

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA



CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN  
EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA TECNOPRESICIÓN  
LTDA EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN, DURANTE EL 2011.

Presentado por:

CATALINA QUICENO QUINTERO

ENVIGADO

2012

**A la asesora Edith Adriana Orozco Rincón y a la Institución Universitaria de Envigado,**

**A la empresa Tecnoprecisión LTDA por abrimme las puertas**

**A todos los empleados de la empresa Tecnoprecisión LTDA por su apoyo incondicional**

## **Agradecimientos**

La presente investigación es un esfuerzo en el cual, directa o indirectamente, participaron varias personas leyendo, opinando, corrigiendo, teniéndome paciencia, dando ánimo, acompañado de los momentos de crisis y en los momentos de felicidad.

Quiero agradecer, sin lugar a dudas, a mi abuelo, Luis Evelio Quintero, quien ha sido mi apoyo incondicional y soporte personal durante este proceso tan importante en mi vida. Gracias por tanto!

Agradezco a la Docente Adriana Orozco por haber confiado en mí, por la paciencia y por la dirección de este trabajo, sin ti esto no podría ser posible. Gracias por los consejos, el apoyo y el ánimo que me brindaste, por su lectura atenta de este trabajo y por sus comentarios en todo el proceso investigativo y de elaboración del trabajo y sus atinadas correcciones.

Igualmente, agradezco infinitamente a la empresa Tecnoprecisión LTDA, por abrirme las puertas para realizar esta investigación, nada de esto habría sido posible sin su colaboración y permisividad. Fue un placer hacer parte de su equipo de trabajo y aquí está el resultado.

Gracias también a mis compañeros, que me apoyaron y me permitieron entrar en su vida durante estos años de convivir dentro y fuera del salón de clase. Gracias.

## CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
1. INTRODUCCIÓN	8
2. JUSTIFICACIÓN	9
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
4. OBJETIVOS	11
4.1 Objetivo general	
4.2 Objetivos específicos	
5. DISEÑO METODOLOGICO	12
6. MARCO REFERENCIAL	14
6.1 Marco histórico	
6.2 Marco conceptual	
6.3 Marco contextual	
6.4 Marco teórico	
6.5 Marco legal	
7. PRESUPUESTO	27
8. CRONOGRAMA	28
9. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	29
10. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	68
11. CONCLUSIONES	73
12. RECOMENDACIONES	76
13. BIBLIOGRAFIA	77



## **Resumen**

La presente investigación busca identificar cuáles son las características del clima organizacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa Tecnoprecisión LTDA, En este trabajo de grado, se expone, en un comienzo, una definición clara de lo que es clima organizacional y la importancia de este en las empresas, en la actualidad, además se realiza un rastreo de las principales características que lo componen y con base en estas se realiza la construcción de la herramienta que es una encuesta, que nos permitirá evaluar el clima en la empresa Tecnoprecisión LTDA y de esta manera establecer de que manera influyen estas características en el desempeño de los empleados de dicha organización.

Para esto me basare en una investigación descriptiva con un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo).

## **Abstract**

This research seeks to identify what are the characteristics of the organizational environment and its influence on the performance of the employees of the company Tecnoprecisión LTDA, in this work of degree, is exposed, initially, a clear definition of what it is organizational climate and the importance of these companies is also currently performs tracking of the main features that make it up and the construction of the tool is done based on these which is a survey that will allow us to assess the climate in the company Tecnoprecisión LTDA and thus establish that way influence these features in the performance of the employees of that organization.

For this I outputs in a descriptive research with a mixed approach (qualitative and quantitative).

## **1. Introducción**

En la actualidad las empresas día a día se encuentran sometidas a retos, a cambios, todo ello, producto del comportamiento de los escenarios en donde actúan, por ende es de suma importancia que las empresas velen porque el clima laboral, también conocido como ambiente organizacional, sea óptimo y beneficioso para cada uno de los empleados, ya que este tiene un efecto directo sobre la satisfacción y el rendimiento de estos dentro de su lugar de trabajo.

La primera parte del trabajo de grado contiene diferentes aspectos teóricos sobre el clima organizacional y las diferentes características que lo componen, conceptos generales y contextuales sobre los que este estudio está fundamentado. En una segunda instancia se realiza la descripción de la estructura organizacional de la empresa Tecnoprecisión LTDA, empresa en la cual se determinaron las características del clima organizacional y de esta manera su influencia en el desempeño de los empleados durante el año 2011 en dicha empresa.

Para esto fue diseñado un instrumento que nos permitirá evaluar el clima organizacional dentro de dicha empresa y finalmente se utilizara esta información para analizar cuáles son aquellos aspectos que son considerados influyentes en el rendimiento de los empleados dentro de la población de la empresa Tecnoprecisión LTDA.

El trabajo finaliza con la exposición de algunas recomendaciones y conclusiones.



## **2. Justificación**

Este proyecto genera beneficio directo a la empresa Tecnopresición LTDA, a la cual le será retribuido el resultado que arroje la investigación detectando cuales son aquellos aspectos positivos y aquellos que se deben mejorar con el fin de lograr un clima organizacional agradable que se extienda inicialmente por cada rincón de la empresa impactando y logrando de esta manera que sea experimentado por cada uno de los miembros de la organización.

Para mí como investigadora el beneficio y desarrollo del trabajo de grado me permitirá profundizar según mis gustos e intereses sobre conceptualizaciones, postulados y teorías relacionadas a la Psicología organizacional, las cuales son de gran relevancia en la dinámica del ejercicio profesional de un psicólogo en las empresas actualmente, por ende este trabajo en proceso cualificara la formación encaminada al título como psicóloga profesional, direccionando la temática a su vez con unos intereses que se relacionen con unos deseos y motivaciones.

El clima constituye la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que esta proyecta a sus empleados e incluso al exterior, por ende se constituye en un tema de gran importancia para el óptimo desarrollo de las empresas actualmente.

Este proyecto cobra importancia como se dice anteriormente para su proponente e igualmente se extiende inicialmente a la biblioteca de la Institución Universitaria de Envigado, en donde servirá de material de consulta para otros trabajos de investigación el entorno empresarial y las personas que requieran conocer de dicho tema.

### **3. Planteamiento del problema**

El concepto de clima organizacional es una temática de gran importancia en la actualidad ya que se ha comprobado que tiene un efecto directo sobre la satisfacción y el rendimiento de los individuos en el trabajo.

Toda situación laboral implica un conjunto de factores específicos en el individuo, tales como las aptitudes, características físicas y psicológicas y a cambio esta presenta entornos sociales y físicos que tienen sus particularidades propias, de esta manera el individuo aparece entonces inmerso dentro de un clima determinado por la naturaleza particular de la organización. Por tales razones la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que este percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización.

Teniendo en cuenta lo anterior, mi trabajo de grado está enfocado en la aplicación de una encuesta que se encargara de medir el clima organizacional en la empresa Tecnopresición LTDA, empresa en la cual no se han realizado este tipo de intervenciones y es considerado por los directivos algo necesario teniendo en cuenta que la empresa está en constante crecimiento y que se han evidenciado por parte de las personas algunos aspectos que podrían ser considerados falencias en el clima organizacional de la empresa anteriormente mencionada. De acuerdo a esta percepción, encuentro factible abordar la temática anteriormente mencionada, empezando por conocer como está compuesta la estructura de dicha empresa y a partir de ello identificar el clima organizacional y determinar entre sus características cuales de ellas influyen y de qué manera en el desempeño de los empleados.

Con lo anteriormente descrito se pretende resaltar la importancia del clima laboral dentro de las organizaciones, enumerando y describiendo de esta manera cuales son las principales características que lo componen y de qué manera estas influyen en el desempeño de los empleados de la empresa Tecnopresición LTDA, ubicada en la ciudad de Medellín.

Esto se logrará a partir de un rastreo bibliográfico que se ha venido realizando en algunas de las universidades ubicadas en la ciudad de Medellín, tales como la Universidad de San Buenaventura, Universidad Pontificia Bolivariana, Universidad Cooperativa de Colombia y la Institución Universitaria de Envigado, además de la construcción del instrumento que me permitirá medir el clima organizacional en la empresa Tecnopresición LTDA.

#### ***Pregunta de investigación:***

¿Cuáles son las características del clima organizacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa Tecnopresición LTDA en la ciudad de Medellín, durante el 2011?

## **4. Objetivos**

### **4.1 Objetivo General**

Determinar las características del clima organizacional y su influencia en el desempeño de los empleados de Tecnopresición LTDA en la ciudad de Medellín, durante el año 2011.

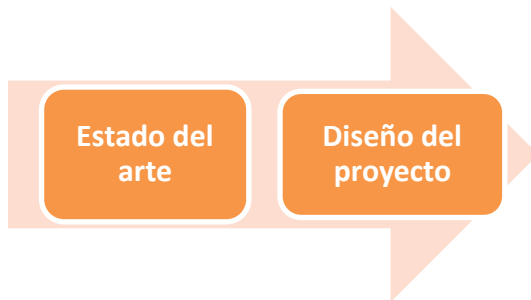
### **4.2 Objetivos Específicos**

- Realizar un rastreo bibliográfico acerca del concepto y definición de Clima Organizacional
- Identificar las características que componen al Clima Organizacional
- Describir la estructura organizacional de la empresa Tecnopresición LTDA
- Determinar la influencia del Clima Organizacional en el desempeño de los empleados de Tecnopresición LTDA.

## 5. Diseño Metodológico

El diseño Metodológico propuesto para este trabajo, está dividido en las siguientes fases:

### PRIMER SEMESTRE



### SEGUNDO SEMESTRE



### TERCER SEMESTRE



Este camino es el que se debe seguir para alcanzar los objetivos de estudio y contestar la pregunta de investigación que orienta el desarrollo del presente trabajo.

Tipo de Investigación: **DESCRIPTIVA:** este tipo de investigación, propone la descripción de modo sistemático de las características de una población, situación o área

de interés, consiste en un proceso descriptivo de acontecimientos, dejándose de lado el interés por hacer predicciones, explicar o comprobar hipótesis.

Tamayo (1999) resalta entre las principales etapas que componen la investigación descriptiva, un proceso inicial que consiste en definir con claridad las características a describir; en segunda instancia señala la importancia de seleccionar la muestra y las técnicas para la recolección de información; luego se refiere a la recolección los datos; y finalmente, divulgar los resultados apropiadamente (p. 44).

En conclusión se opta por un tipo de investigación descriptiva ya que ilustra a lo largo del trabajo el concepto de clima laboral, se determinan las características de este y a partir de esto se determina la influencia que dicho tema tiene en el desempeño de una población determinada que son; los empleados de Tecnopresición LTDA.

Tipo de Población: Para el presente trabajo se ha seleccionado como tipo de población a los empleados de Tecnopresición LTDA de la ciudad de Medellín.

Muestra: 20 empleados

Instrumentos y Técnicas de Recolección de Información: Encuesta

Enfoque: **MIXTO: (cualitativo y cuantitativo)** El enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio, en una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema, o para responder a preguntas de investigación de un planteamiento.

## **6. Marco Referencial**

### **6.1 Marco Histórico (antecedentes)**

**TITULO:** Comunicación organizacional como factor relevante en la eficacia de la empresa rincón de ilusiones.

**DESCRIPCION:** Habla de cómo la comunicación interna es el camino de mensajes que se intercambian entre los miembros de una organización, dichos mensajes influyen directamente en las opiniones, actitudes y conductas de los públicos internos y externos con el fin de que la empresa cumpla mejor sus objetivos.

**AUTORES:** Juliana Cardona, 2007. UPB

**TITULO:** medición de clima organizacional en Coomeva EPS integrados IPS mediante el diseño, construcción y validación de un instrumento.

**DESCRIPCION:** considerando el trabajo como un segundo hogar de las personas, este trabajo parte del tema clima organizacional, donde se habla como un ambiente que se crea y se vive en las organizaciones laborales, estos muestran una incertidumbre en el ambiente cambiante y complejo como consecuencia de la globalización, la cual exige que seamos cada vez más competitivos. Por ello, es importante evaluar el clima de la organización para que los trabajadores se motiven y se sientan identificados en su sitio de trabajo. Y así puedan lograr una alta productividad y satisfacción.

**AUTORES:** Sandra Trujillo y Leidy Castillo, 2009. USB.

**TITULO:** clima organizacional como regulador de la conducta social de las personas en el trabajo según resultados del cuestionario de percepciones compartidas.

**DESCRIPCION:** clima organizacional es el efecto de la interacción de los motivos del individuo, de los incentivos que promueve la organización y de las expectativas de la relación. Está integrado por las características que describan esa organización y que la diferencian de otras que influye en el comportamiento del personal de la empresa.

**AUTORES:** María Luisa Betancur, Arturo Ramírez y Sol Maya, 2009. USB.

**TITULO:** diagnostico del clima organizacional y el plan de mejoramiento para la empresa de confección Vía Libre.

**DESCRIPCION:** este trabajo tiene un propósito y es realizar un diagnostico de clima organizacional en una empresa de confección de la ciudad de Medellín, para establecer fortalezas y debilidades que permitan desarrollar un plan de mejoramiento. Para este diagnostico se utilizo el instrumento CLIMA 18, el cual evaluó el nivel de satisfacción de 32 empleados de la organización Vía Libre, los resultados arrojaron un alto nivel de clima laboral, se encuentran mas áreas de fortalezas que áreas de mejoramiento, sin embargo, se realizo sugerencias de mejoras en todas las áreas.

AUTORES: Andrea López, Elizabeth González y Ledy Castillo. 2009. USB

**TITULO:** tendencias en la organización de conocimiento sobre clima organizacional y gestión del conocimiento, capacitación y formación en los estudios realizados en las Universidades de Medellín, en el periodo comprendido entre 1994 y 2004.

**DESCRIPCION:** balance reflexivo, sistemático y propositivo sobre el conocimiento generado por los trabajos de grado en los ejes temáticos de clima organizacional y gestión del conocimiento, capacitación y formación en las diferentes Universidades de Medellín. Para ello se revisaron todos los trabajos de pregrado y posgrado, realizados en 8 Universidades de Medellín, se utilizó un diseño mixto, se presentan finalmente unos resultados cuantitativos después de un análisis teórico, teniendo en cuenta variables como año, enfoques, metodología y tipo de investigación, entre otras.

Se finaliza con un trabajo de interpretación, reflexión y análisis, que permitió deducir semejanzas, hallazgos, vacíos, limitaciones y problematizaciones realizadas en las áreas temáticas abordadas.

AUTORES: Ledy Castillo y Carlos Patino. 2008. USB.

## 6.2 Marco conceptual

\* **Clima organizacional:** Consiste en las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. De esta manera el comportamiento de un trabajador no es resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. De esta manera dichas percepciones dependen de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada empleado tenga con la empresa.

Es la cualidad o propiedad del ambiente interno de una organización, percibida o experimentada por los miembros de la empresa y que influye en su comportamiento, se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización relacionados a su vez con la motivación de los empleados.

\* **Cultura organizacional:** La cultura constituye la personalidad de una organización, por ende contribuye a la imagen que esta proyecta en sus empleados e incluso en el exterior. En conclusión, puede considerarse un descriptor de los atributos organizacionales

En este conjunto de conceptos están representadas las normas escritas y no escritas que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de la organización.

\* **Recursos humanos:** Consiste en aquellas funciones que se ocupan de seleccionar, contratar, formar, emplear y administrar a los empleados de una organización. El rol de las personas especialistas en Recursos Humanos es cuidar a las personas dentro de un esquema que permita también cuidar los resultados de la empresa.

Esta palabra toma la idea de que las personas forman parte del capital de una organización, reconociendo el verdadero valor que tienen dentro de esta.

\* **Eficiencia:** se refiere a la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.

La eficiencia es el uso racional de los medios con que se cuenta para alcanzar un objetivo predeterminado. Se trata de la capacidad de alcanzar los objetivos y metas programadas con el mínimo de recursos y tiempo, logrando de esta manera su optimización.

\* **Entusiasmo:** es la exaltación del ánimo que se produce por algo que cautiva o que es admirado.

\* **Organización:** Unidad social coordinada deliberadamente, compuesta de dos o más personas, que funciona más o menos de manera continua para alcanzar una o varias metas comunes.

\* **Comportamiento:** Es la manera de proceder que tienen las personas en relación con su entorno y estímulos, el comportamiento puede ser consciente o inconsciente, voluntario o no y varía según las circunstancias que lo afecten.

Es el conjunto de reacciones particulares que un individuo asume frente a una situación dada.

\* **Comportamiento organizacional:** Se refiere a todo lo relacionado con las personas en el ámbito de las organizaciones.

El comportamiento organizacional se encarga del estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la forma en la que las personas actúan dentro de las organizaciones, es una herramienta que nos ayuda a comprender mejor la conducta de las personas en las organizaciones.

Los elementos claves del comportamiento organizacional son las personas, la estructura, la tecnología y el ambiente. Con la debida interacción y aprovechamiento óptimo de estos elementos, la organización puede lograr el éxito.

Según Robbins, el comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que la gente hace en una organización y como repercute esa conducta en el desempeño de éste. (*Robbins, Stephen P. Comportamiento Organizacional. Pearson – Prentice Hall, 2004*).

\* **Conducta:** Manera o forma de conducirse o comportarse

\* **Ambiente:** Espacio vital en el que se desarrolla el sujeto. Hace referencia al entorno que afecta a los seres vivos y condiciona especialmente las circunstancias de vida de las personas o la sociedad en su vida. Comprende el conjunto de valores naturales, sociales y culturales existentes en un lugar y un momento determinado, que influyen en la vida del ser humano y en las generaciones venideras.



