Universidad Técnica de Babahoyo

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

Vicerrectorado
de Investigación y Postgrado

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL COMO UN FACTOR DE CALIDAD EN EL CONSEJO NACIONAL ELECTORAL DELEGACIÓN LOS RIOS".

AUTORA:

ING. COM. KARINA ALEXANDRA LOZANO QUINTO

TUTOR:

ING. CARLOS AGUIRRE RODRIGUEZ. M.B.A

BABAHOYO – LOS RÍOS

2015

Dedicatoria

A Dios por darme las fuerzas necesarias en cada día de mi vida, a mi madre por el apoyo y amor que me ha brindado siempre, a mi hijo por estar en mi vida con su sonrisa y compañía va llenando de paz y amor mi corazón.

Infinito mi amor y mi agradecimiento.

Agradecimiento

Agradezcoa Dios por su gran bondad y su infinito amor que me permitió llegar hasta esta etapa de mi vida, culminando cada uno de mis proyectos propuestos.

A mi madre Mónica Quinto, mi hijo Saith Andres los amores más grades de mi vida, los motores que me impulsan a seguir. Que tuvieron paciencia y me apoyaron siempre a continuar esforzándome y adquiriendo nuevos conocimientos.

Certificación De Autoría

El documento de tesis cuyo tema es “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL COMO UN FACTOR DE CALIDAD EN EL CONSEJO NACIONAL ELECTORAL DELEGACIÓN LOS RIOS”. Ha sido desarrollado por Lozano Quinto Karina Alexandra, con C.I. 1204993511 por lo que declaro los derechos de autoría.

_____

Ing. Com. Karina Lozano Quinto

RESUMEN

La presente tesis realiza el análisis del clima organizacional del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos debido a que los funcionarios que allí laboran poseen diferentes actitudes, creencia e ideológicas, distintos comportamientos y hábitos laborales y hacen que esos contrastes de personalidades se rocen ocasionando un ambiente de conflicto e insatisfacción en la entidad.

Por lo que se analizará Qué factores inherentes en el clima organizacional influyen en la satisfacción laboral del personal del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, ya que el tema de la satisfacción laboral es de gran interés por un conjunto de actividades planeadas con valores humanistas para satisfacer las necesidades de los trabajadores y se logre mejorar la eficiencia y la eficacia de la institución y se vean beneficiados los funcionarios de la misma.

Se propondrán alternativas para que los procesos motivacionales influyan en la satisfacción laboral del personal.

ABSTRACT

This thesis makes the analysis of the organizational climate of the National Electoral Council Delegation Rivers because the officials who work there have different attitudes, beliefs and ideological, different behaviors and work habits and make such contrasting personalities rub together causing an atmosphere of conflict and dissatisfaction in the state.

So what factors are discussed in the inherent organizational climate influence the job satisfaction of the National Electoral Council Delegation Rivers, as the issue of job satisfaction is of great interest in a set of planned activities with humanist values to meet the needs of workers and be able to improve the efficiency and effectiveness of the institution and officials may benefit from it.

They propose alternatives for influencing motivational processes staff job satisfaction.

INDICE GENERAL

CONTENIDO **PAG.**

1. INTRODUCCIÓN.....1

2. IDEA O TEMA DE LA INVESTIGACIÓN....2

3. **MARCO CONTEXTUAL**....3

3.1. Contexto Provincial....3

3.2. Contexto Institucional....3

4. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....4

5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....5

5.1. Problema general básico....5

5.2. Sub-problemas o derivados....5

6. DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN....6

7. JUSTIFICACIÓN....7

8. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN....8

8.1. Objetivo general....8

8.2. Objetivos específicos....8

9. MARCO TEORICO....9

9.1. MARCO CONCEPTUAL....9

9.2. MARCO REFERENCIAL SOBRE LA PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN.-....12

10 HIPOTESIS....33

10.1 Hipótesis general o básica....33

10.2 Sub-hipótesis o derivadas....33

10.3. Variables....33

10.3.1. Variable independiente.....33

10.3.2. Variable dependiente.....33

11. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN....34

11.1 **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**....34

11.2 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN....34

11.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN....34

11.4 METODOS Y TÉCNICAS....35

11.5 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN....36

11.6 Pruebas estadísticas aplicadas en la verificación de las hipótesis. 36
11.7 Análisis e interpretación de datos 37
11.8CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES Y ESPECÍFICAS ACERCA DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 74
11.8.1. CONCLUSIONES GENERALES 74
11.8.2. COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS 75
11.8.3. RECOMENDACIONES 75
12. PROPUESTA DE APLICACIÓN DE RESULTADOS 76
12.1 ALTERNATIVAS OBTENIDAS 77
12.2 ALCANCE DE LA ALTERNATIVA 79
12.3 Aspectos Básicos De La Alternativa 80
12.3.1 Antecedentes De La Propuesta 80
12.3.2 JUSTIFICACIÓN 81
12.3.3 OBJETIVOS 83
12.4 Resultados Esperados De La Alternativa 83
13. Bibliografía 85

