siente dentro de la compañía afecta su labor diaria?

Tabla 13 Resultados afectación al trabajo

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Si	40	77%
No	12	23%
Total	52	100%



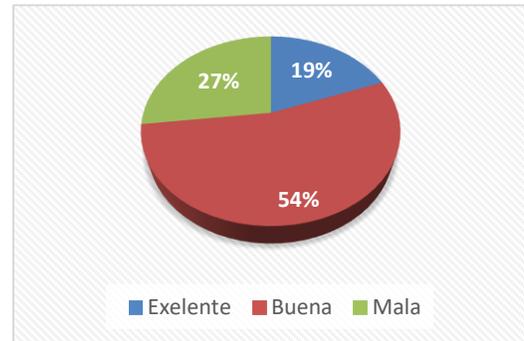
Gráfica 11 Afectación de la población en el trabajo

Se puede evidenciar que el clima organizacional que tengan los empleados es determinante en la calidad de sus labores diarias

12. ¿La relación con sus compañeros es?

Tabla 14 Resultados relación con sus compañeros

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Excelente	10	19%
Buena	28	54%
Mala	14	27%
Total	52	100%



Gráfica 12 Relación de la población con sus compañeros

El 54% de los encuestados consideran tener una relación buena con sus compañeros, ya que no sienten que puedan calificarla como excelentes al sentir malestar con algunas situaciones

13. ¿La empresa valora su conocimiento y les da a oportunidades de crecimiento dentro de esta?

Tabla 15 Resultados crecimiento dentro de la empresa

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Si	10	19%
No	42	81%
Total	52	100%



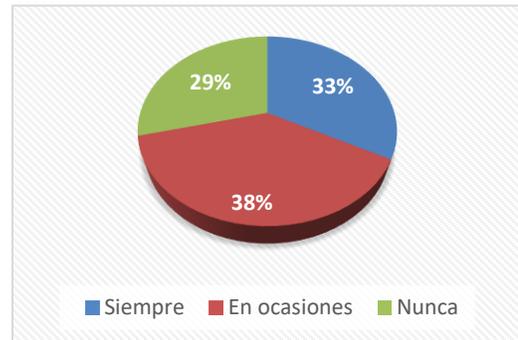
Gráfica 13 Crecimiento de la población en la empresa

El 81% de los encuestados dan a conocer que son pocas las probabilidades de crecimiento o ascenso dentro de su lugar de trabajo sin importar si se han capacitado o poseen el conocimiento debido a la experiencia.

14. ¿Existe igualdad en el trato y en las retribuciones que la empresa brinda a los trabajadores?

Tabla 16 Resultados de equidad en el trato

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Siempre	17	33%
En ocasiones	20	38%
Nunca	15	29%
Total	52	100%



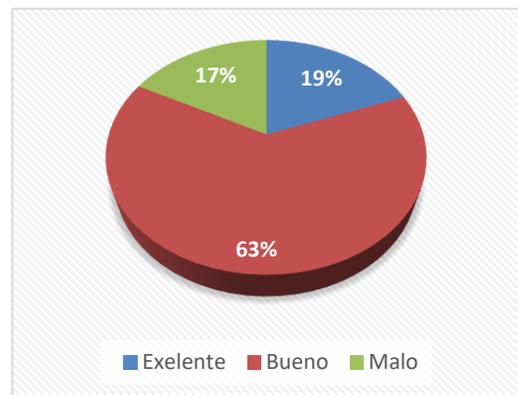
Gráfica 14 Percepción de equidad en el trato

Se puede evidenciar que el 33% de las personas encuestadas sienten equidad en las retribuciones que brinda la compañía, sin embargo, es el 38% cifra más alta en donde menciona que, aunque si se presenta esta equidad no es en todas las ocasiones, sino que son circunstanciales

15. ¿Cómo calificaría usted el clima organizacional de la empresa?

Tabla 17 Resultados de calificación del clima organizacional

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Excelente	10	19%
Bueno	33	63%
Malo	9	17%
Total	52	100%



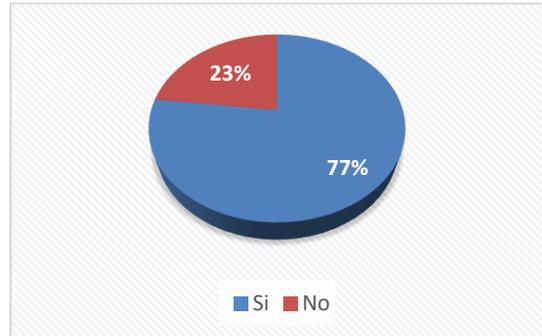
Gráfica 15 Percepción del clima laboral en la empresa

Se puede Analizar que la compañía cuenta en general con un buen clima organizacional, esto basándonos en que es el 63% de los encuestados que tienen esta percepción, e indican que podría llegar a ser excelente con algunos cambios.