\* **Salud:** es el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de infecciones o enfermedades, según la definición de la Organización Mundial de la Salud.

\* **Equidad:** dicho término hace referencia a la igualdad de ánimo. El término se utiliza para mencionar nociones de justicia e igualdad social.

\* **Seguridad:** dicho término se refiere a la ausencia de riesgo o también a la confianza en algo o alguien. Sin embargo, el término puede tomar diversos sentidos según el área o campo a la que haga referencia.

La seguridad es un estado de ánimo, una sensación, una cualidad intangible. Se puede entender como un objetivo y un fin que el hombre anhela constantemente como una necesidad primaria. Según la pirámide de Maslow, la seguridad en el hombre ocupa el segundo nivel dentro de las *necesidades de déficit*.

\* **Ingresos:** se entiende por ingresos todas aquellas ganancias que ingresan al conjunto total del presupuesto de una entidad, ya sea pública o privada, individual o grupal. En términos más generales, los ingresos son los elementos tanto monetarios como no monetarios que se acumulan y que generan como consecuencia un círculo de ganancia.

\* **Calidad:** La palabra calidad tiene múltiples significados. Es un conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas. En el contexto de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades.

\* **Rendimiento:** es la proporción entre el resultado obtenido y los medios que se utilizaron. Se trata del producto o la utilidad que rinde alguien o algo.

En el ámbito empresarial, la noción de rendimiento se refiere al resultado que se obtiene por las actividades realizadas.

\* **Satisfacción:** Acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. Razón acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento o razón contraria. Cumplimiento del deseo o el gusto.

\* **Satisfacción laboral:** Es el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo. Consiste en aquella actitud positiva o estado emocional que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral.

\* **Empleado:** persona que desempeña un cargo o trabajo y que a cambio de ello recibe un sueldo.

\* **Ambiente laboral:** Se refiere a todo el ambiente interno dentro de la organización, incluye las políticas organizacionales son aquellas que impactan directamente a los empleados, entre estas están; las contrataciones, compensaciones, beneficios, horarios, salud y bienestar.

\* **Trabajo en equipo:** Consiste en aquel trabajo que requiere de la interacción y aportes dados por otro u otros. El trabajo en las compañías obliga a la interacción con los demás, con los compañeros de trabajo, subalternos y jefes; y lo que se piense del lugar del trabajo tiene mucho que ver con dichas relaciones.

\* **Socialización:** Se refiere a la interacción entre varias personas, donde se exponen puntos de vista diferentes, independiente de la posición asumida por cada uno de los participantes.

\* **Motivación:** La motivación es considerada el proceso responsable de la intensidad, la dirección y la persistencia de los esfuerzos de una persona para alcanzar una meta determinada. La motivación se refiere al esfuerzo relativo a un objetivo cualquiera.

La motivación es un proceso que parte de un requerimiento fisiológico o psicológico, una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o un incentivo. El proceso de motivación está estrechamente relacionado con las necesidades, los impulsos y los incentivos y la relación existente entre estos. La motivación en general se ocupa del esfuerzo para alcanzar cualquier meta, teniendo en cuenta que dicha voluntad está condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.

\* **Desempeño:** realización de las funciones propias de un cargo o trabajo.

\* **Necesidades:** Las necesidades aparecen cuando surge un desequilibrio fisiológico o psicológico y son variables en el interior de cada persona.

Una necesidad significa una carencia interna de la persona, como sería el hambre, la inseguridad, la soledad, el frío entre otras, estas rompen con el estado de equilibrio del organismo surgiendo de esta manera la necesidad, la cual si no se satisface, crea tensión e impulsa al individuo a atenuarla.

\* **Expectativas:** es lo que se considera probable que suceda. Es una suposición centrada en el futuro, pudiendo ser o no realista, cuando nos encontramos con un resultado que no esperábamos siendo este menos ventajoso aparece lo que se llama decepción.

\* **Objetivos:** un objetivo es el resultado que se espera logre alguien al finalizar un determinado proceso.

\* **Impulsos:** Los impulsos o motivos son los medios que alivian las necesidades. El impulso es aquel que genera un comportamiento de búsqueda e investigación para encontrar objetivos o incentivos que al alcanzarse logran satisfacer las necesidades y se reducirá de esta manera la tensión.

\* **Incentivos:** Es aquello que mueve a desear o hacer algo, ya sea real como el dinero o simbólico como una satisfacción. El incentivo puede tratarse como la estimulación que se le otorga a un sujeto por un buen funcionamiento en cualquier ámbito, ello con la intención de que se siga esforzando por mantenerlo. Podemos decir que es una recompensa o premio.

\* **Desmotivación:** es el término opuesto a la motivación. Se define como un sentimiento de desesperanza o angustia, ante los obstáculos, traduciéndose de esta manera en la pérdida de entusiasmo, disposición y energía.

\* **Productividad:** es la relación entre la producción obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de producto utilizado con la cantidad de producción obtenida.

\* **Remuneración:** Es el pago monetario o salario devengado por una persona, según el puesto de trabajo que ocupe. La remuneración debe estar relacionada con el personal y su rendimiento. Remunerar adecuadamente hace referencia a políticas uniformes, sin pagos discrecionales, que permitan a la empresa tener un adecuado margen de ganancias y con un adecuado clima interno.

\* **Personalidad:** La personalidad es un constructo psicológico, con el que nos referimos a un conjunto dinámico de características de una persona.

Entre estas características se encuentra lo que se denominan rasgos, como agresividad, sumisión, sociabilidad y sensibilidad; conjuntos de rasgos, como extroversión o introversión, y otros aspectos que las personas utilizan para describirse, como sus deseos, motivaciones, emociones, sentimientos y mecanismos para afrontar la vida.

Es decir, la personalidad es la forma en que pensamos, sentimos, nos comportamos e interpretamos la realidad.

\* **Psicología organizacional:** Es la aplicación de los principios psicológicos de la teoría y de la investigación en el escenario laboral. El dominio de la Psicología Industrial y organizacional, va más allá de los límites físicos del lugar de trabajo, ya que muchos de los factores que influyen en la conducta laboral, no siempre se encuentran en dicho escenario. Estos factores influyen cosas como las responsabilidades familiares, las influencias culturales, los aspectos legales relacionados con el empleo y otros eventos no relacionados.

\* **Valores:** Son los que representan el sentir de la organización, sus objetivos y prioridades estratégicas. Los valores serán los conductores que guiarán a esa organización en el cumplimiento de la misión y la visión fijadas.

\* **Visión:** La imagen del futuro deseado por la organización.

\* **Misión:** Resume la razón de ser, metas y valores de una empresa u organización. La misión responde a varios propósitos. En el fondo son la forma por la cual la gerencia unifica el sentido de la organización, sirve como un motivador interno y para relaciones públicas.

\* **Comunicación:** Proceso mediante el cual se transmite la información de un lugar a otro, consiste en las interacciones mediadas por signos entre al menos dos agentes que comparten un mismo repertorio de signos y tienen unas reglas semióticas comunes.

Consiste en el intercambio de sentimientos, opiniones, o cualquier otro tipo de información mediante habla, escritura u otro tipo de señales.

\* **Comunicación organizacional:** Proceso de emisión y recepción de mensajes dentro de una organización, este proceso puede realizarse de manera interna, es decir, basado en relaciones dentro de la organización, o externo, es decir, comunicación con públicos externos a la organización.

Dentro de las empresas la comunicación se distingue en tres sistemas:

- **Operacionales**, se refiere a tareas u operaciones.
- **Reglamentarios**, órdenes e instrucciones.
- **Mantenimiento**, relaciones públicas, captación y publicidad.

\* **Liderazgo:** Consiste en las capacidades que una persona tiene para influir en la mente de un grupo o equipo de trabajo, logrando que este trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

En las empresas el liderazgo es el ejercicio que permite la ejecución de un proyecto, de forma eficaz y eficiente.

\* **Autonomía:** Consiste en la capacidad de tomar decisiones sin intervención ajena.

\* **Compensación:** Consiste en la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor (salarios, prestaciones, sueldos). A través de esta actividad los empleadores garantizan la satisfacción de los empleados y a la vez ayudan al mantenimiento de la productividad en las empresas.

\* **Condiciones laborales:** Las condiciones de trabajo son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo.

### 6.3 Marco Contextual

Nombre de la empresa: Tecnoprecisión LTDA

#### Quiénes Somos:

Fuimos creados inicialmente como G&A Machine Shop en el estado de Connecticut, Estados Unidos. Posteriormente, nos trasladamos con el fin de realizar negocios en Medellín, Antioquia, comprometidos con el desarrollo industrial de nuestro país. A lo

largo de los últimos 15 años nos hemos dedicado a la fabricación de equipos y de partes en general para la industria Metal-mecánica, y en especial, en la línea de carnes frías y embutidos. Contamos con una fuerte experiencia y prestigio con las empresas de la industria alimenticia a nivel nacional, gracias a la confianza que han depositado en nosotros.

**Misión:**

Tenemos como propósito satisfacer las necesidades y prestar el mejor servicio a nuestros clientes, brindando la mejor calidad en todo proceso de producción, fabricación y reparación de partes mecánicas. Esto a través de un personal profesional y calificado, y nuestra tecnología de punta.

**Visión:**

Seremos reconocidos como eje fundamental de desarrollo y tecnología, logrando un alto impacto industrial y económico, lo cual nos convertirá en el motor de transformación productiva y eficaz.

**Valores:**

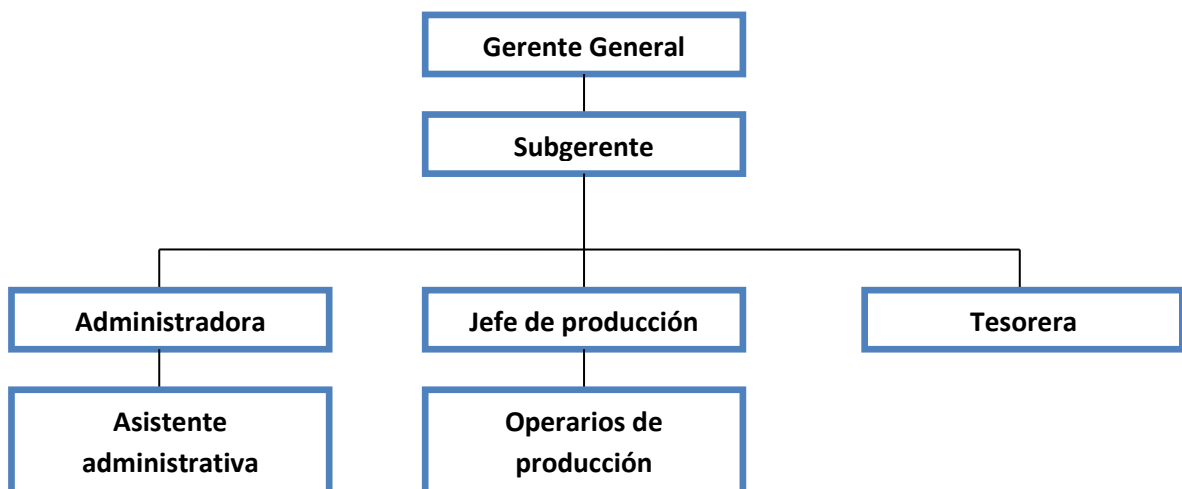
\*Servicio: Tenemos a su disposición ingenieros y técnicos especializados las 24 horas el día, para brindarle el servicio y/o asistencia técnica que requiere, sea en sus instalaciones o en las nuestras.

\*Calidad: Todos nuestros productos son 100% garantizados.

\*Responsabilidad y Cumplimiento: Respondemos ante toda necesidad y/o anomalía en el tiempo requerido.

\*Competencia empresarial: Estamos totalmente capacitados y calificados para asistirlos en la solución de diferentes problemas o daños de tipo industrial.

**Organigrama:**



## 6.4 Marco teórico

El concepto de clima organizacional hace parte de las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren dentro del medio laboral. Por ende el comportamiento de un trabajador dentro de una organización no es el resultante de los factores organizacionales existentes, si no que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa.

A partir de lo anterior se hace posible afirmar que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales, los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Así el clima determina el comportamiento en los individuos, estos comportamientos inciden en la organización y por ende en el clima.

En conclusión; Es la cualidad o propiedad del ambiente interno de una organización, percibida o experimentada por los miembros de la empresa y que influye en su comportamiento, se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización relacionados a su vez con la motivación de los empleados.

El clima consiste en las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

Por ende la creación de un clima sano y motivador es básicamente el resultado del comportamiento y estilo de liderazgo. El clima interno de una organización incluye la naturaleza de las redes de comunicación de las organizaciones, los sistemas de recompensa, el estilo de liderazgo, las técnicas para la fijación de objetivos, entre otros.

Según (Furnham y Gunter, 1993: 112), el clima es el punto focal de un complejo conjunto de fuerzas en una organización que inciden sobre quienes trabajan en ella, por ende, conocer las variables del clima permite a los administradores aprovechar esas fuerzas para el logro de los objetivos organizacionales.

A los psicólogos organizacionales cada vez les llama más la atención el clima organizacional debido a las importantes relaciones mostradas entre este concepto, la satisfacción y el desempeño en el trabajo. El concepto de clima organizacional ha existido durante más de treinta años y se han publicado más de una docena de reseñas de investigación en este campo.

Mullins (1989: 489-490), sostiene que podría esperarse que un clima organizacional sano tenga los siguientes rasgos característicos:

- La integración de los objetivos organizacionales y personales
- Una estructura flexible con una red de autoridad, control y comunicaciones, y con autonomía para cada uno de los miembros
- Estilos de liderazgo adecuados para determinadas situaciones de trabajo

- Confianza, consideración y apoyo mutuos entre los diferentes niveles de la organización
- Reconocimiento de las necesidades y los atributos individuales y de las necesidades y las expectativas de las personas en el trabajo
- Atención al diseño y la calidad de la vida laboral
- Puestos desafiantes y responsables con altos estándares de desempeño
- Sistemas equitativos de recompensa basados en reforzamientos positivos
- Oportunidades para el desarrollo personal, profesional y el progreso
- Justicia en el trato y políticas y prácticas de relaciones industriales y de personal equitativas
- Análisis franco de los conflictos haciendo hincapié en el arreglo de las diferencias sin demoras o confrontaciones
- Funcionamiento democrático de la organización con oportunidades plenas para la consulta y la participación auténticas
- Sentimiento de identidad y lealtad con la organización y sensación de que se es un miembro necesario e importante en ella

Además la organización tiene que crear un clima en el que las personas se sientan motivadas a trabajar con entusiasmo y de manera efectiva.

Se puede considerar que el clima organizacional forma parte de la cultura organizacional, por ende es importante conocer toda la estructura que compone la cultura de una organización para entrar a trabajar de esta manera con la percepción que deja a esta a las personas que la componen.

“El clima es una representación cognitiva de eventos situacionales relativamente cercanos, expresados en términos que reflejan el significado del psicólogo y la significatividad de la situación para el individuo, siendo las percepciones una función de componentes históricos, es decir, esquemas cognitivos que reflejan experiencias de aprendizaje” (James y Sells, 1981). El sujeto hace la representación cognitiva en la cual hace una diferenciación entre persona y situación, cada situación que experimente e intérprete, deberá darle una valoración a su entorno.

Para poder realizar y sacar nuevas variables para mejorar el clima, primero se debe estudiar como ha sido el progreso de cada empleado, cada departamento y el avance de la empresa según sus proyectos y objetivos propuestos en cada ciclo trabajado, ya al haber obtenido los resultados de lo investigado, se establece un nuevo contenido al anterior plan del ambiente laboral en el que abarque a los empleados y la empresa desde una escala global y descriptiva en donde deben ir referenciados aspectos como la salud, seguridad, nivel de formación, los ingresos, la equidad y el nivel de actividades, sostenido por una o varias encuestas las cuales darán los resultados para la nueva medición sobre que percepción tiene el trabajador sobre su organización.

### **Importancia de valorar el clima organizacional**

La valoración del clima tiene sus propios objetivos y entre ellos se encuentra obtener información que proporcione una perspectiva clara del mundo interno de la organización, dicha valoración del clima permite:

- Hallar información sobre reacciones, disposiciones y valoraciones de los diversos miembros de la organización.
- Disponer de información sobre las condiciones laborales.
- Potenciar los mecanismos de comunicación y de relación.
- Obtener una visión integradora de la organización.
- Determina procesos de resolución de problemas.
- Prevención de planes ante cambios y dificultades.

### **Dimensiones del clima organizacional**

Cambell (1970) expone cuatro dimensiones así:

1. Autonomía individual: libertad del individuo para ser su propio jefe y el poder que dispone para tomar decisiones.
2. Grado de estructura impuesta sobre la posición ocupada: el grado en que los sistemas y los objetivos del trabajo son establecidos por los directivos y transmitidos a los miembros.
3. Orientación hacia la recompensa: satisfacción personal, orientación hacia la promoción y el logro, orientación hacia las ventas y la consecución de beneficios.
4. Consideración, afecto y apoyo: apoyo directivo, en las prácticas de supervisión.

### **Un modelo de clima organizacional**

Definiendo clima organizacional lo encontramos como un conjunto de elementos que configuran el entorno humano de una organización, es un gran fenómeno que transmite su marco sobre varios aspectos de la organización.