1. INTRODUCCIÓN.

Actualmente en las diferentes delegaciones de los Consejos Nacionales Electorales de Ecuador se habla de altos estándares de calidad, personal capacitado, exigencia en el puesto, máxima productividad, entre otros, pero dónde queda la reciprocidad de la institución hacia el trabajador, los directivos deben tomar cartas en el asunto, para no perder su recurso más valioso, siendo este el talento humano, siendo el motor de la organización y por tanto merece condiciones óptimas para el desempeño laboral, no sólo tomando en consideración el aspecto económico, sino más bien incentivos que vayan más allá de un mero pago mensual para la subsistencia; es por ello que con el presente trabajo de investigación, pretende brindar alternativas que logren mejorar del clima laboral, que es el medio en el cual se desenvuelven los funcionarios en el día a día, lo que motiva a realizar un mejor trabajo.

Un clima organizacional apropiado ayuda a ser competentes entre compañeros de trabajo, creando una conducta madura de todos sus funcionarios, permitiendo el compromiso a ser responsables de sus asignaciones laborales dentro dela institución, dando lo mejor de sí en agradecimiento a su satisfacción laboral.

Es por ello que en el presente trabajo de investigación se detallan todos los aspectos relacionados al climalaboral y a al desempeño de los funcionarios del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos,

2. IDEA O TEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral como un factor de calidad en el Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

3. **MARCO CONTEXTUAL**.

3.1. Contexto Provincial

La provincia de Los Ríos es una de las mas productivas en el territorio ecuatoriano, su extensión comprende alrededor de 7.150,9 km2 la misma que daría 2.8% sus habitantes hacienden a 650.178 personas el 5.3% de la población Ecuatoriana las misma distribuidas en urbanos y ruralesy se estima que su población crecerá alrededor de 801.000 personas.

Su posición geográfica es grande y extensa, provincia verde y productiva que su fortaleza económica es la agricultura en producciones como cultivo de banano, sembríos de arroz, soya, cultivos de ciclo corto y cultivo de ciclo largo como el cacao. En bajas producciones de pecuarias y forestal. Sus tierras son húmedas y fértiles favorables para la producción contribuye a la generación de empleo y es provincia activa en la economía ecuatoriana.

3.2. Contexto Institucional

El Consejo Nacional Electoral (CNE) de la República del Ecuador es el máximo organismo de sufragio en dicho país. Tiene 24 delegaciones Provinciales en cada una de las provincias para desconcentrar los servicios electorales en todo el país. En la provincia de los ríos esta situada en la ciudad de Babahoyo, en la avenida universitaria cuenta con 20 funcionarios en nomina, 16 de ellos con nombramiento y 4 contratos. Su misión institucional es de garantizar el ejercicio de los derechos

políticos y promover el fortalecimiento de la democracia. Que tiene la potestad de inscribir y fiscalizar todo partido político y candidatos que infrinjan las normas electorales.

4. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.

En la entidad donde se desarrollan actividades de mucho estrés y responsabilidad ciudadana y los resultados de mandatos que lideraran el país entero y los sectores provinciales y cantonales, el personal que labora dentro de la institución del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos con diferentes actitudes, creencia e ideológicas, distintos comportamientos y hábitos laborales hacen que esos contrastes de personalidades se rocen y haya un ambiente de conflicto e insatisfacción en la entidad. .

Considerando además que un individuo en el trabajar en jornadas completas desearían pasar en ambiente laboral óptimo, y provechoso ya que los ambientes hostiles conllevan a que los problemas llegan a afectar a cada uno de los funcionarios y a sus familias por las frustraciones que se van generando.

5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

5.1. Problema general básico

¿Qué factores inherentes en el clima organizacional influyen en la satisfacción laboral del personal del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos?

5.2. Sub-problemas o derivados

1) ¿Cómo el ambiente de trabajo influye en la satisfacción laboral del personal del Consejo Nacional Electoral Delegación los Ríos?

2) ¿Cómo los factores de la motivación influyen en la satisfacción laboral del personal del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos para tener un clima laboral excelente?

3) ¿Cómo el liderazgo influye en la satisfacción laboral del personal del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos para tener un clima laboral excelente?

6. DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 Espacial

Esta investigación abarcara con el periodo de 6 meses, representados en el primer semestre del año 2015, en el Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

6.2. Lugar

Será realizada en la ciudad de Babahoyo en el Edificio del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

6.3 Unidades de Observación

Las unidades observadas en esta Institución son los empleados que laboran en cada una de las áreas operativas y de campo que tienen serán los 20funcionarios.

6.4 Temporalidad

La investigación tenga el tiempo de elaboración en el segundo semestre del Año 2015.

7. JUSTIFICACIÓN

Es importante desarrollar esta investigación en torno al ambiente laboral que se vive diariamente en el Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, ya que el tema de la satisfacción laboral es de gran interés por un conjunto de actividades planeadas con valores humanistas para satisfacer las necesidades de los trabajadores y se logre mejorar la eficiencia y la eficacia de la institución y se vean beneficiados los funcionarios de la misma.