16. ¿Cree usted que mejorando el clima organizacional incidiría de manera positiva en su desempeño laboral?

Tabla 18 Resultados de relación del clima organizacional con el desempeño laboral

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Si	40	77%
No	12	23%
Total	52	100%



Gráfica 16 Percepción de la incidencia del clima organizacional

El 77% de los encuestados consideran relevante contar con un buen clima Organizacional para obtener resultados positivos en su desempeño laboral.

17. ¿Si usted pudiera cambiar de trabajo, con menor salario, pero mejor clima organizacional lo haría?

Tabla 19 Resultados si pudiera cambiar de trabajo

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Si	10	19%
No	42	81%
Total	52	100%



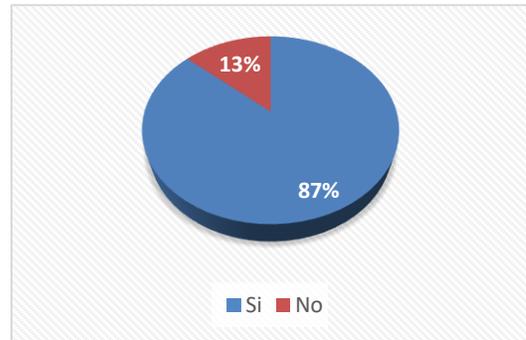
Gráfica 17 Satisfacción de la población con el trabajo

Aunque muchos de los encuestados consideran importante el clima organizacional es importante, el 81% de los encuestados no cambiarían su remuneración económica por un mejor clima Organizacional ya que el aspecto Económico también forma parte de esta estabilidad.

18. ¿La relación con su jefe es cordial y amable?

Tabla 20 Resultados relación con su jefe

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Si	45	87%
No	7	13%
Total	52	100%



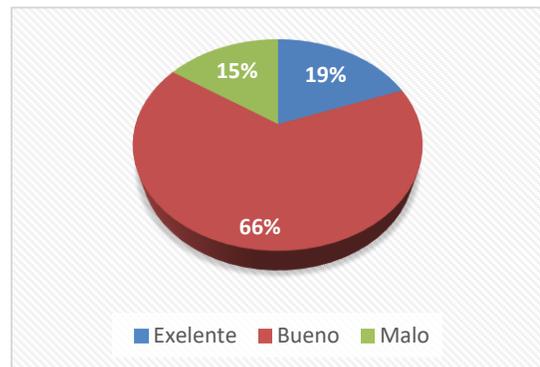
Gráfica 18 Relación de la población con el jefe

Se puede analizar que el 87% de los trabajadores poseen una Relación dentro de los parámetros de lo cordial con su jefe y consideran esto vital para un buen clima organizacional.

19. ¿La comunicación con su jefe es?

Tabla 21 Resultados comunicación con su jefe

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Excelente	10	19%
Buena	34	65%
Mala	8	15%
Total	52	100%



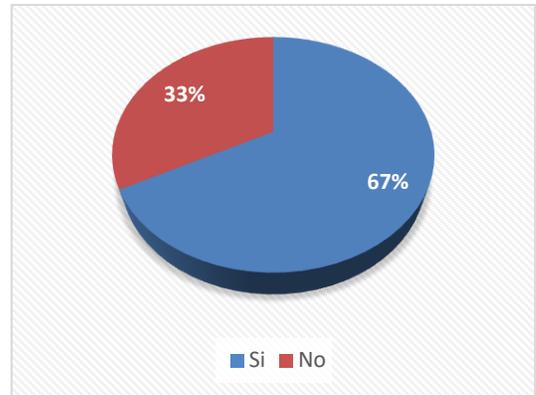
Gráfica 19 Comunicación con el jefe

El 65% poseen una buena Comunicación, indican que como en cualquier organización siempre habrá dificultades y la comunicación puede llegar a ser poco asertiva como se puede evidenciar al decir que es Mala con un 15% es por esta razón que no llega a ser Excelente.

20. ¿El nivel de exigencia es el adecuado para su cargo?

Tabla 22 Resultados nivel de exigencia para su cargo

Alternativa	Frecuencia	
	Absoluta	Porcentual
Si	35	67%
No	17	33%
Total	52	100%



Gráfica 20 Percepción del nivel de exigencia del cargo

El 67% de los encuestados consideran que lo que se requiere para el cargo es equilibrado sin embargo se puede evidenciar que el 33% se encuentra en desacuerdo ya que encuentran un desequilibrio entre sus funciones y actividades extras requeridas.