El clima de la organización debe poder definir mecanismos de interacción entre los componentes de la organización y el clima organizacional. Este se desarrolla por medio de la interacción de los miembros dentro de la organización y puede facilitar los distintos tipos de relaciones. Por esto, el clima debe ser un vínculo de transición de influencia en la organización a través de los diferentes mediadores organizacionales. (Gestoso, 2000)

“El clima organizacional se refiere al conjunto de las percepciones de las personas, que nos sirven para diferenciar las organizaciones en función de sus procedimientos y prácticas. Uno de los factores del clima se refiere a la comunicación organizacional; esto es, se pueden diferenciar las organizaciones, en parte, por sus prácticas de comunicación.” (Muchinsky, 1994)

### **6.5 Marco legal**

**Ley del psicólogo (ley 1090):** partiendo de lo decretado por el Congreso de Colombia en la LEY No. 1090, “Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología, se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones”, se hace pertinente resaltar lo estipulado en el CAPITULO VII; De la Investigación Científica,



la Propiedad Intelectual y las Publicaciones; del TITULO VII (Del Código Deontológico y Bioético para el ejercicio de la Profesión de Psicología), que es tenido en cuenta para efectos del presente proceso de investigación.

## **TITULO VII.**

### **DEL CODIGO DEONTOLOGICO Y BIOETICO PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESION DE PSICOLOGIA.**

#### **CAPITULO VII.**

#### **DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, LA PROPIEDAD INTELECTUAL Y LAS PUBLICACIONES.**

**ARTÍCULO 49.** Los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales empleados en la misma, del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación y pautas para su correcta utilización.

**ARTÍCULO 50.** Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes.

**ARTÍCULO 51.** Es preciso evitar en lo posible el recurso de la información incompleta o encubierta. Este sólo se usará cuando se cumplan estas tres condiciones:

- a) Que el problema por investigar sea importante;
- b) Que solo pueda investigarse utilizando dicho tipo de información;
- c) Que se garantice que al terminar la investigación se les va a brindar a los participantes la información correcta sobre las variables utilizadas y los objetivos de la investigación.

**ARTÍCULO 52.** En los casos de menores de edad y personas incapacitadas, el consentimiento respectivo deberá firmarlo el representante legal del participante.

**ARTÍCULO 53.** Los profesionales de Psicología que utilicen animales para sus trabajos investigativos o demostrativos conocerán previamente y pondrán en práctica los principios básicos definidos por la Unesco y la APA para guiar éticamente la investigación con animales, y además estarán obligados a:

- a) Minimizar el dolor, el trauma, los riesgos de infección, el malestar de los animales, los métodos aversivos;

- b) Usar anestesia y analgésicos para tratamientos experimentales que lo requieran;
- c) Que los animales seleccionados para la investigación deban ser de una especie y calidad apropiadas y utilizar el mínimo número requerido para obtener resultados científicamente válidos.

**ARTÍCULO 54.** Para evitar el uso de animales cuando ello no fuere estrictamente necesario debe acudirse a otros métodos tales como modelos matemáticos, simulación por computador y sistemas biológicos in vitro.

**ARTÍCULO 55.** Los profesionales que adelanten investigaciones de carácter científico deberán abstenerse de aceptar presiones o condiciones que limiten la objetividad de su criterio u obedezcan a intereses que ocasionen distorsiones o que pretendan darle uso indebido a los hallazgos.

**ARTÍCULO 56.** Todo profesional de la Psicología tiene derecho a la propiedad intelectual sobre los trabajos que elabore en forma individual o colectiva, de acuerdo con los derechos de autor establecidos en Colombia. Estos trabajos podrán ser divulgados o publicados con la debida autorización de los autores.

## 7. Presupuesto

<b>PRESUPUESTO GLOBAL DEL TRABAJO DE GRADO</b>				
<b>RUBROS</b>	<b>FUENTES</b>			<b>TOTAL</b>
	Estudiante	Institución - IUE	Externa	
Personal	\$2.000.000	\$0	\$0	\$2.000.000
Salidas de campo	\$170.000	\$0	\$0	\$170.000
Material y suministro	\$350.000	\$0	\$0	\$350.000
Bibliografía	\$50.000	\$0	\$0	\$50.000
<b>TOTAL</b>				<b>\$2.570.000</b>

## 8. Cronograma

CRONOGRAMA																								
TIEMPO	Agosto					Septiembre				Octubre				Noviembre					Diciembre				Enero	
ACTIVIDADES	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2
Asesorías	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Diseño y validación del instrumento										■	■	■	■	■	■	■	■	■						
Aplicación del instrumento																■	■	■	■	■	■	■		
Rastreo bibliográfico																■	■	■	■	■	■	■	■	■
Evaluación y análisis																					■	■	■	■
Recomendaciones y propuestas																					■	■	■	■
Estructura del informe final																■	■	■	■	■	■	■	■	■
Marco teórico																■	■	■	■	■	■	■	■	■
Dedicatoria y agradecimiento																					■	■	■	■

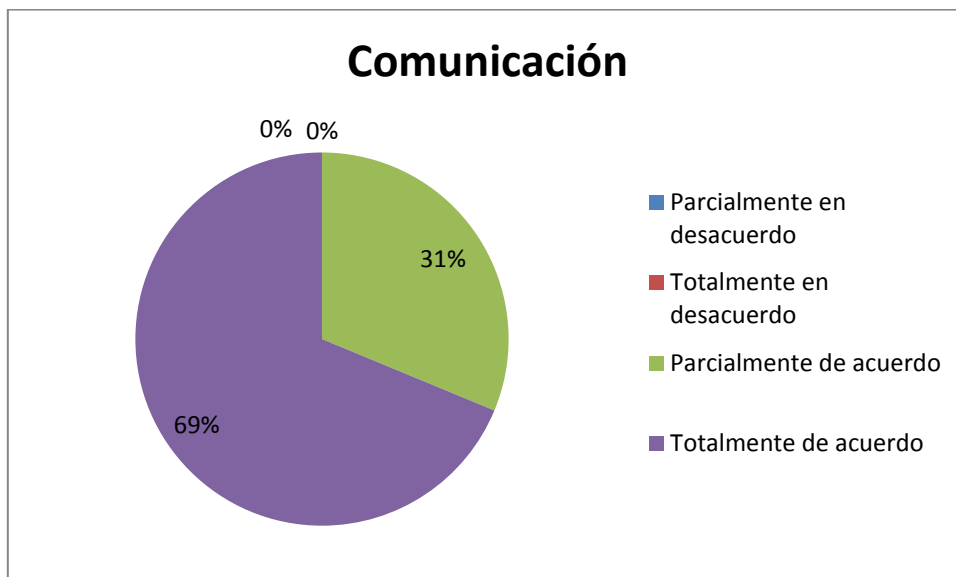
9. Presentación de resultados

Existe una adecuada comunicación entre empleados, supervisores y directivos

CUADRO 1

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2			X	
3			X	
4				X
5				X
6			X	
7				X
8				X
9				X
10				X
11				X
12				X
13				X
14				X
15			X	
16			X	
<b>Total</b>			<b>5</b>	<b>11</b>

GRAFICA 1

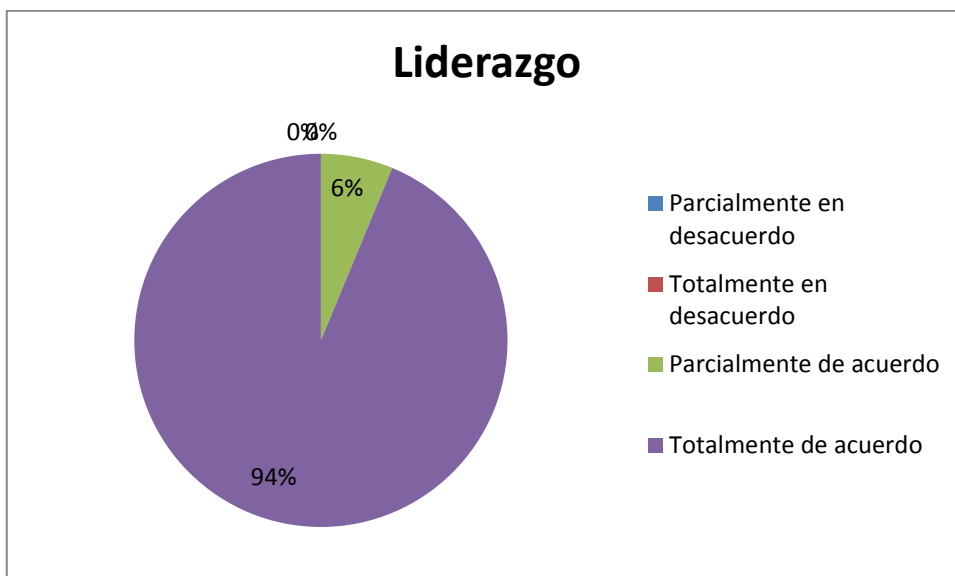


Los jefes se comportan como líderes en organización

CUADRO 2

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2				X
3				X
4				X
5				X
6			X	
7				X
8				X
9				X
10				X
11				X
12				X
13				X
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>			<b>1</b>	<b>15</b>

GRAFICA 2

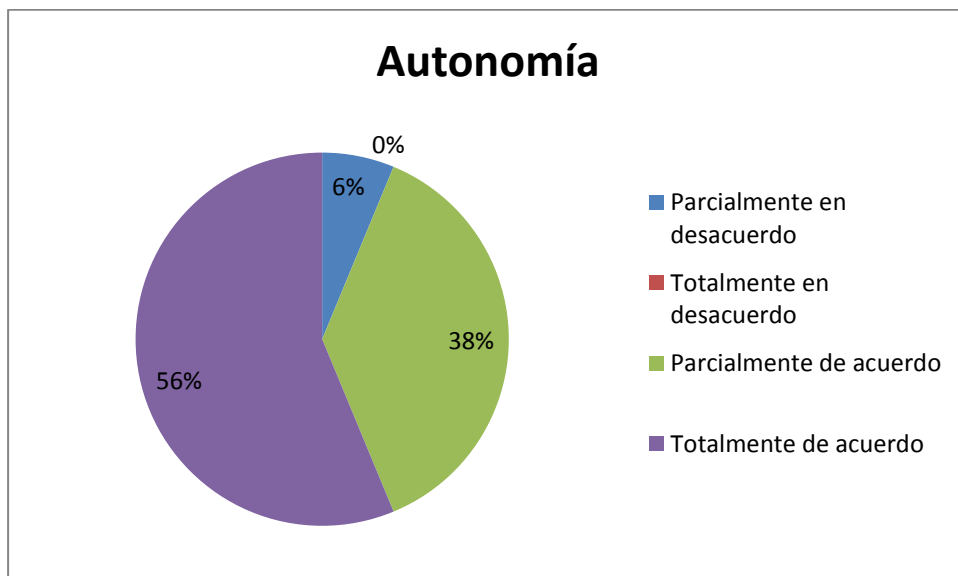


Tiene libertad para efectuar cambios en la manera de realizar el trabajo con el fin de hacerlo más efectivo

CUADRO 3

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2				X
3				X
4			X	
5			X	
6				X
7	X			
8			X	
9			X	
10				X
11				X
12			X	
13			X	
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>1</b>		<b>6</b>	<b>9</b>

GRAFICA 3

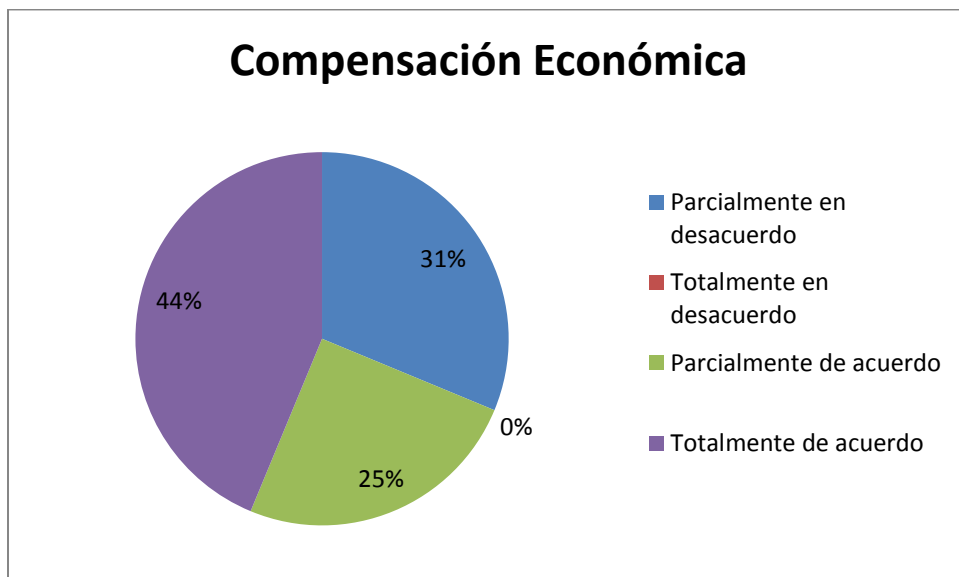


Considera que la compensación económica que recibe actualmente es acorde con las tareas y responsabilidades de su cargo

CUADRO 4

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1			X	
2			X	
3				X
4				X
5	X			
6	X			
7				X
8	X			
9			X	
10				X
11				X
12				X
13				X
14	X			
15	X			
16			X	
<b>Total</b>	<b>5</b>		<b>4</b>	<b>7</b>

GRAFICA 4



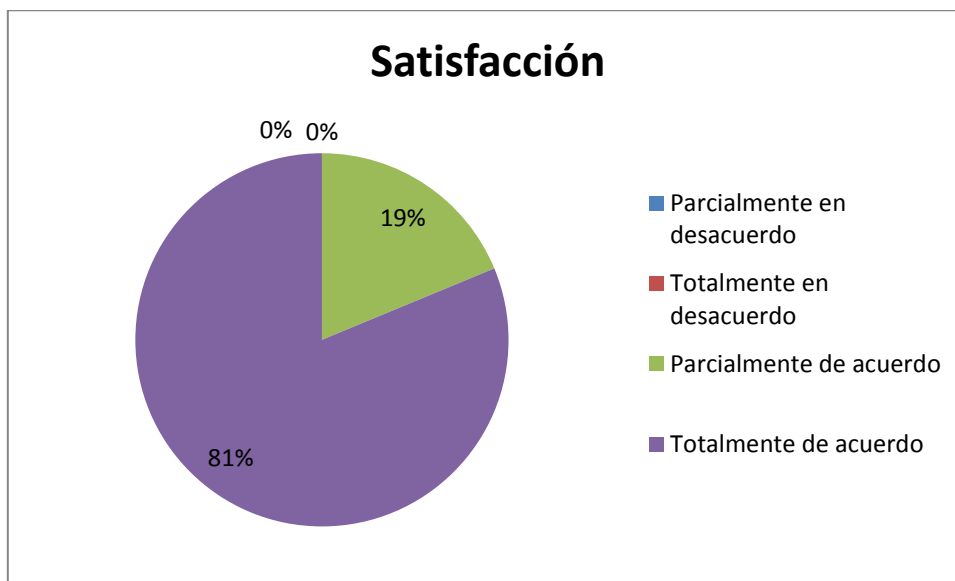


Se siente usted motivado en la empresa

CUADRO 5

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2				X
3				X
4			X	
5				X
6			X	
7				X
8				X
9				X
10				X
11				X
12			x	
13				X
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>			<b>3</b>	<b>13</b>

GRAFICA 5

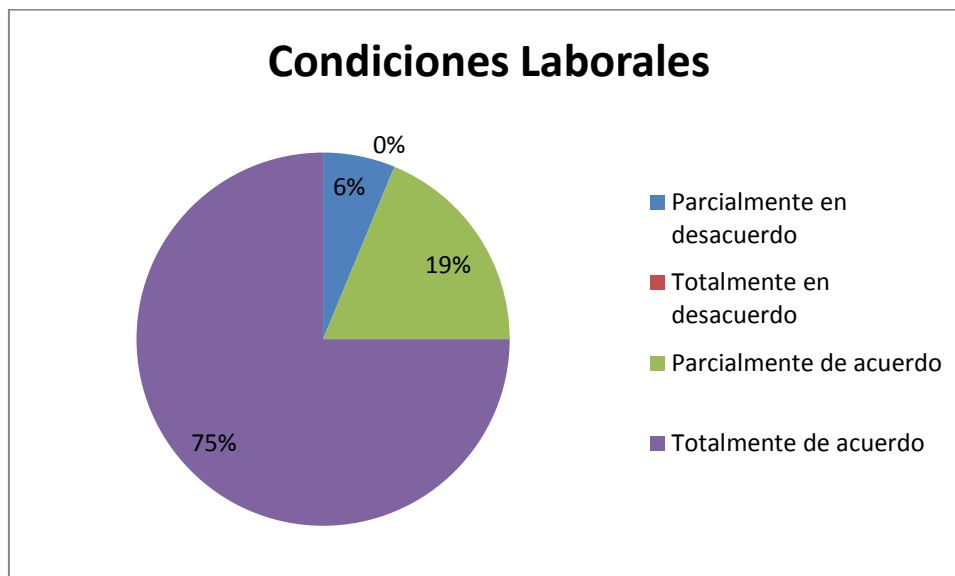


La distribución física de las áreas de trabajo facilita la realización de las labores

CUADRO 6

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2				X
3				X
4			X	
5				X
6	X			
7				X
8				X
9				X
10			X	
11			X	
12				X
13				X
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>1</b>		<b>3</b>	<b>12</b>