Para poder establecer la satisfacción en el medio laboral y satisfacer las necesidades de cada funcionario se tratara de enfocarse esta investigación para desarrollar estrategias que encaminen a crear un ambiente de comodidad y desarrollo profesional y personal en cada individuo involucrando en las actividades diarias del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

Lo cual le permitirá a la dirección detectar las principales fuentes de insatisfacción en sus empleados y fomentara estrategias para solucionar el problema que se detecte y mejorar o cambiar, acciones y comportamientos que influyan en los recursos humanos como en el desarrollo de la organización.

Atendiendo a lo antes expuesto y dada la importancia de la satisfacción laboral de los trabajadores en el desarrollo organizacional del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, se desarrolla esta investigación,

que permita la definición de estrategias de desarrollo que contribuyan a la elevación de los niveles de cada variable estudiada.

Finalmente y no menos importante el diseño de las estrategias que irán a solventar una situación directamente en el campo laboral, constituyéndose el presente estudio en un beneficio institucional y social para la población de los Ríos.

8. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

8.1. Objetivo general

Proponer estrategias en la organización que influyan como factor importante en la satisfacción laboral del personal el Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

8.2. Objetivos específicos

1) Precisar de qué forma el ambiente laboral influye en la satisfacción laboral del personal del Consejo Nacional Electoral Delegación los Ríos.

2) Proponer alternativas para que los procesos motivacionales influyen en la satisfacción laboral del personal del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos para tener un clima laboral excelente.

3) Incluir el liderazgo como estrategia en la satisfacción laboral del personal del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

9. MARCO TEORICO

9.1. MARCO CONCEPTUAL

Clima Organizacional.- llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad es un asunto de importancia un clima idóneo mejora el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas.

Compromiso con el trabajo.-: Puede considerarse como el desempeño importantey definirse como el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo, participa activamente en él para la valoración propia y crecimiento personal.

Satisfacción laboral.- Actitud que expresa todo individuo en términos generales en el comportamiento y desempeño en las actividades empresariales.

Compromiso organizacional.-la forma en que un empleado se entrega a sus funciones y labores en la entidad, tomando como metas propias las de las empresas siguiendo con la misión y visión que esta posee.

El Liderazgo.- Habilidades para dirigir aspectos y condiciones que posee un individuo para mover e influenciar en el criterio de los demás, haciendo con su entusiasmo que este equipo trabajo alcanzar sus metas y objetivos.

También se le llama liderar a la capacidad de motivar, evaluar, tener eficiencia y eficacia actuar con iniciativa dentro de la administración de una institución, empresa o entidad.

Énfasis en la producción.- Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha; la administración es medianamente directiva, sensible a la retroalimentación.

Empuje.- Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para “hacer mover a la organización”, y para motivar con el ejemplo; el comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.

Consideración.- Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.

Estructura.- Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que se presentan en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos existen, y si los mismos son manejados de manera formal o informal.

Responsabilidad.- El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; tener conocimientos claros sobre su trabajo.

Recompensa.- Es la retribución que recibe el trabajador por hacer bien su trabajo, se debe dar más énfasis en las recompensas y no en sanciones, se percibe equidad en las políticas de paga y promoción.

Riesgo.- El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?

Cordialidad.- El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo, el énfasis en lo que quiere cada uno; la pertenencia del grupo sociales amistosos e informales.

Apoyo.- La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.

9.2. MARCO REFERENCIAL SOBRE LA PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN.-

9.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Este tema es de gran importancia hoy en día en las organizaciones, ya que permite la búsqueda del mejoramiento continuo, de ahí el interés que reviste ele estudio sistemático el comportamiento del mismo.

El clima organizacional se ha constituido según (VEGA, 2010) como uno de los instrumentos de excelencia en el cambio de la búsqueda del logro de una mayor eficiencia organización, condición indispensable en la actualidad, caracterizado por la competencia y metas establecidas.

Uno de los tejidos empresariales modernos tiene claro (Roberto, Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia, 2014)que el activo más importante de las instituciones es el talento humano. Por lo que es claro que el hombre que trabaja ha dejado de ser una maquina generadora de dinero. Por lo que al partir de esta premisa, los directivos deben cuidar y potenciar al máximo este activo, aplicando un clima organizacional propicio para los funcionarios (p.59).

Es evidente que existen tantas formas de satisfacer a los funcionarios, pero esto no justifica que la administración invierta cantidad altas en esto.

La interacción humana de una empresa es lo que marca la diferencia en el tipo de servicio o atención que se brinde a los clientes; aunque cada día es más evidente el esfuerzo por contratar personas competentes para hacer a las

instituciones más eficientes, las propias características de los individuos pueden hacer que esta tarea sea muy difícil.

El clima organizacional según (ECHEVERRI , 2014)es considerado como el medio ambiente humano y físico, en el que se desarrolla el trabajo cotidiano y que influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad; está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, la interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno (p.30).