14 DISCUSION Y CONCLUSIONES

El estudio que realizamos en la empresa AIRE CARIBE SA sobre el clima organizacional que existe en esta, es de suma importancia y ayuda para todas las otras empresas pequeñas, que buscan su mejora continua y crecimiento en el mercado, es importante entender que los empleados es el mayor activo que posee una organización, pues cuenta con un conjunto de habilidades y capacidades para elevar la productividad de la empresa. De acuerdo a los resultados del estudio que se realizó con gran aceptación de los empleados esta discusión se focalizará en las variables antes mencionadas, con este resultado obtenido obtendremos un análisis más acertado sobre las necesidades de clima organizacional que existen en AIRE CARIBE SA y que les permitirá a sus directivos poder plantear su programa de clima organizacional por el bienestar de la compañía y de los empleados.

Logramos identificar que la variable “comportamiento organizacional”, presenta un bajo nivel en especial a lo que refiere a la recompensa y reconocimiento, con esto podemos observar que la empresa debe evaluar los salarios que están manejando y si son acordes a los cargos y capacidad de cada empleado con el fin de que les permitan suplir sus necesidades tangibles e intangibles. Según Idalberto “Chiavenato ante la imposibilidad del individuo de satisfacer necesidades como las de pertenencia, autoestima y autorrealización hace que se desmotive”, por esta razón se ve afectado el clima organizacional en las empresas es necesario contar con un plan de estímulos ya sean económicos de reconocimiento o materiales en los cuales se reconozca la buena labor de los empleados y que afiancen el sentido de pertenencia hacia la empresa.

Los datos suministrados por los empleados encuestados nos muestran el nivel de desacuerdo con las variables estructurales, podemos analizar que la figura de estructura y estilo directivo que existe no es el más correcto ya que los líderes no aceptan ideas u opiniones de los demás empleados y solo es válido lo que ellos opinan, es de gran importancia crear una interacción esencial con el personal bajo su mando, que sea un buen líder que valore y tenga en cuenta sus opiniones, por tal motivo esta interacción deber ser

eficaz a la hora de transmitir las ordenes que buscan maximizar los resultados, con el propósito de generar motivación, credibilidad y confianza en el grupo de trabajo.

Según Tichy-Devanna (1990) y Manrique (1996), “el líder es el motor del cambio y de esto depende el desarrollo de habilidades para enfrentar los fenómenos de transformación que hoy se viven”. Por esto es necesario tener buenos líderes que ayuden a fomentar no solo el crecimiento de la empresa sino también del personal.

Greiner y Shein (1990) “consideran que la personalidad del líder como una fuente de poder, incluyéndose en ella los aspectos de la reputación, credibilidad profesional y carisma”. Por esto si existe un buen líder que los guie con respeto y sin medirlos por sus rangos todos los seguirán y la productividad será mucho mejor, trabajaran como un solo equipo de trabajo.

Otros de los análisis recolectados de nuestra encuesta nos muestran el nivel de desacuerdo con las variables de ambiente social, en la cual nos refleja los grandes problemas interpersonales que existen entre ellos mismo y la mala comunicación que hay no se ven como un equipo de trabajo que van tras un mismo objetivo si no cada uno trabaja por su lado con el fin de cumplir con su producido generando un gran impacto negativo en los procesos de la organización. Desde el punto de vista de Covin (1990), “uno de los factores que mayor impacto positivo ejercen sobre un proceso de cambio es su efectiva comunicación hacia los empleados”.

En conclusión, el cambio del clima organizacional en AIRE CARIBE SA puede convertirse en un instrumento fundamental, para alcanzar los objetivos estratégicos de la compañía que permitan adaptar los cambios que la organización se trace a futuro, permitiéndoles crecer en el mercado y que su productividad aumente, siempre brindadores a los empleados un buen clima organizacional.

Silva (1996), “señala que el clima es simplemente una herramienta útil para comprender y mejorar el desempeño de los empleados”, por eso es de vital importancia que AIRE CARIBE SA con este estudio que nos proporcionó el diagnóstico del clima organizacional que hay en AIRE CARIBE SA y nos mostró las necesidades que tiene la

empresa y sus empleados, la motivación y satisfacción laboral. Estos factores generan sensación de pertenencia y aceptación, así como la autorrealización y la estima. para que el trabajador se sienta motivado debe sentirse comprometido lo cual es algo que no se vive en AIRE CARIBE SA, este resultado nos incentiva a crear planes de acción pensando en el cambio y crecimiento que queremos que la empresa tenga.

Es por ello que el cambio planificado según García R. (2009), “es el fortalecimiento y mantenimiento de un adecuado clima organizacional son elementos fundamentales para el logro y la consecución de una organización exitosa y competitiva”. AIRE CARIBE SA debe enfocarse no solo en estrategias de mayor producción si no en la felicidad de sus empleados. Se espera que esta investigación sirva de guía para crear planes de acción para mejorar el ambiente del trabajador, puesto que este es la razón principal para que una empresa sea exitosa.