GRAFICA 6

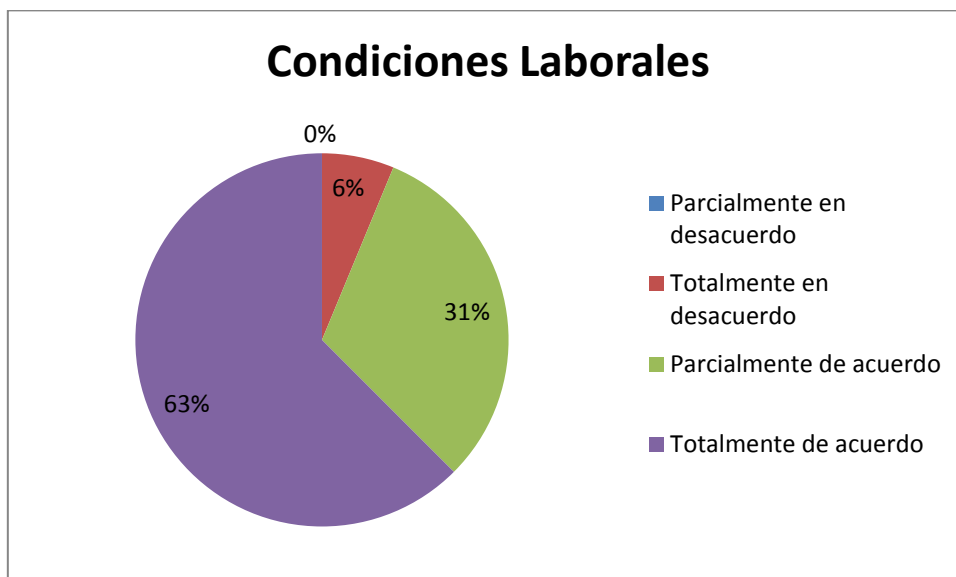


La empresa cuenta con programas adecuados para el mejoramiento de los procesos

CUADRO 7

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2			X	
3				X
4			X	
5				X
6		X		
7				X
8				X
9				X
10			X	
11				X
12				X
13				X
14				X
15			X	
16			X	
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>10</b>

GRAFICA 7

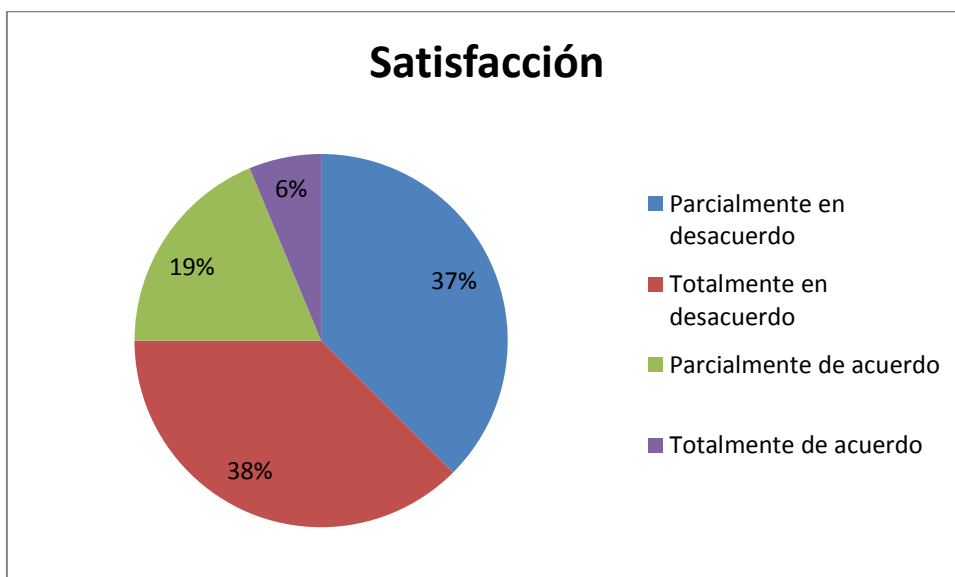


Los trabajadores realizan sus actividades laborales simplemente por cumplir

CUADRO 8

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	X			
2		X		
3			X	
4			X	
5	X			
6				X
7	X			
8	X			
9			X	
10		X		
11		X		
12	X			
13	X			
14		X		
15		X		
16		X		
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

GRAFICA 8

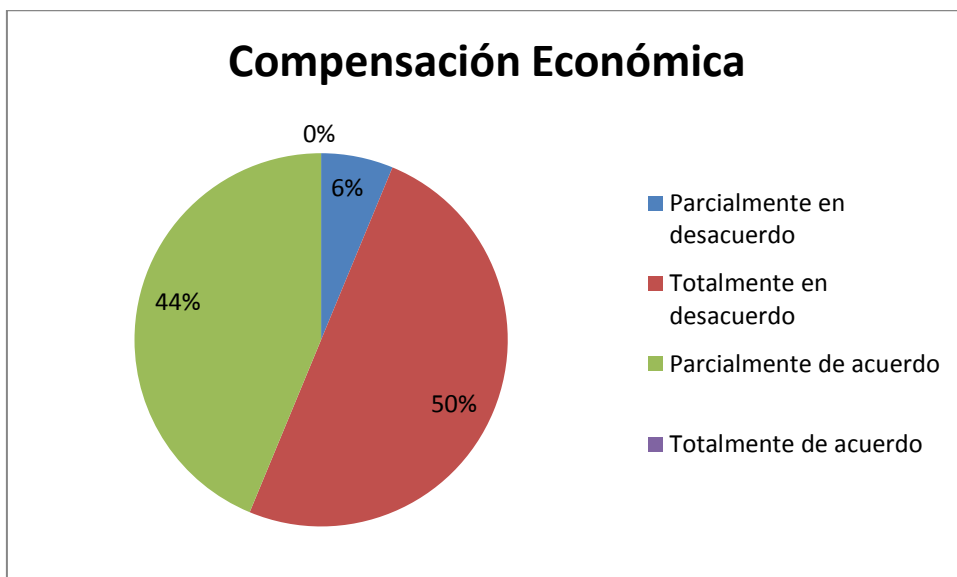


Los salarios de la empresa están por debajo del promedio de la competencia

CUADRO 9

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1		X		
2			X	
3		X		
4			X	
5		X		
6	X			
7		X		
8			X	
9			X	
10		X		
11			X	
12			X	
13		X		
14		X		
15			X	
16		X		
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	

GRAFICA 9

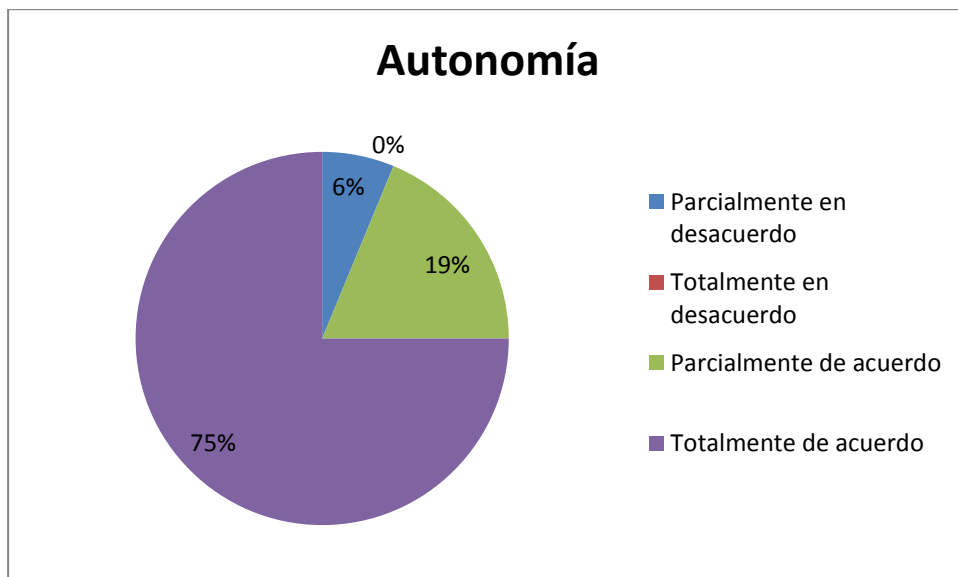


Los trabajadores deben reportar con detalle cada una de sus propuestas de acción antes de ser implementadas

CUADRO 10

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2			X	
3				X
4				X
5				X
6				X
7				X
8	X			
9			X	
10				X
11			X	
12				X
13				X
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>1</b>		<b>3</b>	<b>12</b>

GRAFICA 10

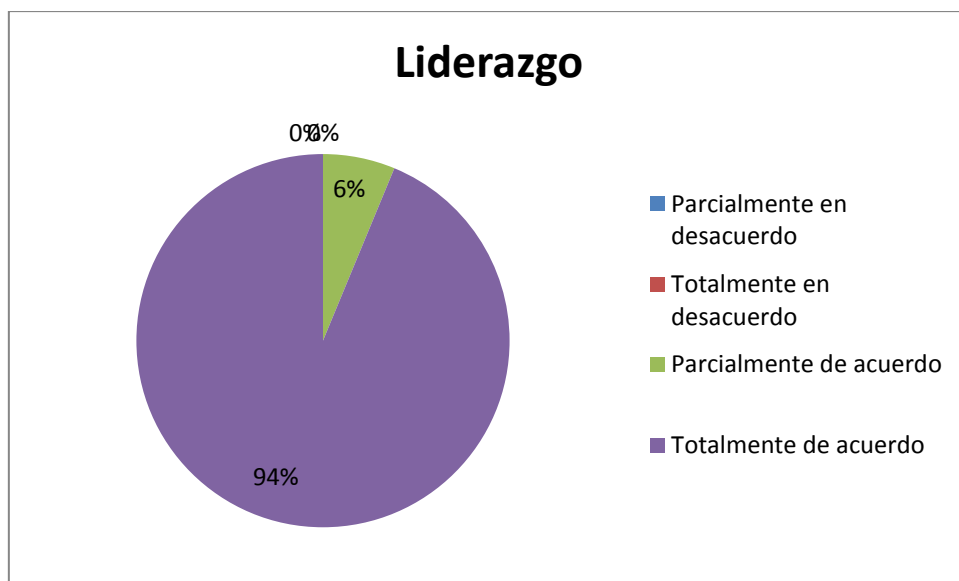


Los jefes propician espacios de diálogo para establecer conjuntamente con su equipo las estrategias a seguir para alcanzar el objetivo que se pretende

CUADRO 11

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2				X
3				X
4				X
5				X
6			X	
7				X
8				X
9				X
10				X
11				X
12				X
13				X
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>15</b>

GRAFICA 11

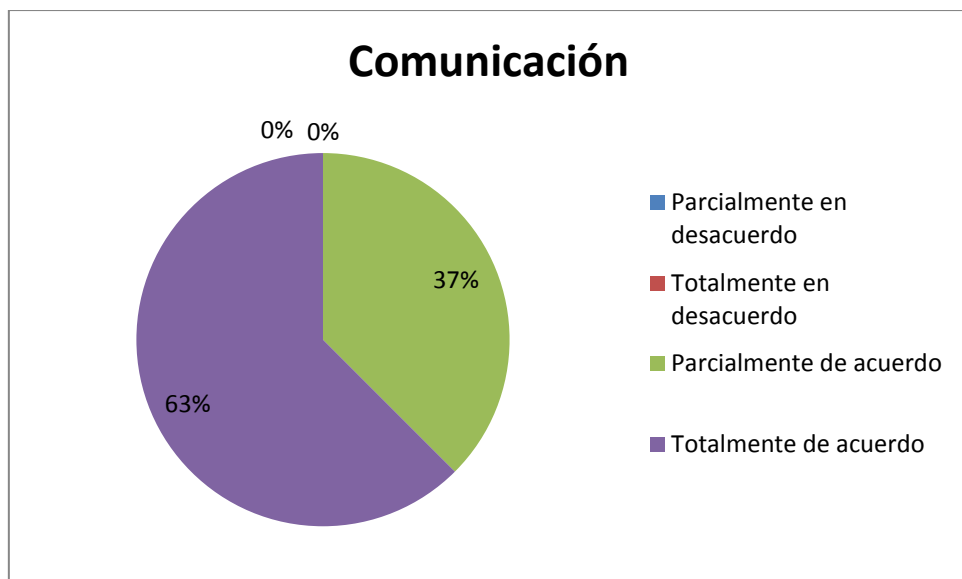


Las personas se sienten en confianza para expresar sus opiniones a los jefes

CUADRO 12

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2				X
3				X
4				X
5				X
6			X	
7				X
8				X
9			X	
10			X	
11				X
12			X	
13			X	
14			X	
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>10</b>

GRAFICA 12



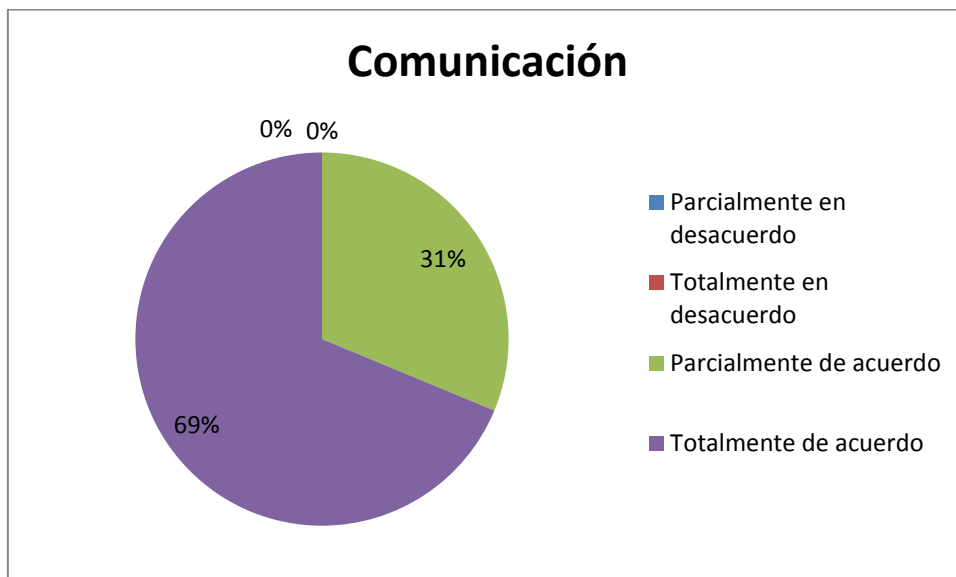


Jefes escuchan las sugerencias de los empleados y tienen en consideración sus iniciativas personales

CUADRO 13

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2				X
3				X
4				X
5				X
6			X	
7			X	
8				X
9			X	
10				X
11				X
12			X	
13			X	
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>11</b>

GRAFICA 13

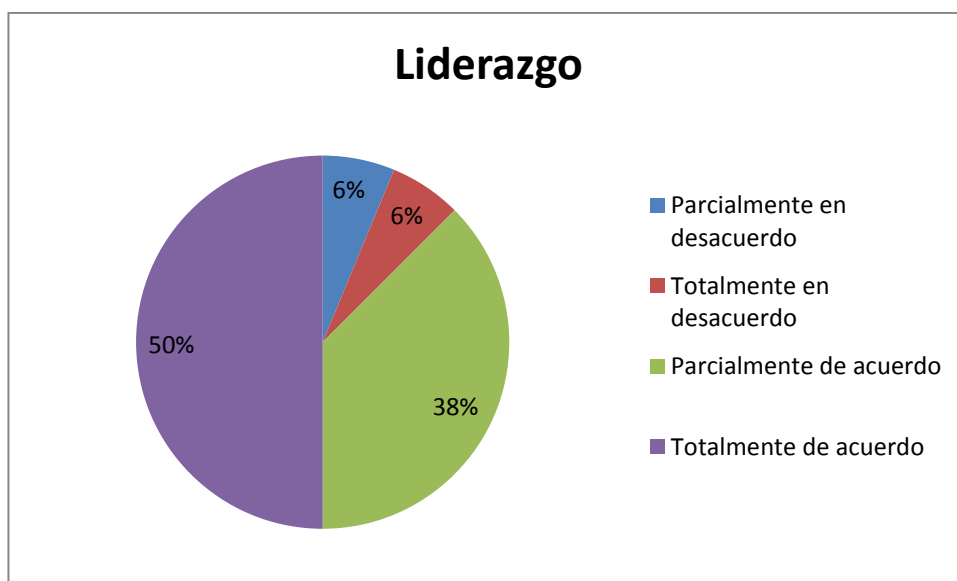


Hay coordinación por parte de los jefes para realizar las tareas de una forma oportuna y eficaz

CUADRO 14

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2			X	
3				X
4				X
5				X
6	X			
7			X	
8		X		
9			X	
10				X
11			X	
12			X	
13			X	
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>8</b>