El clima organizacional para (Pérez, 2011)puede ser evaluado y mejorado, siendo este último la clave para incrementar el rendimiento y obtener resultados exitosos; por otro lado, un factor que afecta el clima laboral es la percepción que tienen las personas de las condiciones de su entorno, pudiendo ser individual y/o subjetiva; por lo tanto, puede ser variable y capaz de contagio; sin embargo, la percepción es siempre sobre datos objetivos de la realidad; los más relevantes incidentes en la percepción son condiciones de empleo, condiciones ambientales, condiciones temporales, emocionales, procesos de trabajo, relaciones interpersonales, estructura organizativa, esquema de liderazgo, cultura de empresa, misión de empresa, equipamiento, reconocimientos, compensaciones salariales y criterios de equidad entre otros.

Mediante un diagnóstico del clima organizacional se refleja la percepción de los individuos respecto a las dimensiones, siendo esta información fundamental al momento de valorar los instrumentos de gestión que están siendo utilizados y

poder diseñar aquellos que se consideren idóneos para la resolución de posibles conflictos y la consecuencia de los objetivos de la organización.

9.2.2. El Clima Organizacional desde diferentes enfoques

Los sentimientos psicológicos del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad; por tal razón,(ALLES, 2013) afirma que la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización (p.10).

Al no existir un consenso en cuanto al significado del término “clima organizacional” las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

Con el propósito de tener una idea amplia sobre la definición de clima organizacional se ha realizado un análisis desde diferentes enfoques, los mismos que han sido propuestos por varios autores.

9.2.3. Enfoque estructuralista

“El clima organizacional es el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman” (Álvarez S, 2011, p. 25).

9.2.4. Enfoque subjetivo

“El clima organizacional es la opinión que el empleado se forma de la organización” (Halpin y Crotfs, 2015, p. 105).

9.2.5. Enfoque mixto

“El clima organizacional son los efectos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización”. (Litwin y Stringer, 2014, p. 140)

9.2.6. Enfoque de síntesis

“El clima organizacional son las percepciones que el individuo tiene de la organización que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensa, consideración, cordialidad y apoyo” (Páramo, 2014, p. 150)

El clima organizacional se define para (ARGUELLES , 2014)de la siguiente manera: “el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y

recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos".

9.2.6.1. Las definiciones de clima organizacional explica

Goncalves (2014) encontró que de todos los enfoques sobre el concepto de clima organizacional, el que ha demostrado mayor eficacia es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es un resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el clima organizacional refleje la interacción entre características personales y organizaciones.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros; este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos.

9.2.7. Dimensiones del Clima Organizacional

Según (SAMPIERI, 2014)Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos (p.1).

9.2.7.1. Apertura a cambios tecnológicos

Se basa en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo a sus empleados para (Prado, 2013) es importante ya que optimiza el desempeño de actividades y la auto educación profesional (p.26).

9.2.7.2. Recursos Humanos

(MORENO, 2012)Se refiere a la atención prestada por parte de la dirección al bienestar de los empleados en el trabajo (p.10).

9.2.7.3. Comunicación

Para (Edilson, 2013)Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

9.2.7.4. Motivación

Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización.

9.2.7.5. Toma de decisiones

Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman al interior de la organización. Para (ESTRADA, 2015)es la que toma el papel de los empleados en este proceso.

9.2.8. Importancia del Clima Organizacional en la Administración de Empresas

El clima organizacional implica una referencia constante de los miembros respecto a su estar en la organización. El sistema organizacional, como sistema auto-poético de decisiones, constituye el tema de reflexión sobre el que se construye la definición de clima organizacional; en otras palabras, el clima puede constituir(ARGUELLES , 2014)se como una auto-reflexión de la organización acerca de su devenir.

La experiencia organizacional que tienen los miembros es auto-observada por éstos, que la evalúan colectivamente; esto significa que el clima organizacional es una auto-reflexión de los miembros de la organización acerca de la vinculación entre sí y con el sistema organizacional; sin embargo, esto no hace que el clima sea necesariamente una auto-reflexión de la organización como sistema utópico

de decisiones, siendo necesario que el tema del clima sea tratado en el decidir organizacional.

En efecto, en los casos que las organizaciones ven afectado si decidir por el clima o en los casos en que se adoptan decisiones, motivadas por el clima o destinadas a provocar cambios en éste, el clima ha pasado a constituirse en parte de la auto-reflexión del sistema organizacional.

9.2.9. Factores del Clima Organizacional

En primer lugar, se tendrá en cuenta que el clima y ambiente laboral de una organización formada por seres humanos, personas empleadas en ellas, es bastante subjetivo e influido por multitud de variables.

Estas variables o factores interaccionan entre sí de diversa manera según las circunstancias y los individuos; la apreciación que éstos hacen de esos diversos factores está, a su vez, influida por cuestiones internas y externas a ellos.