15 BIBLIOGRAFIA

- Brunet L. (2011) El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias
- Carlos Eduardo Méndez Álvarez, 2005, 03 Clima organizacional de empresas colombianas 1980-2004
- Castillo, M., Pedraza, N. (2010) El clima Organizacional de una empresa comercial de la zona centro de México.
- Chiavenato, I. (1994). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw-Hill.
- Covin, Teresa J. y Kilmann, Ralph H. (1990); "Participant perceptions of positive and negative influences on large scale change"; Group and Organization Studies; Georgia; Vol 15(2)
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2001), Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Diego Raul Cardo Echeverri y Renato Zambrano Cruz articulo Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional
- Edel, R. García, A. Casiano, R. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. 1a, Versión electrónica gratuita. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros/2007c/340/index.htm>
- Empresa (Comp). Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa. Mallorca: AEDEM. Recuperado el 21 de septiembre de 2012.
- Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 3ª ed. Chile: Mc Graw-Hill; 2003
- Marrewijk, M., & Timers, J. (Mayo de 2003). Human Capital Management: New Possibilities in People Management. Source. Journal of Business Ethics, Corporate Sustainability Conference2002: The Impact of CSR on Management Disciplines, 44(2/3), 171-184.

Noel M. Tichy and Mary Anne Devanna (1990) *The Transformational Leader : The Key to Global Competitiveness*. Publication Date 1990-06-14. Publisher Wiley & Sons, Incorporated, John.

Palma Carrillo, Sonia (2002) *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Lima. 7 Nieves, Freddy (2003) *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado Aragua*

Robbins S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall, Octava Edición.

Santana, P. y Araujo, Y. (2007). *Clima y cultura organizacional: ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno?* En: Asociación Europea de Dirección y Economía.

Silva, M. (1996). *El Clima en las Organizaciones. Teoría, método e intervención*. Barcelona: EUB, S.L.

SUSANA EULALIA GARCÍA ROMERO. *Diagnóstico De La Relación Clima Organizacional Y Sistema De Gestión De La Calidad: Caso Un Órgano Interno De Control Paraestatal*.

Taylor, Steve (1998) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación la búsqueda de significados* (Buenos Aires, Paidós)

16 ANEXOS

Anexo 1

Encuesta

1. Estado Civil

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Unión Libre
- d) Separado

2. Nivel Educativo

- a) Bachiller
- b) Técnico
- c) Tecnológico
- d) Profesional
- e) Especialización

3. En que rango de edad se encuentra usted

- a) 18 a los 29 años
- b) 30 a los 39 años
- c) 40 a los 49 años
- d) 50 en adelante

4. Genero

- a) Femenino
- b) Masculino

5. Se siente feliz con la labor que realiza en la empresa

- a) Si
- b) No

6. Cuanto lleva trabajando en la empresa

- a) 1 a 5 años
- b) 6 a 10 años

7. ¿Cómo calificaría usted el liderazgo que se practica en la empresa?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Malo

8. ¿Qué clase de incentivos le gustaría recibir en la compañía por su buena labor?

- a) Económicos
- b) Materiales
- c) De reconocimiento (elogios)

9. ¿se siente realizado en la empresa?

- a) Si
- b) No

10. ¿Usted en estos momentos se siente en la compañía?

- a) Motivado
- b) Desmotivado
- c) No sabe

11. ¿Considera usted que el cómo se siente dentro de la compañía afecta su labor diaria?

- a) Si
- b) No

12. ¿La relación con sus compañeros es?

- a) Excelente
- b) Buena
- c) Mala

13. ¿La empresa valora su conocimiento y les da a oportunidades de crecimiento dentro de esta?

- a) Si
- b) No

14. ¿Existe equidad en el trato y en las retribuciones que la empresa brinda a los trabajadores?

- a) Siempre
- b) En Ocasiones
- c) Nunca

15. ¿Cómo calificaría usted el clima organizacional de la empresa?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Malo

16. ¿Cree usted que un mejoramiento en el clima organizacional incidiría de manera positiva en su desempeño laboral?

- a) Si
- b) No

17. ¿si usted pudiera cambiar de trabajo, con menor salario pero mejor clima organizacional lo haría?

- a) Si
- b) No

18. ¿La relación con su jefe es cordial y amable?

- a) Si
- b) No

19. La comunicación con su jefe es

- a) Buena
- b) Mala
- c) No tienen comunicación

20. ¿El nivel de exigencia es el adecuado para su cargo?

- a) Si
- b) No