GRAFICA 14

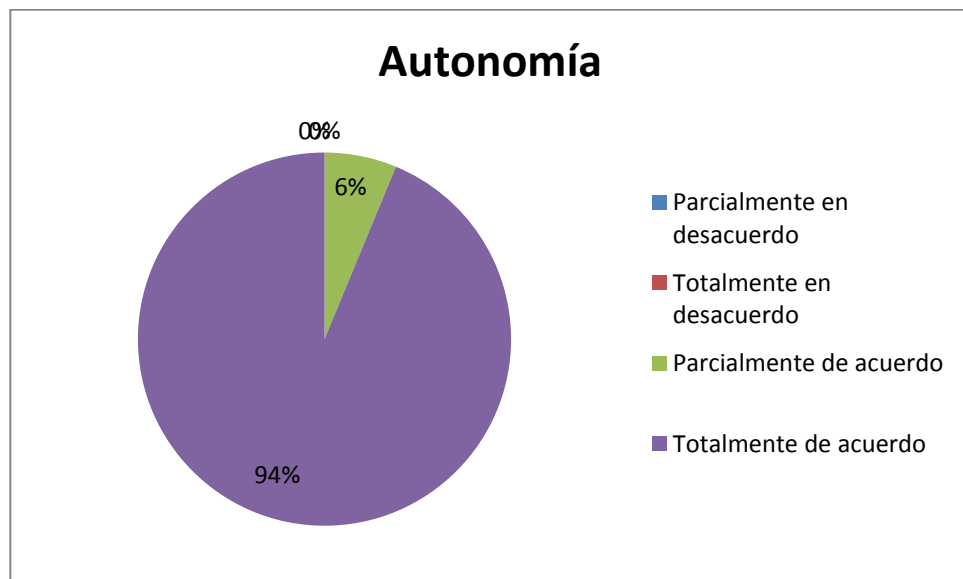


Conoce bien que aporta usted con su trabajo al conjunto de la empresa

CUADRO 15

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2			X	
3				X
4				X
5				X
6				X
7				X
8				X
9				X
10				X
11				X
12				X
13				X
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>15</b>

GRAFICA 15

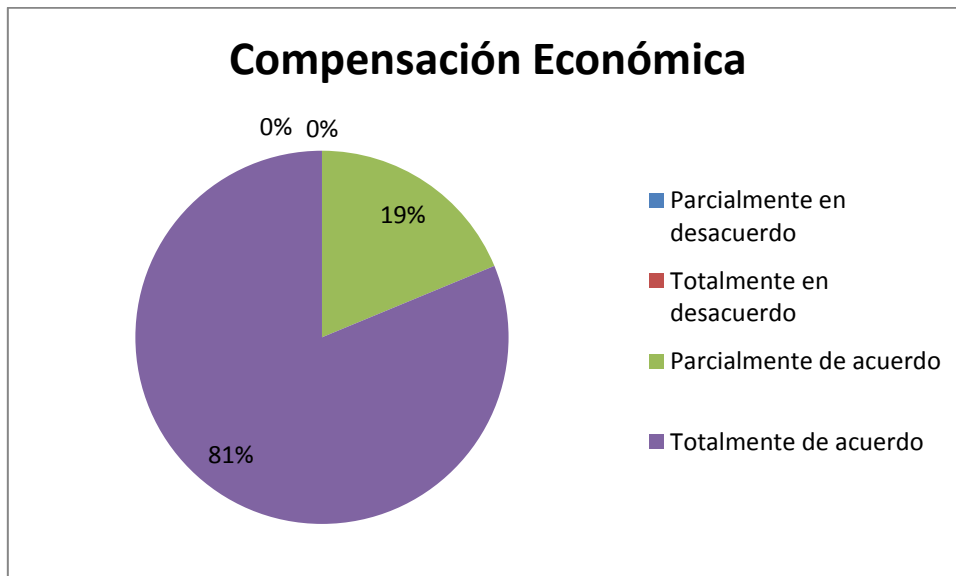


La empresa ofrece condiciones diferentes al salario, adecuadas para que el trabajador sienta que su aporte a la organización es valorado positivamente

CUADRO 16

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2			X	
3				X
4			X	
5				X
6			X	
7				X
8				X
9				X
10				X
11				X
12				X
13				X
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>13</b>

GRAFICA 16

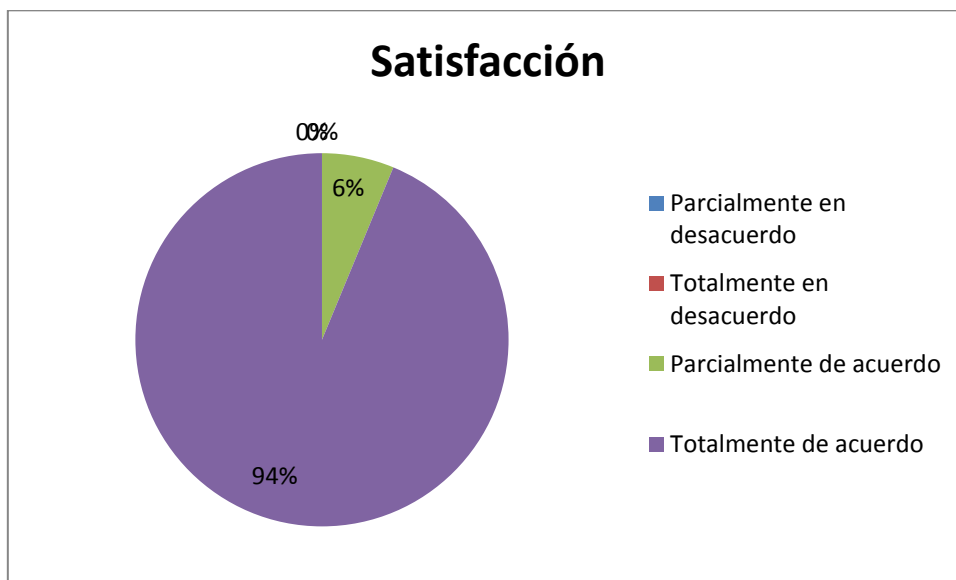


La empresa ofrece beneficios que contribuyen a la motivación del personal

CUADRO 17

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2				X
3				X
4				X
5				X
6			X	
7				X
8				X
9				X
10				X
11				X
12				X
13				X
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>15</b>

GRAFICA 17

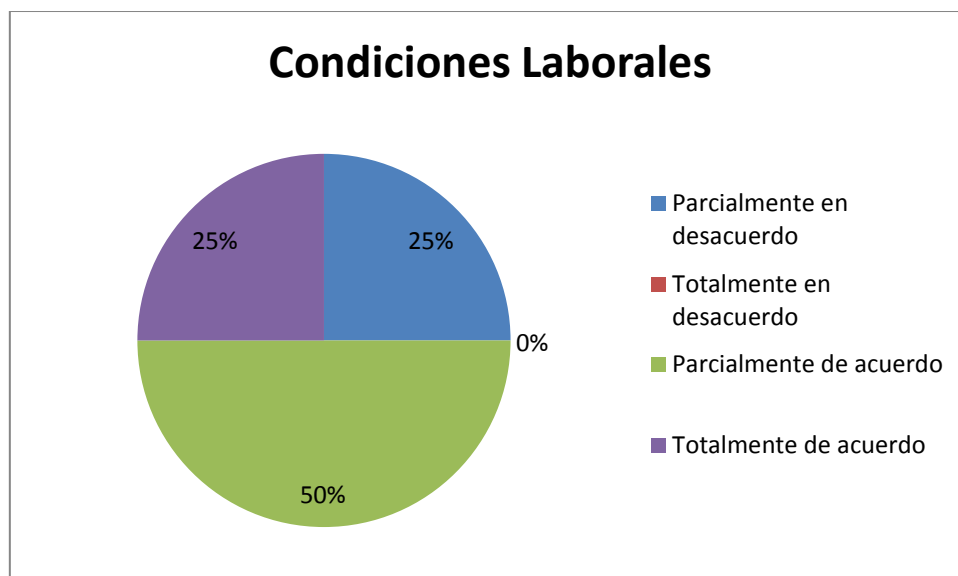


La empresa le brinda capacitaciones, las cuales le permitan un crecimiento laboral y personal

CUADRO 18

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1			X	
2				X
3			X	
4			X	
5				X
6	X			
7			X	
8				X
9			X	
10			X	
11				X
12			X	
13			X	
14	X			
15	X			
16	X			
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>4</b>

GRAFICA 18

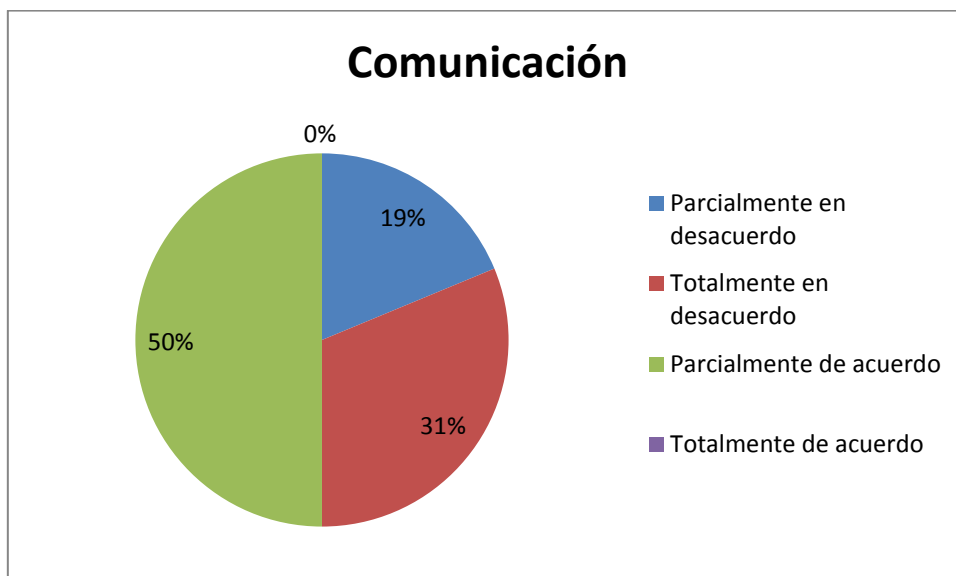


Son frecuentes los rumores y/o malos entendidos relacionados con las tareas a realizar

CUADRO 19

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	X			
2	X			
3			X	
4			X	
5		X		
6			X	
7		X		
8		X		
9			X	
10		X		
11			X	
12			X	
13	X			
14		X		
15			X	
16			X	
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

GRAFICA 19

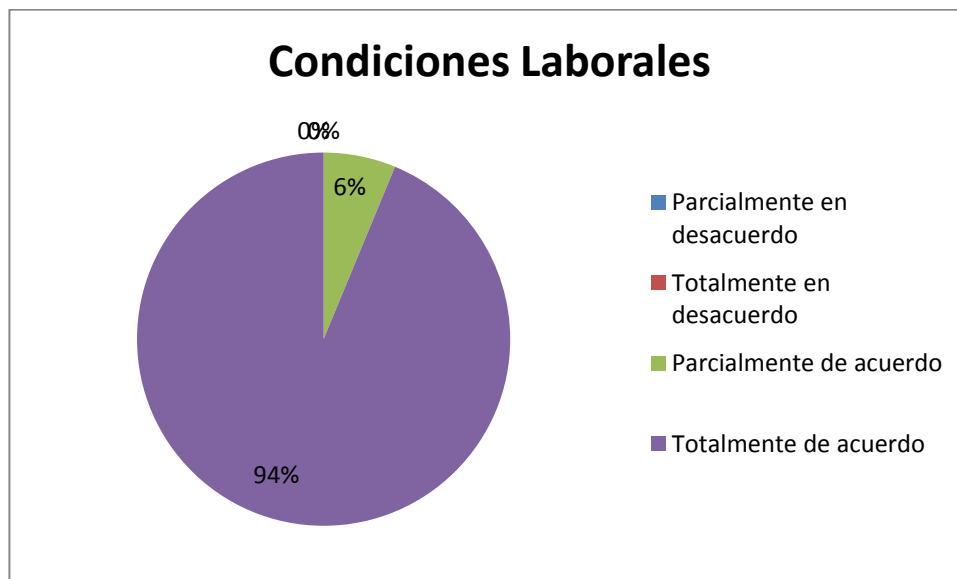


La empresa le ofrece todos los implementos de seguridad necesarios para realizar sus funciones al interior de la empresa

CUADRO 20

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2			X	
3				X
4				X
5				X
6				X
7				X
8				X
9				X
10				X
11				X
12				X
13				X
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>15</b>

GRAFICA 20



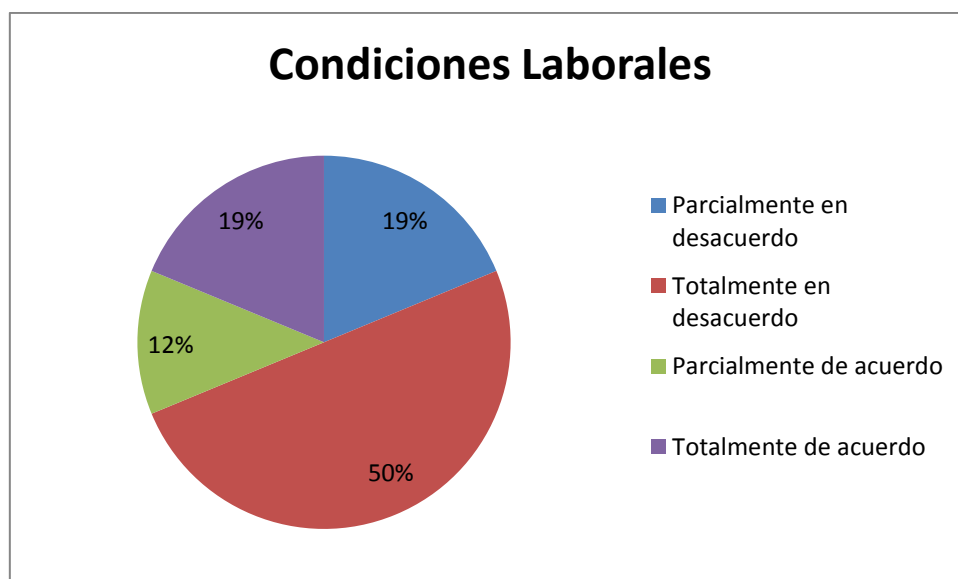


Las personas que trabajan en la organización se benefician de programas preventivos para la salud

CUADRO 21

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	X			
2				X
3			X	
4			X	
5		X		
6		X		
7	X			
8				X
9		X		
10				X
11		X		
12	X			
13		X		
14		X		
15		X		
16		X		
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

GRAFICA 21

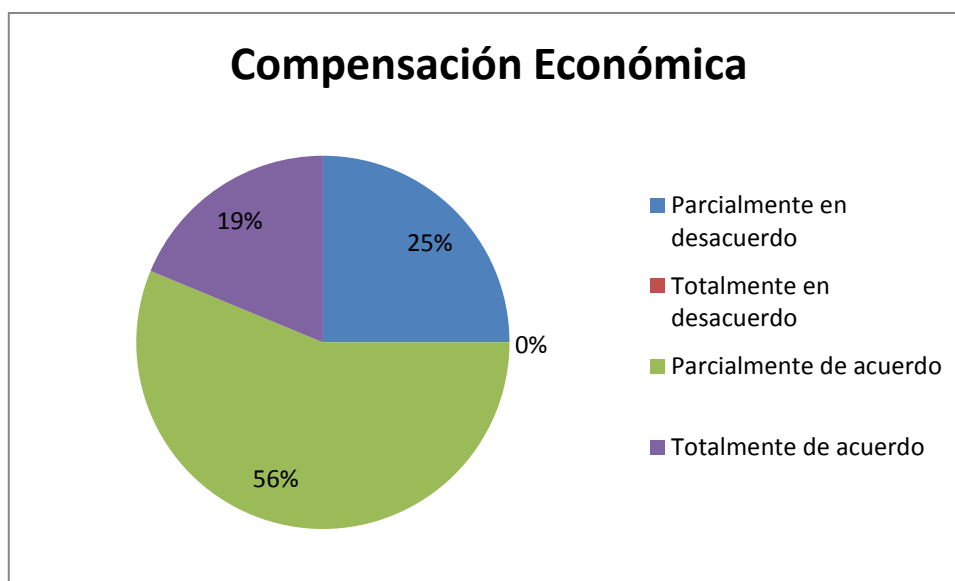


Piensa que la remuneración no lo es todo y que existen otros factores en su actual empresa o puesto de trabajo que lo compensan

CUADRO 22

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1			X	
2			X	
3			X	
4			X	
5				X
6	X			
7				X
8			X	
9			X	
10			X	
11				X
12	X			
13	X			
14	X			
15			X	
16			X	
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>3</b>

GRAFICA 22

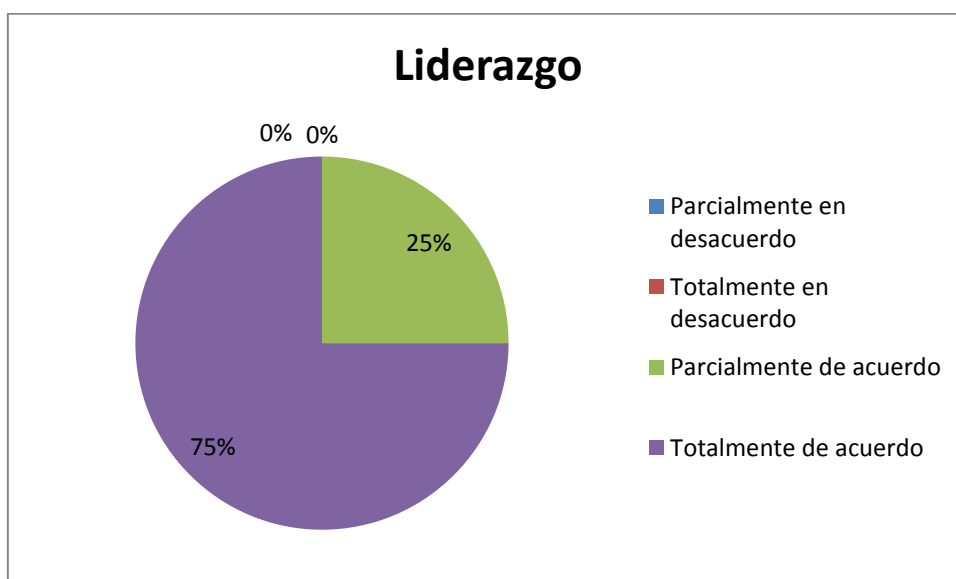


Los jefes inmediatos comprenden a sus colaboradores inmediatos

CUADRO 23

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2			X	
3				X
4			X	
5				X
6			X	
7				X
8				X
9				X
10			X	
11				X
12				X
13				X
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>12</b>