Así, los aspectos psíquicos, anímicos, familiares, sociales, de educación y formación, económicos o sucesos meramente coyunturales que rodean la vida de cada individuo, en cada momento de la misma, influyen en su consideración del clima laboral de su empresa.

Diversos aspectos, que se entrelazan en la vida de una persona, pueden hacer ver la misma situación de manera positiva o negativa, que pueden distorsionar las opiniones y las percepciones.

De un lado, la que cada individuo va siguiendo en la empresa u organización en la que trabaja, buscando sus propios objetivos individuales; de otro, las que pueda seguir en el seno de una organización sindical, política o de cualquier otro tipo. Todo acaba por influir en su percepción, por formar parte de un estado de ánimo determinado.

Los empleados, en muchas ocasiones no son plenamente objetivos, sino que sus opiniones están relativizadas por el cúmulo de todas esas circunstancias personales señaladas.

Pero, aunque se tenga en cuenta todo eso, es posible efectuar mediciones de clima y ambiente laboral; estas van a reflejar lo que hay en la mente y en los sentimientos de los empleados que intervengan en ellas.

¿Qué factores se puede considerar que intervienen en esa percepción del clima laboral? son, evidentemente, muchos y no siempre conocidos o controlables, pero de una manera general y abriendo el abanico a los colectivos de empresas y trabajadores, sí es posible sistematizar esos factores.

En una investigación (Brunet, 2007), indica que los factores básicos y sub factores son los núcleos fundamentales en los que se apoya, en la actualidad, la valoración que los empleados hacen del clima laboral en el que están inmersos.

9.2.10. Motivación en la institución

Son el conjunto de estímulos que siente un empleado y que potencian su percepción de su empresa como tal, como organización y como lugar en el que trabaja, se realiza y gana una remuneración.

Estos estímulos pueden ser positivos o negativos, produciendo motivación o desmotivación.

A su vez esta motivación está influida por varios sub-factores como:

> Reconocimiento del trabajo y de la labor del empleado por parte de la empresa
> Posibilidades de promoción
> Participación en la toma de decisiones
> Estabilidad laboral
> Posibilidades de aprendizaje y formación.
> "Orgullo de marca" (entendida como satisfacción ante los demás por su por su propia empresa
> Horario de trabajo
> Comunicación vertical y horizontal

9.2.11. Motivación en el trabajo

Es el conjunto de estímulos que siente un empleado, ubicado en un determinado puesto de trabajo en la empresa u organización, por lo que para (PEREZ, 2014) es el factor con lo que potencian la percepción de su propio trabajo, el que está realizando y que desarrolla en y desde ese puesto de trabajo.

Sub-factores de la motivación en el trabajo.

- > Nivel de responsabilidad que tiene un trabajador en su puesto de trabajo
- > Contenido del propio trabajo que realiza
- > Autonomía y posibilidades de iniciativa que tiene el trabajador en su puesto de trabajo
- > Posibilidades de potenciación, en el puesto de trabajo desempeñado, de las capacidades que tiene el trabajador (de formación, de estudios, de experiencia acumuladas)
- > Posibilidades de auto-realización por parte del trabajador

9.2.12. Motivación económica

Se trata del estímulo que siente un empleado en razón de las remuneraciones económicasydetodotipo, queobtieneen supuestodetrabajo.

9.2.13. Ambiente laboral

Está conformado por el entorno laboral que rodea a cada empleado, ese entorno lo constituyen las personas que le rodean.

Normalmente serán sus jefes y sus compañeros en sus diferentes niveles; como en los casos anteriores, tendrá efectos positivos o negativos, creando percepciones favorables o desfavorables en el empleado. Se puede considerar dos sub-factores:

- Relaciones con compañeros
- Relaciones con sus jefes

9.2.14. Ambiente de trabajo

Está formado por el entorno físico y material que rodea al trabajador en su propio puesto de trabajo, pudiendo ser motivador o desmotivador, y encontrándose influido por los siguientes sub-factores:

- Ergonomía
- Puesto de trabajo (en sus aspectos físicos y materiales)
- Ambiente físico que le rodea (luz, calor, frío, corrientes, etc.)

Ese conjunto de factores y sub-factores enunciados, constituyen las variables a medir para el análisis del clima laboral.

9.2.15. Características del Clima Organizacional

Existen una serie de características del clima laboral que son importantes conocer para poder realizar correctamente un diagnóstico del mismo.

El clima organizacional se caracteriza por:

- El clima organizacional es permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afecta el clima de la misma, a su vez éstas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que identifique la presencia de un deteriorado clima laboral, es decir sus empleados pueden encontrarse insatisfechos.

9.2.16. Funciones del Clima Organizacional

(VESGA, 2011), encontró que, el clima organizacional dentro de una empresa cumple un sin número de funciones, entre las más reconocidas tenemos:

Vinculación.- Lograr que un grupo que trabaja mecánicamente o a su vez que no se encuentran vinculados, se comprometa con las actividades que realiza.

Obstaculización.- Alcanzar que el sentimiento que tienen los miembros, de que están agobiados con deberes rutinarios y otros requisitos que se consideran inútiles, se vuelvan útiles.