GRAFICA 23

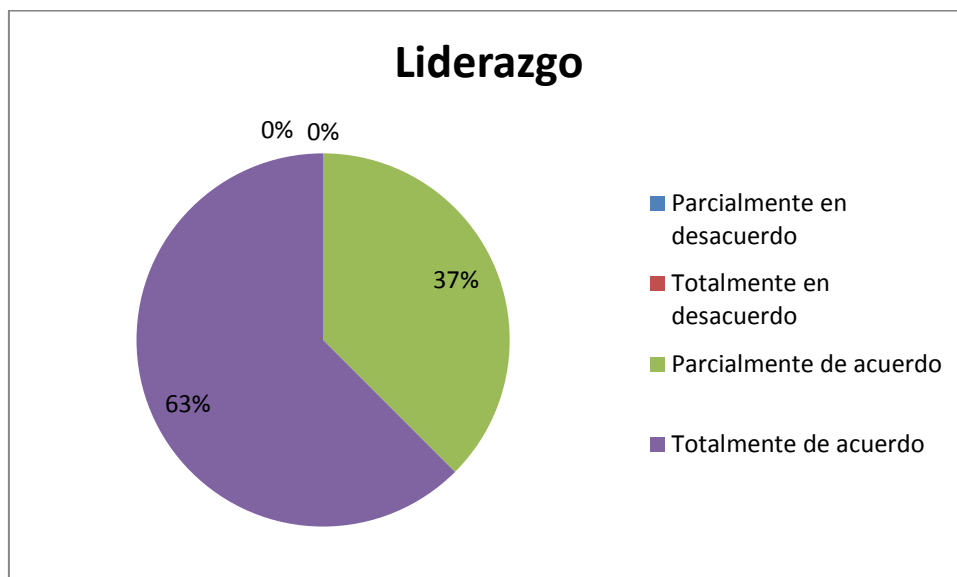


Los jefes permiten que cada trabajador realice las acciones que considera pertinentes para alcanzar los objetivos

CUADRO 24

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2				X
3				X
4			X	
5				X
6				X
7			X	
8			X	
9			X	
10			X	
11				X
12				X
13				X
14			X	
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>10</b>

GRAFICA 24

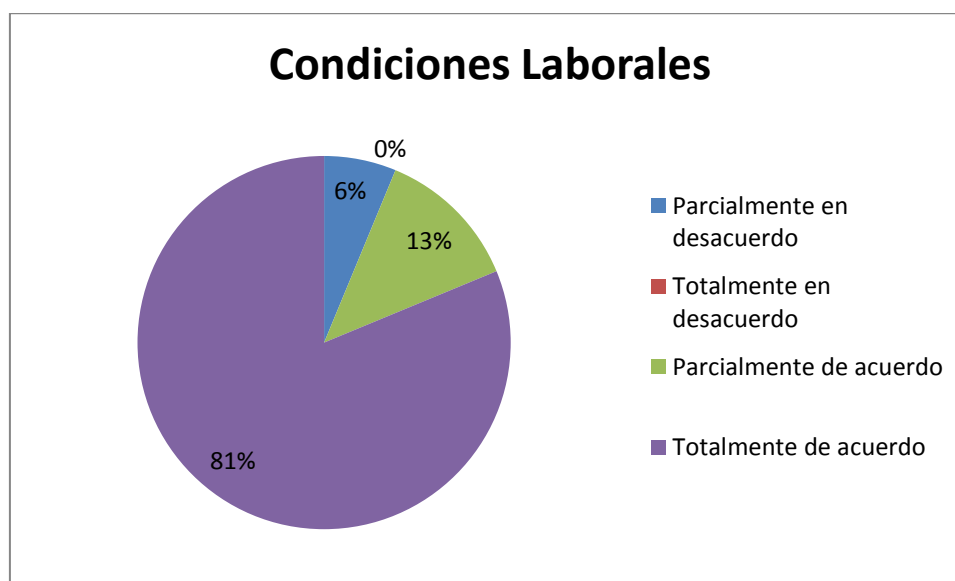


El reglamento, políticas y procedimientos internos de la organización son oportunos y pertinentes para la realización efectiva de las tareas

CUADRO 25

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2				X
3				X
4			X	
5				X
6	X			
7				X
8				X
9				X
10				X
11				X
12				X
13				X
14			X	
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>13</b>

GRAFICA 25

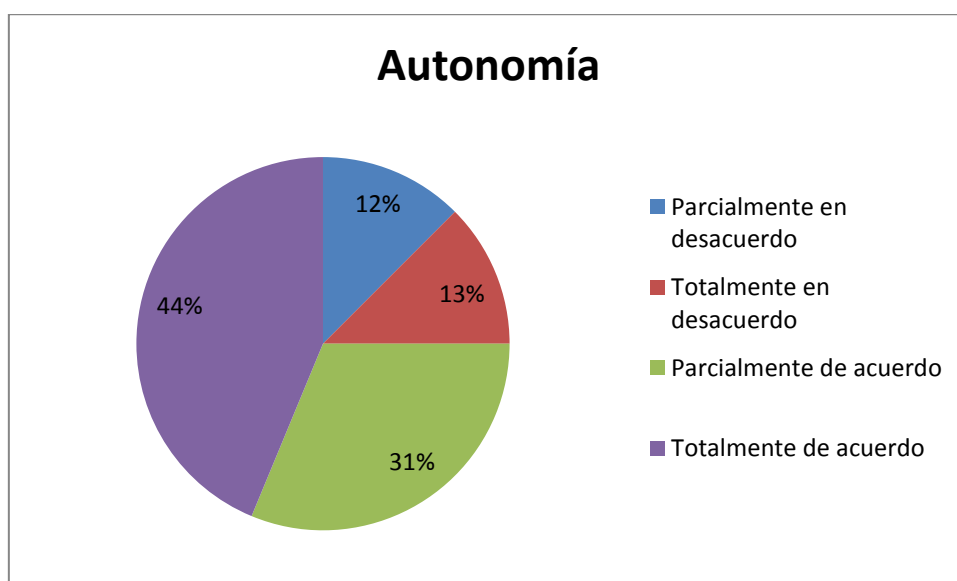


Siente que puede tomar decisiones propias en relación con el método de trabajo que debe implementar

CUADRO 26

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2				X
3			X	
4			X	
5				X
6				X
7			X	
8	X			
9			X	
10		X		
11	X			
12				X
13		X		
14			X	
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

GRAFICA 26

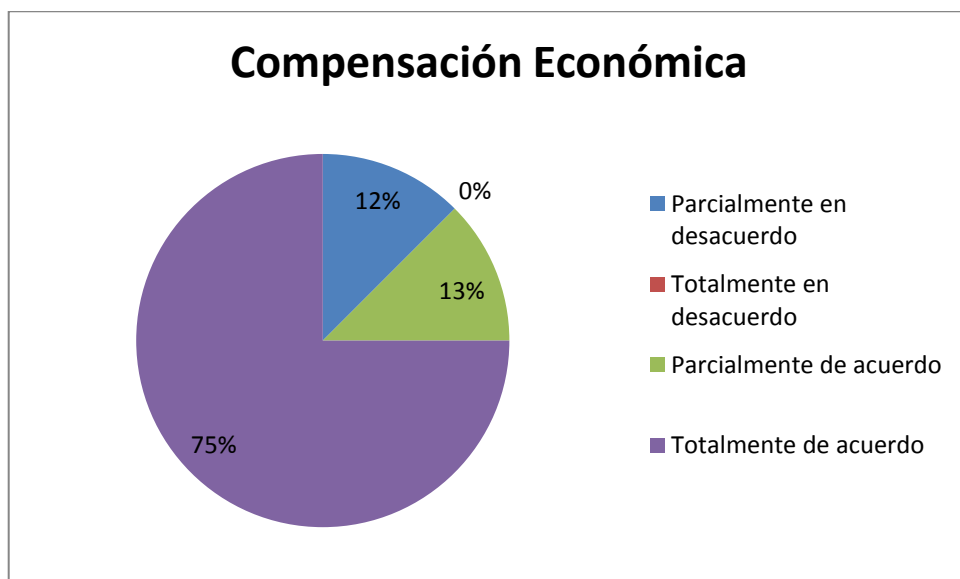


Si pudiera dejar la empresa por otro trabajo, a igualdad de sueldo y condiciones, se quedaría en la empresa

CUADRO 27

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2	X			
3				X
4				X
5				X
6			X	
7				X
8	X			
9				X
10				X
11				X
12				X
13				X
14			X	
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>12</b>

GRAFICA 27

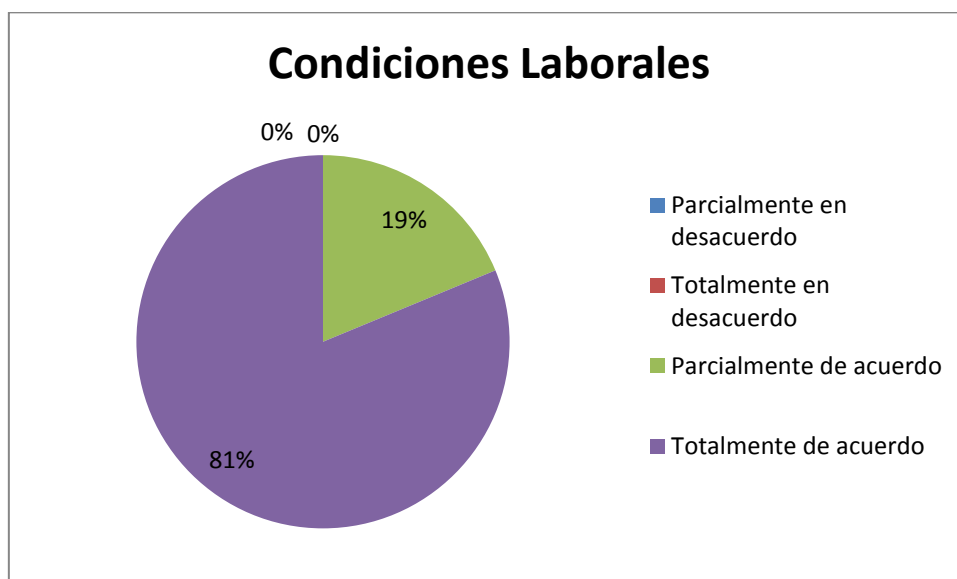


Los trabajadores cuentan con implementos y herramientas necesarias para desempeñar adecuadamente su trabajo

CUADRO 28

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2			X	
3				X
4				X
5				X
6			X	
7				X
8				X
9				X
10				X
11				X
12				X
13				X
14			X	
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>13</b>

GRAFICA 28



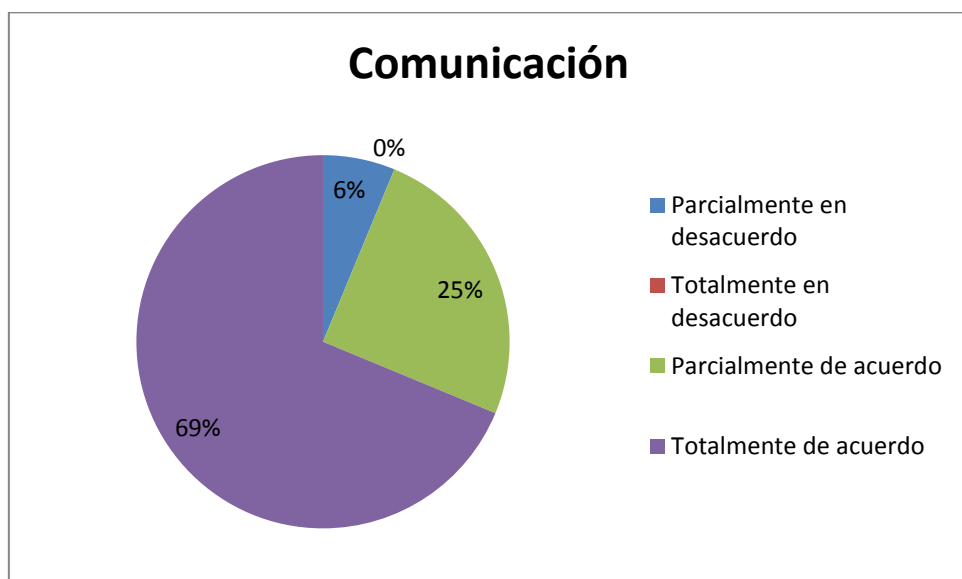


El personal de todos los niveles de la organización recibe oportunamente la información suficiente para realizar adecuadamente su trabajo

CUADRO 29

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2			X	
3				X
4				X
5				X
6			X	
7				X
8	X			
9			X	
10				X
11				X
12				X
13				X
14			X	
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>11</b>

GRAFICA 29

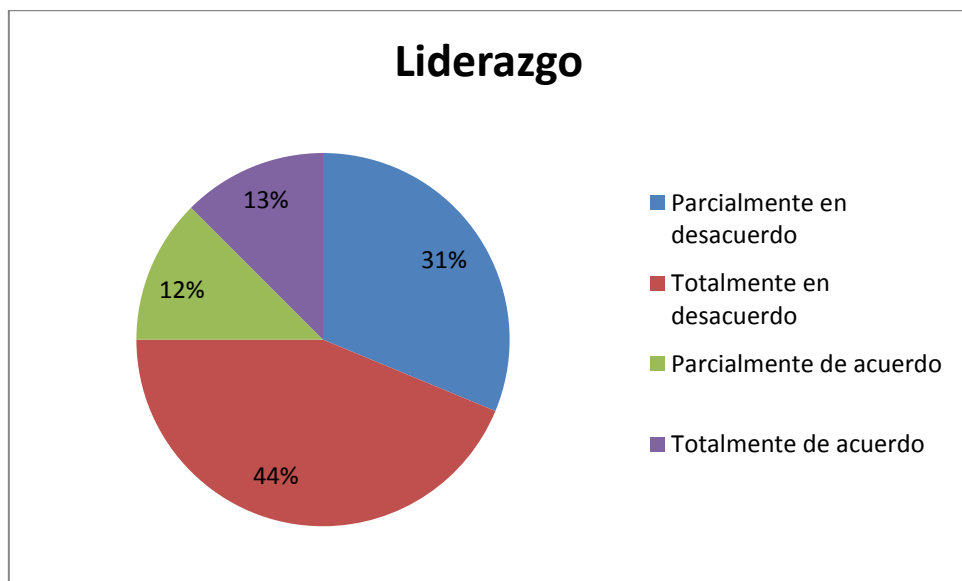


Existen preferencias de los jefes por algunos de sus empleados

CUADRO 30

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1		X		
2		X		
3			X	
4			X	
5		X		
6				X
7		X		
8	X			
9				X
10	X			
11	X			
12		X		
13		X		
14		X		
15	X			
16	X			
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

GRAFICA 30

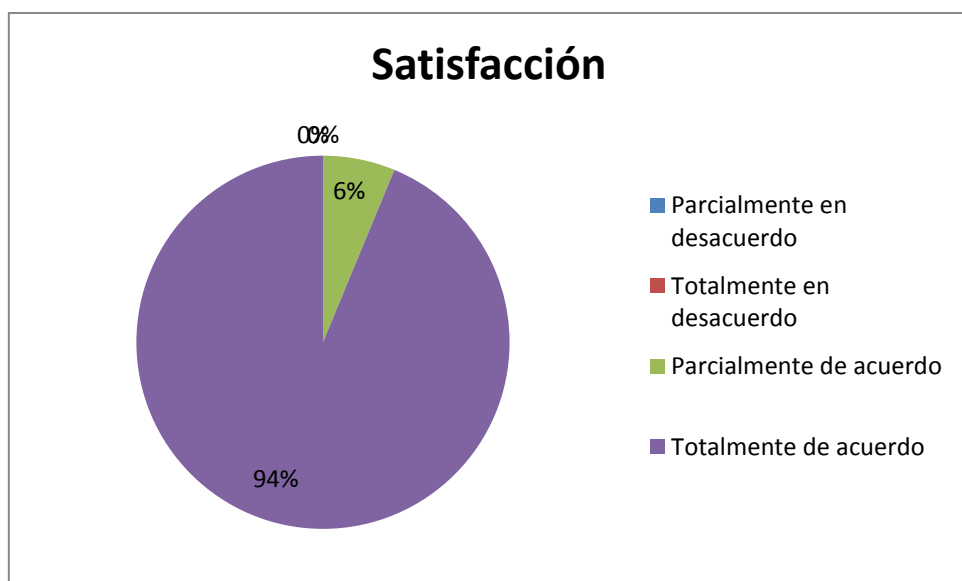


Realiza usted sus actividades laborales por crecimiento personal y laboral

CUADRO 31

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2				X
3				X
4			X	
5				X
6				X
7				X
8				X
9				X
10				X
11				X
12				X
13				X
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>15</b>

GRAFICA 31

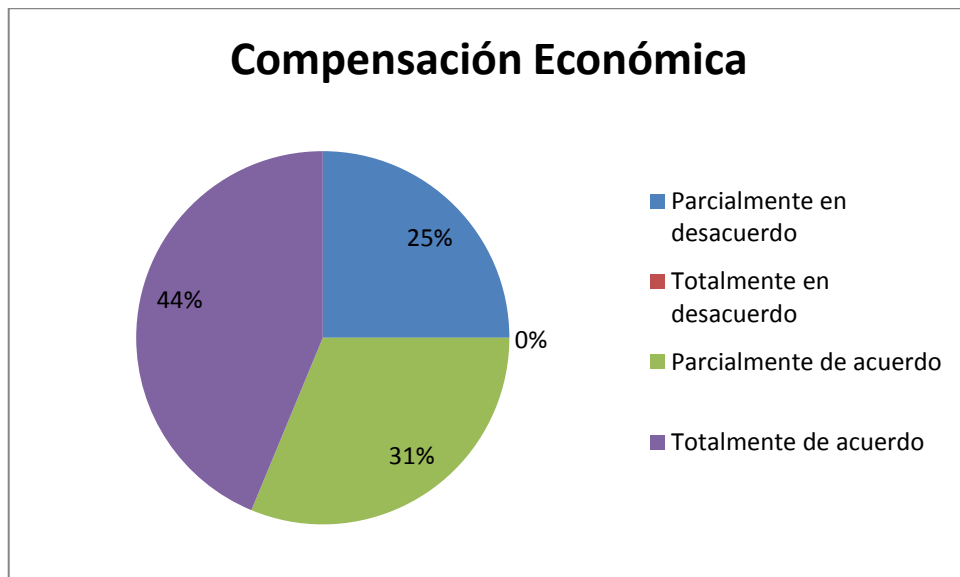


Los salarios que paga la empresa son mejores que los de las empresas del sector

CUADRO 32

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	X			
2				X
3				X
4			X	
5				X
6	X			
7				X
8			X	
9			X	
10			X	
11				X
12	X			
13	X			
14			X	
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

GRAFICA 32

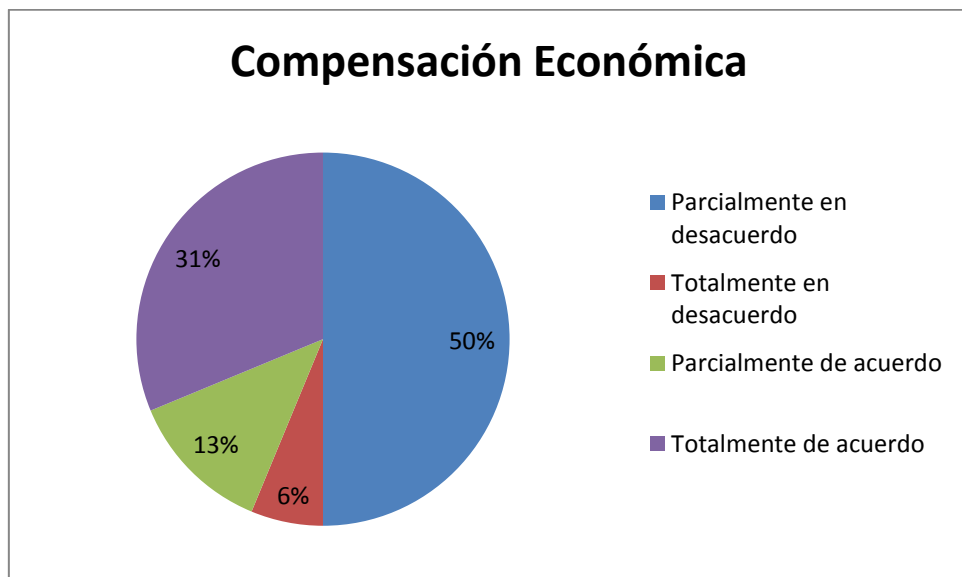


La escala salarial de la empresa es similar a la de otras empresas similares

CUADRO 33

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	X			
2		X		
3			X	
4			X	
5				X
6	X			
7				X
8	X			
9				X
10				X
11				X
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

GRAFICA 33

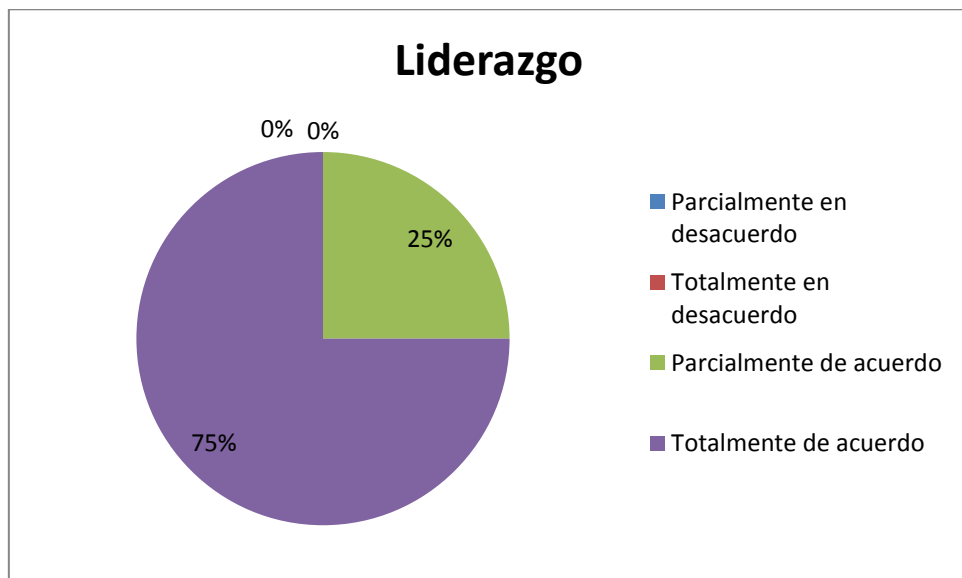


Los jefes imponen directrices precisas y claras a sus equipos para lograr los objetivos

CUADRO 34

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2			X	
3				X
4			X	
5				X
6				X
7				X
8				X
9			X	
10				X
11				X
12				X
13				X
14				X
15				X
16			X	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>12</b>

GRAFICA 34

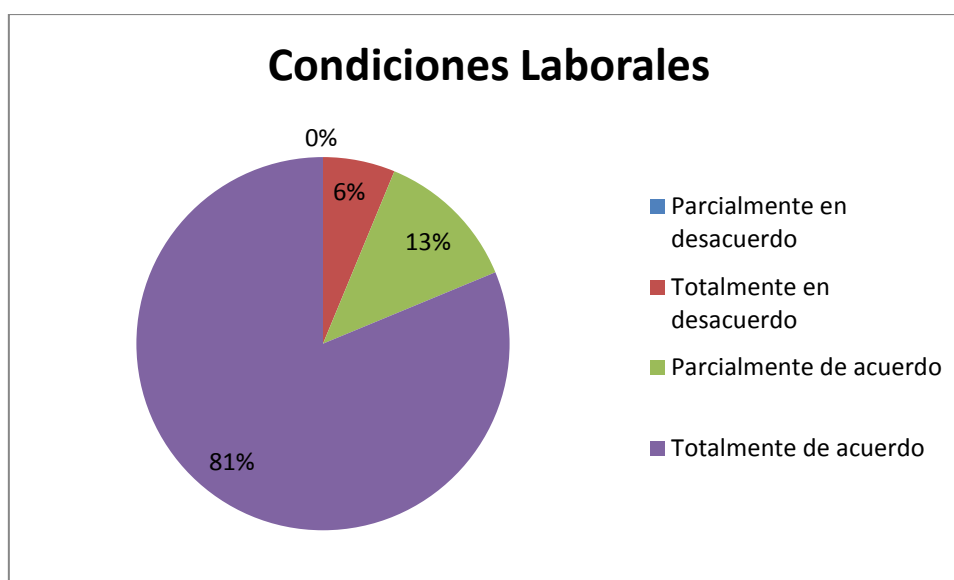


El sistema de contratación de empresa ofrece estabilidad laboral

CUADRO 35

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2		X		
3				X
4			X	
5				X
6				X
7				X
8				X
9				X
10				X
11				X
12				X
13				X
14				X
15				X
16			X	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>13</b>

GRAFICA 35

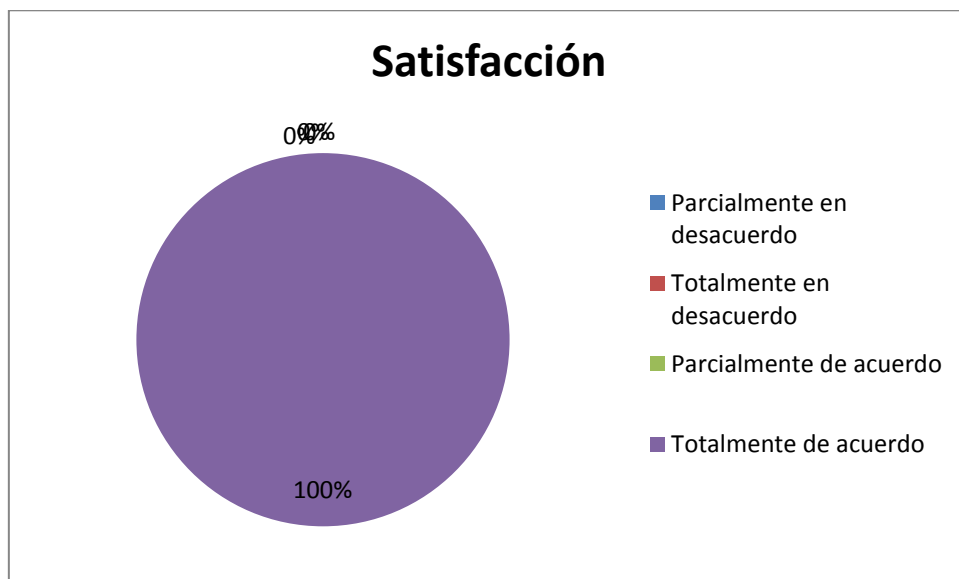


Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa actual

CUADRO 36

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2				X
3				X
4				X
5				X
6				X
7				X
8				X
9				X
10				X
11				X
12				X
13				X
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>

GRAFICA 36



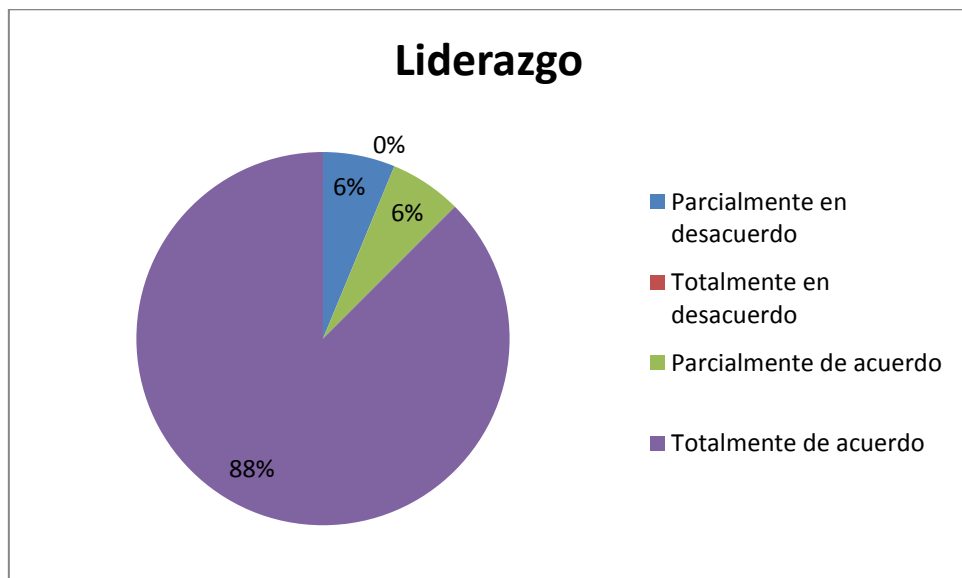


Los jefes participan activamente en la ejecución de las tareas

CUADRO 37

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2				X
3				X
4				X
5				X
6				X
7				X
8	X			
9			X	
10				X
11				X
12				X
13				X
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>14</b>

GRAFICA 37

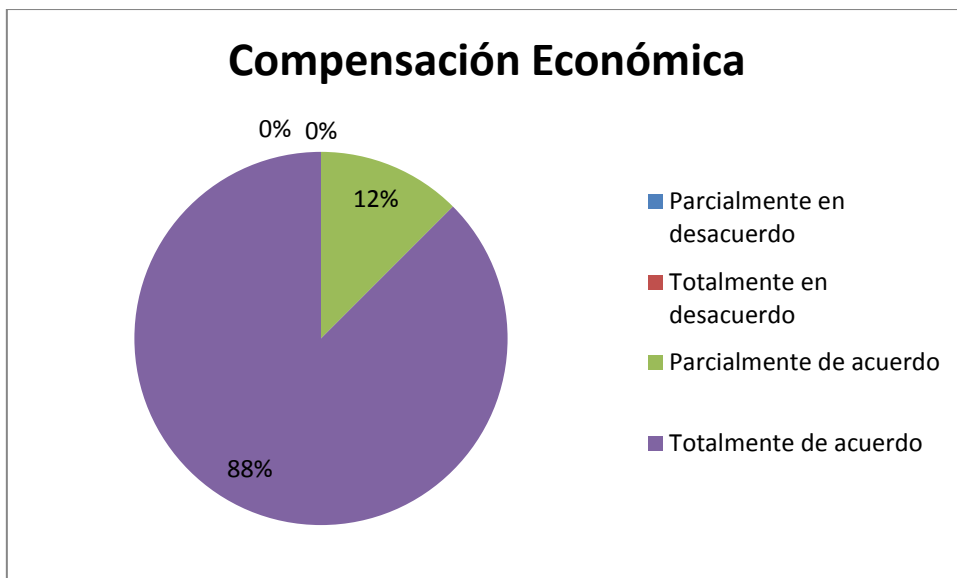


Recibe usted incentivos por la realización óptima de sus tareas

CUADRO 38

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2			X	
3				X
4				X
5				X
6			X	
7				X
8				X
9				X
10				X
11				X
12				X
13				X
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>14</b>

GRAFICA 38



Existe un adecuado nivel de seguridad física en los puestos de trabajo

CUADRO 39

Valoración # Personas	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1				X
2				X
3				X
4				X
5				X
6				X
7				X
8				X
9				X
10				X
11				X
12				X
13				X
14				X
15				X
16				X
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>

GRAFICA 39



## 10. Análisis de Resultados

Cada uno de los puntos evaluados en las preguntas apunta a una de las características del clima organizacional, en este caso la encuesta realizada evalúa aspectos tales como, comunicación, liderazgo, autonomía, compensación, satisfacción y condiciones laborales.

Las preguntas en la encuesta están en desorden y a continuación las relacionaremos y además analizaremos de acuerdo a los resultados arrojados, teniendo en cuenta la característica evaluada

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se realizan las siguientes recomendaciones

La primera característica evaluada tiene que ver con la comunicación, las preguntas que apuntan a dicha característica son las siguientes:

1. Existe una adecuada comunicación entre empleados, supervisores y directivos.
2. Las personas se sienten en confianza para expresar sus opiniones a los jefes
13. Jefes escuchan las sugerencias de los empleados y tienen en consideración sus iniciativas personales
19. son frecuentes los rumores y/o malos entendidos relacionadas con las tareas a realizar
20. el personal de todos los niveles de la organización recibe oportunamente la información suficiente para realizar adecuadamente su trabajo.

Si observamos las graficas, fácilmente se puede deducir que la mayoría de las personas en la organización piensan y están totalmente de acuerdo en que la comunicación dentro de la organización es adecuada, las personas se sienten en confianza, los jefes escuchan, entre otros.

Sin embargo es importante que se analice la manera en la cual los empleados están recibiendo la información oportuna para realizar sus tareas, con el fin de que los errores que se presentan aquí no generen malos entendido, ni rumores al respecto.

Esta anotación debido a que fueron ambos puntos los únicos en los cuales se observaron respuestas que nos permiten concluir que posiblemente ambos aspectos han fallado en algún momento y pueden contribuir a la generación de un mal clima laboral al interior de la organización.

La segunda característica evaluada tiene que ver con el liderazgo ejercido al interior de la compañía, las preguntas que apuntan a dicha característica son las siguientes:

2. Los jefes se comportan como líderes en la organización

11. Los jefes propician espacios de diálogo para establecer conjuntamente con su equipo las estrategias a seguir para alcanzar el objetivo que se pretende
14. Hay coordinación por parte de los jefes para realizar las tareas de una forma oportuna y eficaz
23. Los jefes inmediatos comprenden a sus colaboradores inmediatos
24. Los jefes permiten que cada trabajador realice las acciones que considera pertinentes para alcanzar los objetivos
30. Existen preferencias de los jefes por algunos de sus empleados
34. Los jefes imponen directrices precisas y claras a sus equipos para lograr los objetivos
37. Los jefes participan activamente en la ejecución de las tareas

De acuerdo a los resultados arrojados, se puede concluir en esta característica que los empleados de la organización consideran que los jefes de la misma se comportan como verdaderos jefes, comprenden a sus colaboradores, propician espacios de diálogo y establecen conjuntamente con su equipo estrategias para alcanzar los objetivos y de esta manera establecen directrices precisas y claras al equipo, además de participar activamente en la ejecución de las tareas.

Es importante aquí analizar que algunos de los empleados manifestaron en la encuesta que falta un poco de coordinación por parte de los jefes para realizar las tareas de una forma oportuna y eficaz, además la encuesta también arroja que se hace algo evidente por parte de los jefes las preferencias por algunos de los empleados, aspectos a tener en cuenta para el mejoramiento de la percepción que tienen los empleados de dichos aspectos.