Espíritu.- Es una dimensión de espíritu de trabajo, los miembros sienten que sus necesidades sociales están siendo atendidas y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la terea cumplida.

Intimidad.- Lograr que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.

Alojamiento.- Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal, describe una reducción de la distancia “emocional” entre el jefe y sus colaboradores.

Normas.- La importancia percibida de metas implícitas y explicitas, y normas de desempeño, el énfasis en hacer un buen trabajo, el estímulo que representan las metas personas y de grupo.

Conflicto.- El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.

Identidad.- El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo, la importancia que se atribuye a ese espíritu.

Conflicto e inconsecuencia.- El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente.

Formalización.- El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición.

Adecuación de la planeación.- El grado en que los planes se ven adecuados como para lograr los objetivos de trabajo.

Selección basada en capacidad y desempeño.- El grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más bien que en política, personalidad o grados académicos.

Tolerancia a los errores.- El grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.

9.2.17 Satisfacción Laboral En Profesores Investigadores Universitarios

Norma Aguilar Morales, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco Deneb Elí Magaña Medina, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco Candelaria Guzmán Fernández, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco RESUMEN La satisfacción laboral es considerada como un sentimiento positivo respecto al trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características. Cuando el sentimiento es negativo, se considera que hay insatisfacción. El objetivo de la investigación fue conocer el nivel de satisfacción laboral de los profesores de los cuerpos académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México y los factores relacionados con dicho nivel de satisfacción. El tipo y diseño del estudio fue no experimental, descriptivo, transaccional, con enfoque mixto y abarcó dos etapas, cuantitativa a través de encuestas y cualitativa por medio de grupos de enfoque. Los resultados obtenidos reflejan que el 26.9% de los profesores presentan insatisfacción laboral siendo las dimensiones que representan focos de alerta el reconocimiento, la compensación y las condiciones de trabajo. Entre las principales casusa asociadas se atribuye un agobio relacionado con las funciones, la gestión de apoyos y las labores administrativas.

9.2.18 Impacto De Un Programa, Basado En Psicología Positiva Y Habilidades Sociales, En Satisfacción Vital, Satisfacción Laboral Y Clima Organizacional.

Esta investigación valoró la eficacia de una intervención, basada en psicología positiva y habilidades sociales, sobre satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional, en una muestra de 27 trabajadores pertenecientes a una organización pública de la ciudad de Arica, Chile. Los resultados corroboraron la eficacia del programa, evidenciando mejoras estadísticamente significativas en el grupo cuasi-experimental (N= 14), en comparación con el grupo cuasi-control (N= 13).

Se discuten las implicancias de los resultados encontrados en la práctica organizacional

9.2.19 La Motivación Laboral

La motivación laboral se ha identificado como un problema para el cual las organizaciones buscan una solución, admitiendo que se refiere a una parte importante y fundamental de la misma y que tiene como base la influencia reciproca del empleado y la situación dependiendo del ambiente laboral, la persona y el momento que se encuentre afrontando la misma. El estudio de la motivación inicia cuando Darwin tomó como base la evolución biológica del hombre, y partiendo de allí, desde el Siglo XIX, autores como Maslow, McClelland, Herzberg, y Vroom, entre otros, se han preocupado por teorizar

aspectos de la motivación y brindar aspectos importantes para la evaluación en diferentes áreas de la persona, en este caso particular, el ámbito laboral.

9.2.20 Las prácticas de recursos humanos y su incidencia en el bienestar de los empleados.

El objetivo del presente trabajo es formular, mediante una profunda revisión documental, bibliográfica y empírica, una fundamentación teórica sobre si existe o no incidencia de las prácticas de recursos humanos sobre el bienestar laboral de los empleados, y el grado en que esta se presenta sobre aspecto como la satisfacción laboral. Se realizó la revisión de múltiples estudios empíricos que aportaran evidencia sobre la relación que se presenta entre las principales prácticas de recursos humanos – provisión de personal, formación y desarrollo, promoción de personal, evaluación de desempeño, compensación y pago, y balance trabajo-familia – y el bienestar laboral, representado en el engagement y satisfacción en el trabajo de los empleados. Los resultados de este trabajo indican la existencia de una relación e incidencia de las prácticas de recursos humanos, el bienestar laboral, la satisfacción laboral. De igual forma se encontró que estas relaciones son principalmente de carácter positivo, lo cual indica que las organizaciones que desarrollan este tipo de prácticas en su interior, fomentan tanto el desarrollo y la presencia de bienestar laboral en sus empleados, como su perdurabilidad.

9.2.21. Antecedentes De La Investigación

Ana Ximena Quinteros Vásquez (2014)en su estudio de organizacional sobre el clima laboral en las organizaciones para la creación de una microempresa de servicios empresariales con enfoque estratégico de escalonamiento futuro en la ciudad de Ibarra, provincia de Tungurahua, como problema el poco desarrollo micro-empresarial en las áreas rurales y suburbanas de la ciudad de Ibarra que impiden el crecimiento económico y social, lo que permite plantear como hipótesis si se podrá un estudio de factibilidad aplicando climas organizacional para desarrollar su ámbito emprender en las ciudad de la Habana Cuba.