La tercera característica evaluada está relacionada con la autonomía que tienen los empleados al interior de la organización, las preguntas que apuntan a dicha característica son las siguientes:

3. Tiene libertad para efectuar cambios en la manera de realizar el trabajo con el fin de hacerlo más efectivo
10. Los trabajadores deben reportar con detalle cada una de sus propuestas de acción antes de ser implementadas
15. Conoce bien que aporta usted con su trabajo al conjunto de la empresa
26. Siente que puede tomar decisiones propias en relación con el método de trabajo que debe implementar

De acuerdo a los resultados arrojados, se puede concluir en esta característica que algunos de los empleados de la organización consideran que no tienen la suficiente

libertad para efectuar cambios en la manera de realizar su trabajo, es decir que no tiene la suficiente autonomía para realizar cambios en su manera de realizar el trabajo con el fin de hacerlo más efectivo, además todos concuerdan con que deben reportar con detalle cada una de sus propuestas de acción antes de ser implementadas.

Dichos aspectos que tienen que ver con la autonomía que tienen los empleados dentro de la organización, es importante tenerlos en cuenta ya que estos son generadores de motivación y además son influenciadores en el clima organizacional existente dentro de la compañía.

Sin embargo se puede concluir que cada uno de los empleados de la organización conoce muy bien que aporta con su trabajo al conjunto de la empresa.

La cuarta característica evaluada está relacionada con la compensación económica que reciben los empleados al interior de la organización, las preguntas que apuntan a dicha característica son las siguientes:

4. Considera que la compensación económica que recibe actualmente es acorde con las tareas y responsabilidades de su cargo

9. Los salarios de la empresa están por debajo del promedio de la competencia

16. La empresa ofrece condiciones diferentes al salario, adecuadas para que el trabajador sienta que su aporte a la organización es valorado positivamente.

22. Piensa que la remuneración no lo es todo y que existen otros factores en su actual empresa o puesto de trabajo que le compensan

27. Si pudiera dejar la empresa por otro trabajo, a igualdad de sueldo y condiciones, se quedaría en la empresa

32. Los salarios que paga la empresa son mejores que los de las empresas del sector

33. La escala salarial de la empresa es similar a la de otras empresas similares

38. Recibe usted incentivos por la realización óptima de sus tareas

De acuerdo a los resultados arrojados, se puede concluir en esta característica lo siguiente, el 30% de los empleados considera que la compensación económica que recibe actualmente no es acorde con las tareas y responsabilidades de su cargo, además el 44% opina que los salarios de la empresa están por debajo del promedio de la competencia. Aspectos a evaluar y tener en cuenta dentro de la compensación económica que reciben los empleados dentro de la organización.

Sin embargo los empleados de la organización manifiestan en la encuesta que la empresa ofrece condiciones diferentes al salario, adecuadas para que el trabajador sienta que su aporte a la organización es valorado positivamente y además que la remuneración no lo es todo y que existen otros factores en su actual empresa que lo

compensan, tales como que los empleados piensan que reciben incentivos por la realización óptima de sus tareas.

Lo que lleva a la conclusión de que el 88% de los empleados de la organización, opina que si se le presentara otro trabajo a igualdad de condiciones se quedaría en la empresa.

La característica de la compensación económica es un aspecto de suma importancia dentro del clima laboral de las compañías, en este caso se pudo observar que es un aspecto con el cual no están a gusto algunos de los empleados de la organización, por ende es importante evaluarlo y analizarlo con el fin de que esta no sea una característica que influya de manera negativa en el clima laboral de los empleados.

La quinta característica evaluada está relacionada con la satisfacción que tienen los empleados al interior de la organización, las preguntas que apuntan a dicha característica son las siguientes:

- 5. Se siente usted motivado en la empresa
- 8. Los trabajadores realizan sus actividades laborales simplemente por cumplir
- 17. La empresa ofrece beneficios que contribuyen a la motivación del personal
- 31. Realiza usted sus actividades laborales por crecimiento personal y laboral
- 36. Se siente orgulloso de pertenecer a la empresa actual

De acuerdo a los resultados arrojados, se puede concluir lo siguiente, los empleados de la organización se sienten motivados en la empresa, consideran que el lugar donde trabajan les ofrece beneficios que contribuyen a su motivación y esto logra que realicen sus actividades laborales por crecimiento personal y laboral y además se sientan orgullosos de pertenecer a la empresa a la cual pertenecen.

La sexta característica evaluada tiene que ver con las condiciones laborales con las cuales cuentan los empleados de la compañía, las preguntas que apuntan a dicha característica son las siguientes:

- 6. La distribución física de las áreas de trabajo facilitan la realización de las labores
- 7. La empresa cuenta con programas adecuados para el mejoramiento de los procesos
- 18. La empresa le brinda capacitaciones, las cuales le permiten un crecimiento laboral y personal
- 20. La empresa le ofrece todos los implementos de seguridad necesarios para realizar sus funciones al interior de la empresa
- 21. Las personas que trabajan en la organización se benefician de programas preventivos de salud

25. El reglamento, políticas y procedimientos internos de la organización son oportunos y pertinentes para la realización efectiva de las tareas

28. Los trabajadores cuentan con implementos y herramientas necesarias para desempeñar adecuadamente su trabajo

35. El sistema de contratación de la empresa ofrece estabilidad laboral

39. Existe un adecuado nivel de seguridad física en los puestos de trabajo

De acuerdo a los resultados arrojados, se puede concluir lo siguiente, las personas que trabajan en la compañía consideran que cuentan con una distribución física que les permite la realización de sus labores, que cuentan con programas adecuados para el mejoramiento de los procesos, consideran que la empresa ofrece todos los implementos necesarios de seguridad para realizar las funciones y además que la empresa cuenta con procedimientos internos oportunos y eficientes para realizar las tareas y también se logra identificar dentro de los resultados que los empleados se sienten a gusto con el sistema de contratación que poseen actualmente.

Lo anterior nos lleva a concluir que existe un adecuado nivel de seguridad física en los puestos de trabajo de esta compañía, aspecto considerado de suma importancia de acuerdo a las labores que cada uno de los empleados realizan ya que son consideradas de alto riesgo.

Sin embargo la encuesta arroja que los empleados consideran que no se están beneficiando de programas preventivos de salud, aspecto a tener en cuenta dentro de los programas desarrollados dentro de dicha empresa sobre todo teniendo en cuenta la población y las labores que cada uno de los empleados realizan.

Igualmente se evidencia que un porcentaje considerable de los empleados, considera que no se brindan las capacitaciones suficientes para el crecimiento laboral y personal.



## 11. Conclusiones

Teniendo en cuenta los aspectos evaluados dentro de la encuesta de clima organizacional a la empresa Tecnoprecisión LTDA que tenían que ver con características tales como comunicación, liderazgo, autonomía, compensación, satisfacción y condiciones laborales, se llega a las siguientes conclusiones. Las siguientes conclusiones se sacan de acuerdo a los resultados arrojados por las 16 encuestas aplicadas a la población de Tecnoprecisión.

- ✓ Las personas en la organización están de acuerdo en que la comunicación es adecuada, las personas se sienten en confianza, los jefes escuchan, entre otros. Sin embargo aspectos como claridad y oportunidad en el momento en el cual el jefe debe transmitir la información a los empleados fueron calificados de manera no tan positiva, lo que nos permite concluir que posiblemente en algún momento, dichos aspectos han fallado dentro de la comunicación y estos pueden ser en futuro generadores de un mal clima laboral y de esta manera generar insatisfacción en los empleados, aspecto que podría manifestarse en el bajo desempeño de los trabajadores al generar errores en las tareas realizadas, malos entendido y rumores.
  
- ✓ Los empleados de la organización consideran que los jefes de la misma se comportan como verdaderos líderes, comprenden a sus colaboradores, propician espacios de diálogo y establecen conjuntamente con su equipo estrategias para alcanzar los objetivos y de esta manera establecen directrices precisas y claras al equipo, además de participar activamente en la ejecución de las tareas. Sin embargo en algunas preguntas se manifiesta que falta un poco de coordinación por parte de los jefes para realizar las tareas de una forma oportuna y eficaz, además la encuesta también arroja que se hace algo evidente, por parte de los jefes, las preferencias por algunos de los empleados, aspectos a tener en cuenta para el mejoramiento de la percepción que tienen los empleados de dichos aspectos.
  
- ✓ Los empleados de la organización consideran que no tienen la suficiente libertad para efectuar cambios en la manera de realizar su trabajo, es decir que no tiene la suficiente autonomía para realizar cambios en su manera de realizar el trabajo con el fin de hacerlo más efectivo, además todos concuerdan con que deben reportar con detalle cada una de sus propuestas de acción antes de ser implementadas. Sin embargo se puede concluir que cada uno de los empleados

de la organización conoce muy bien que aporta con su trabajo al conjunto de la empresa.

- ✓ El 30% de los empleados considera que la compensación económica que recibe actualmente no es acorde con las tareas y responsabilidades de su cargo, además el 44% opina que los salarios de la empresa están por debajo del promedio de la competencia. Aspectos a evaluar y tener en cuenta dentro de la compensación económica que reciben los empleados dentro de la organización.

Sin embargo los empleados de la organización manifiestan en la encuesta que la empresa ofrece condiciones diferentes al salario, adecuadas para que el trabajador sienta que su aporte a la organización es valorado positivamente y además que la remuneración no lo es todo y que existen otros factores en su actual empresa que lo compensan, tales como que los empleados piensan que reciben incentivos por la realización óptima de sus tareas.

- ✓ Se puede concluir que los empleados de la organización se sienten motivados en la empresa, consideran que el lugar donde trabajan les ofrece beneficios que contribuyen a su motivación y esto logra que realicen sus actividades laborales por crecimiento personal y laboral y además se sientan orgullosos de pertenecer a la empresa a la cual pertenecen.
- ✓ Las personas que trabajan en la compañía consideran que cuentan con una distribución física que les permite la realización de sus labores, que cuentan con programas adecuados para el mejoramiento de los procesos, consideran que la empresa ofrece todos los implementos necesarios de seguridad para realizar las funciones y además que la empresa cuenta con procedimientos internos oportunos y eficientes para realizar las tareas y también se logra identificar dentro de los resultados que los empleados se sienten a gusto con el sistema de contratación que poseen actualmente.

Lo anterior nos lleva a concluir que existe un adecuado nivel de seguridad física en los puestos de trabajo de esta compañía, aspecto considerado de suma importancia de acuerdo a las labores que cada uno de los empleados realizan ya que son consideradas de alto riesgo.

Los empleados consideran que no se están beneficiando de programas preventivos de salud, aspecto a tener en cuenta dentro de los programas desarrollados dentro de dicha empresa sobre todo teniendo en cuenta la población y las labores que cada uno de los empleados realizan.

Igualmente se evidencia que un porcentaje considerable de los empleados, considera que no se brindan las capacitaciones suficientes para el crecimiento laboral y personal.

## 12. Recomendaciones

- ✓ En la característica que tiene que ver con la comunicación, es importante que se analice la manera y la oportunidad con la cual el jefe está transmitiendo la información a los empleados, ya que esto podría disminuir los errores que se presentan en las tareas realizadas, evitando malos entendidos y rumores al respecto.
  
- ✓ En la característica que tiene que ver con el liderazgo ejercido al interior de la organización es importante analizar y tener en cuenta que las directrices que se dan al interior deben ser coordinadas por parte de los jefes esto con el fin de realizar las actividades oportuna y eficazmente. También es importante que no se haga tan evidente por parte de los jefes preferencias por algunos de los empleados ya que estos son aspectos que podrían generar una mala percepción en los empleados aspectos contraproducente cuando lo que se quiere lograr es generara cada días un mejor cima laboral al interior de la organización.
  
- ✓ En la característica que tiene que ver con la autonomía que tienen los empleados dentro de la organización, es importante tenerla en cuenta y analizar qué tanta libertad se le puede brindar a los empleados ya que esta característica es generadora de motivación y además es influenciadora en el clima organizacional existente dentro de la compañía, ya que le permite a los empleados sentirse más a gusto con lo que realiza y además genera aprendizaje y autonomía.
  
- ✓ La característica de la compensación económica es un aspecto de suma importancia dentro del clima laboral de las compañías, ya que genera motivación o de no ser justo desmotivación aspectos muy importantes en un empleado ya que pueden ser generadores de un bajo nivel productivo al interior de la organización. En este caso se pudo observar que es un aspecto con el cual no están a gusto algunos de los empleados de la organización, por ende es importante evaluarlo y analizarlo con el fin de que esta no sea una característica que influya de manera negativa en el clima laboral de los empleados. Es muy importante analizar si los salarios están acordes con las responsabilidades de cada cargo y además indagar si los salarios están en un rasgo similar a los de otras empresas.
  
- ✓ La característica de la satisfacción de los empleados al interior de la organización genero muy buenos resultados, aspecto que es importante

mantenerlo con el tiempo ya que es un generador de motivación al interior de la organización, lo que permite a su vez que los empleados trabajen a gusto, se sientan felices y de esta manera realizan mejor y con mas efectividad y rendimiento sus actividades al interior de la organización.

- ✓ La característica que tiene que ver con las condiciones laborales que ofrece la empresa a sus colaboradores fue muy bien evaluada en cuanto a distribución física, programas adecuados para el mejoramiento de los procesos, implementos necesarios de seguridad para realizar las funciones y además procedimientos internos oportunos y eficientes para realizar las tareas y también se logra identificar dentro de los resultados que los empleados se sienten a gusto con el sistema de contratación que poseen actualmente., dichos aspectos es importante mantenerlos en el tiempo y brindarlos a todos los empleados que ingresen a la compañía ya que estos influyen en el desempeño de los colaboradores al interior de la organización.

Sin embargo es importante implementar dentro de los programas desarrollados dentro de la compañía, programas preventivos de salud, sobre todo teniendo en cuenta la población y las labores que cada uno de los empleados realizan, igualmente brindar capacitaciones suficientes para el crecimiento laboral y personal de los empleados.

### 13. Bibliografía

- Carlos Guillen Gestoso, Francisco J. Gala León, Reyes Velásquez Martínez. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales.
- DON HELLRIEGEL Y JOHN W. SLOWM. (2004). Comportamiento organizacional.
- FURNHAM, Adrian. (2000). Psicología organizacional “el comportamiento del individuo en las organizaciones”.
- FURNHAM, Adrian. (2001). Psicología organizacional. “El comportamiento del individuo en las organizaciones”.
- IDALBERTO CHIAVENATO. (2004). Comportamiento organizacional. “La dinámica del éxito en las organizaciones”
- IDALBERTO CHIAVENATO. (2001). Administración “proceso administrativo”
- LEVERING, Robert. (1993). Un gran lugar para trabajar. Cómo hacen las mejores empresas para lograrlo.
- LUC BRUNET. (1983). El clima de trabajo en las organizaciones “Definición, diagnóstico y consecuencias”
- STEPHEN P. ROBBINS. (1996). Comportamiento organizacional “teoría y práctica”
- TORRES, Gabriela. (1991). El clima organizacional: clave para procesos de mejoramiento continuo.
- **Trabajo de grado:** Luz Esbelice Giraldo Macías, Claudia Leany Marín Mejía, Sandra Mercedes Valencia, Viviana Andrea Vásquez. (2000). Centro de asesoría empresarial.
- **Trabajo de grado:** Iván Darío Estrada Jiménez. (1999). Evaluación del clima organizacional y propuestas de intervención para el mejoramiento del mismo en la librería y papelería Marín.
- Betancur, M. Ramírez, A. Maya, S. (2009). *Clima organizacional como regulador de la conducta social de las personas en el trabajo según resultados del cuestionario de percepciones compartidas*. Trabajo de grado. Facultad de psicología. USB
- Cardona, J. (2007). *Comunicación organizacional como factor relevante en la eficacia de la empresa Rincón de Ilusiones*. Trabajo de grado. Facultad de psicología. UPB
- Castillo, L. Patino, C. (2008). *Tendencias en la generación de conocimiento sobre clima organizacional y gestión de conocimiento, capacitación y formación en los estudios realizados en las Universidades de Medellín, en el periodo comprendido entre 1994 y 2004*. Trabajo de grado. Facultad de psicología. USB
- López, A. González, E. Castillo, L. (2009). *Diagnostico del clima organizacional y el plan de mejoramiento para la empresa de confección Vía Libre*. Trabajo de grado. Facultad de psicología. USB
- Trujillo, S. Castillo, L. (2009). *Medición de clima organizacional en Coomeva EPS integrados IPS mediante el diseño, construcción y validación de un instrumento*. Trabajo de grado. Facultad de psicología. USB

- **Revista:** Mario Valencia López. (1993). Administración de personal “El clima laboral en la actitud del trabajador frente a la empresa y la sociedad”.
- **Revista:** Fernando Toro Álvarez. (2000). Revista Interamericana de psicología ocupacional. “clima organizacional, satisfacción de personal y percepción de la calidad del servicio por los clientes.
- **Revista:** Actualidad laboral. “La motivación en el trabajo” (1990).

### **Cibergrafia**

- <http://www.monografias.com>
- <http://www.wikipedia.org>
- <http://definicion.de/>
- <http://www.colpsic.info/default.asp>
- <http://www.scribd.com/doc/14072579/Librometodologia-de-La-Investigaciontamayo1>

## **14. Anexos**

A. Se anexa la encuesta que fue aplica en la empresa Tecnoprecisión LTDA