Es por esto que el clima laboral es un factor que índice de manera directa en el desempeño de las actividades y el logro de los objetivos.

Hessing Amado Neira (2015) en su estudio del tema climas organizacionales en empresas del sector de las confecciones en Bucaramanga y su área metropolitana, manifiesta el problema de conocer la dinámica y potencial actual del sector sus falencias y debilidades de las instituciones.

Esto permite justificar teóricamente la necesidad de los estudios del talento humano y su entorno para la medición de desempeño.

El ambiente organizacional de las unidades donde se desempeñan cotidianamente los servidores del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, influye y repercute en su estado de ánimo, en su rendimiento laboral, en sus relaciones familiares y laborales.

Considerando además que el trabajar en un establecimiento electoral lleva implícito que cada día los servidores se vean enfrentados a factores de estrés, sentimientos de impaciencia, entre otros.

Ayudar a formar un mejor ambiente laboral donde sentirse a gusto es provechoso tanto para los trabajadores y sus familias, como para la organización. Larazón que motiva a efectuar una evaluación que permita medir el grado de satisfacción percibido por los trabajadores del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos y a partir de la información recolectada generar planes de intervención que permitan mejorarlas condiciones actuales de la calidad de vida laboral.

Partiendo de esta problemática surge la necesidad de diseñar estrategias de desarrollo que contribuyan a la elevación de los niveles de cada variable estudiada. Es por ello que se plantean las siguientes interrogantes reflejadas en la formulación y sistematización del problema mismas que deberán ser resueltas a través del presente estudio de investigación propuesto.

Es evidente que si la organización mantiene una estructura netamente piramidal, la comunicación también adopta el mismo estilo vertical, que de cierto modo distorsiona las órdenes dirigidas hacia los trabajadores y generalmente los mensajes que pretenden dirigir desde el nivel operativo a sus superiores tardan demasiado tiempo o no llegan de la manera esperada, esto a su vez se debe a la práctica del liderazgo autocrático que impide mantener una comunicación abierta dentro la organización y que no permite a los trabajadores participar activamente en todas las actividades empresariales, logrando de esta manera

que el clima organizacional se torne denso y desfavorable para los trabajadores quienes demuestran su inconformidad a través de su desempeño laboral.

9.3. POSTURA TEÓRICA.

Mediante la investigación realizada y de acuerdo con la experiencia del autor este estudio que se des(MORENO, 2012)arrollará en el Consejo Electoral Delegación Los Ríos, mismo que permitirá conceptualizar la necesidad de buscar estrategias en los procesos de motivación y satisfacción de los empleados que en la actualidad han venido desarrollando su trabajo sin establecer un clima laboral adecuado y que permita desarrollar sus capacidades y aptitudes.

Siendo el clima laboralun componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, modos de comunicación y estilos de liderazgo de la dirección, entre otros; estos elementos conforman un climaparticular que influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo.

El clima organizacional se ha constituido según (VEGA, 2010) como uno de los instrumentos de excelencia en el cambio de la búsqueda del logro de una mayor eficiencia organización, condición indispensable en la actualidad, caracterizado por la competencia y metas establecidas.

10 HIPOTESIS

10.1Hipótesis general o básica

Al proponer las estrategias organizacionales logrará el personal en el Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos trabajar en un ambiente de satisfacción laboral.

10.2Sub-hipótesis o derivadas

1) Si se precisa de qué forma el ambiente laboral influye en la satisfacción laboral del personal Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, podrán generar o no un impacto en clima organizacional.

2) Al proponer las alternativas motivacional en el personal del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, se logrará obtener la mejora continua.

3) Si se incluye el liderazgo como estrategias de mejora se alcanzará un nivel óptimo de rendimiento en personal del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

10.3. Variables

10.3.1. Variable independiente.

Clima organizacional

10.3.2. Variable dependiente.

Satisfacción laboral.

11. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN

11.1 **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**.

La metodología de la investigación será CUANTITATIVA se da a través de las variables del clima organizacional ya que podemos cuantificarlas.Este trabajo tiene como objetivo explicar un fenómeno característico de este enfoque, además en la investigación se mantendrá de valores, se trata de detallar las cosas tal como ocurren sin buscarle una explicación que implique el involucramiento de valores por porte del investigador.

11.2 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

La modalidad de la investigación de este proyecto se la realizará definiendo en términos claros y específicos los comportamientos de los individuos que se va a encuestar y entrevistar para concluir en cuáles son los aspectos que conllevan a inclinarse a diversos comportamientos sociales y cuál es la naturaleza de estos. A través de un cuestionario para evaluar el clima laboral.

11.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Tipo descriptiva ya que solo se describió el fenómeno, sin intervenir o manipular las variables que determinan el proceso, esto debido a que el clima organizacional es un fenómeno complejo, que se da de manera natural en cualquier organización, sin la necesidad de intervenir para que este se desarrolle.

11.4 METODOS Y TÉCNICAS

11.4.1 METODOS

Dentro de los métodos que vamos a utilizar en este trabajo investigativo será el de observación, inductivo y deductivo de las cuales para mejor cumplimiento utilizaremos las técnicas de observación directa y encuestas.

11.4.1.1 Método Deductivo.- Este método que es de razonamiento permite derivar o inferir enunciados o "Premisas", conclusiones, como consecuencia lógica de su estudio, es decir se obtiene conclusiones y consecuencias, luego de afirmaciones generales, como será en nuestro caso de estudio, obtendremos comentarios de los funcionarios a fin de determinar las causas y razones de la situación general.

11.4.1.2 Método Analítico.- Este nos servirá para describir las características y necesidades de los empleados del consejo Electoral delegación Los Ríos para ser analizado de acuerdo al problema, mismo que nos permitirá formar nuestras bases para fortalecer su estructura organizacional interna.

11.4.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

La técnica utilizada en este trabajo investigativo son la encuesta y la entrevista.

LAS ENCUESTAS, documentos que contienen una cantidad de preguntas de donde vamos a conocer de la necesidad de las personas

11.5 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

El consejo nacional electoral Delegación Los Ríos tiene una población 15 empleados, en los 6 departamentos o áreas, de los cuales tomaremos una muestra de acuerdo con la formula, Para determinar el tamaño de la muestra del número de habitantes que pueden ser encuestados en esta investigación, se podría utilizar la siguiente fórmula para conocer:

$$n = \frac{N}{E^2(N-1)+1}$$

Dónde: n = tamaño necesario de la muestra

N= tamaño de la Población

E= 5% Error máximo admisible entre la media maestral y la medida de la población que está dispuesto a aceptar

Nivel de confianza= 95%

Pero como el universo no sobrepasa los 100 datos sino solo 20 nuestra muestra quedara en valor

n= 20 Empleados.

11.6 Pruebas estadísticas aplicadas en la verificación de las hipótesis.

La presente, es una investigación no experimental que se desarrolla en el área administrativa, donde se ha identificado dos vertientes de investigación científica, la básica y aplicada, las que implican un trabajo sistemático, coherente, requiriendo de un esfuerzo intelectual por parte del investigador, haciendo uso de fundamentos teóricos y argumentos empíricos la construcción del conocimiento del problema que se ha investigado.

la comunicación abierta y accesible permitió desarrollar las encuestas con los funcionarios del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

11.7 Análisis e interpretación de datos

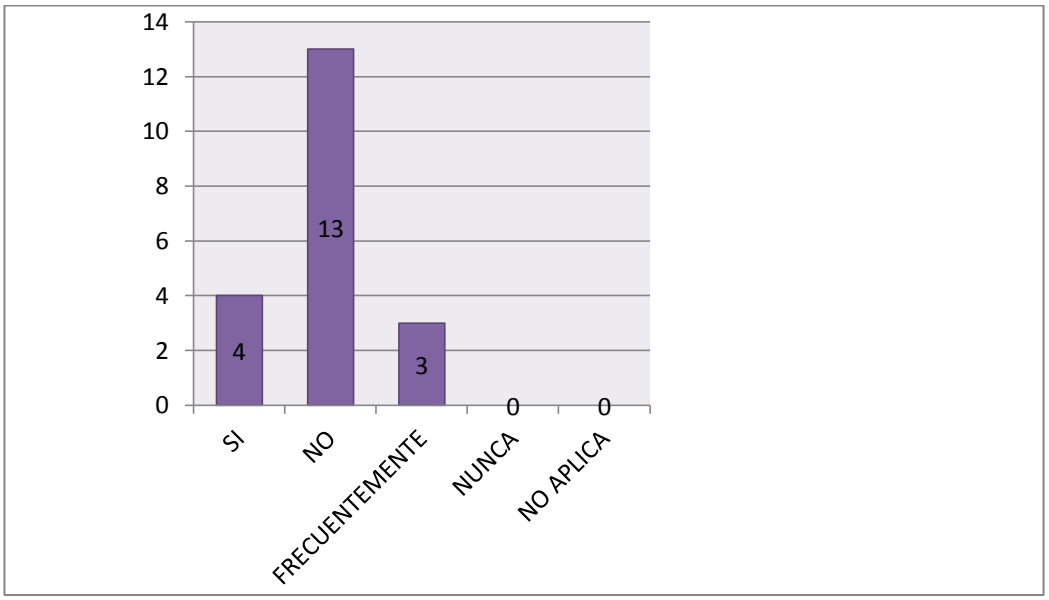
11.7.1 Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los funcionarios del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

CUADRO No. 1 ¿En materia de trabajo tiene usted apertura para el dialogo con su superior?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	20%
NO	13	65%
FRECUENTEMENTE	3	15%
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 1



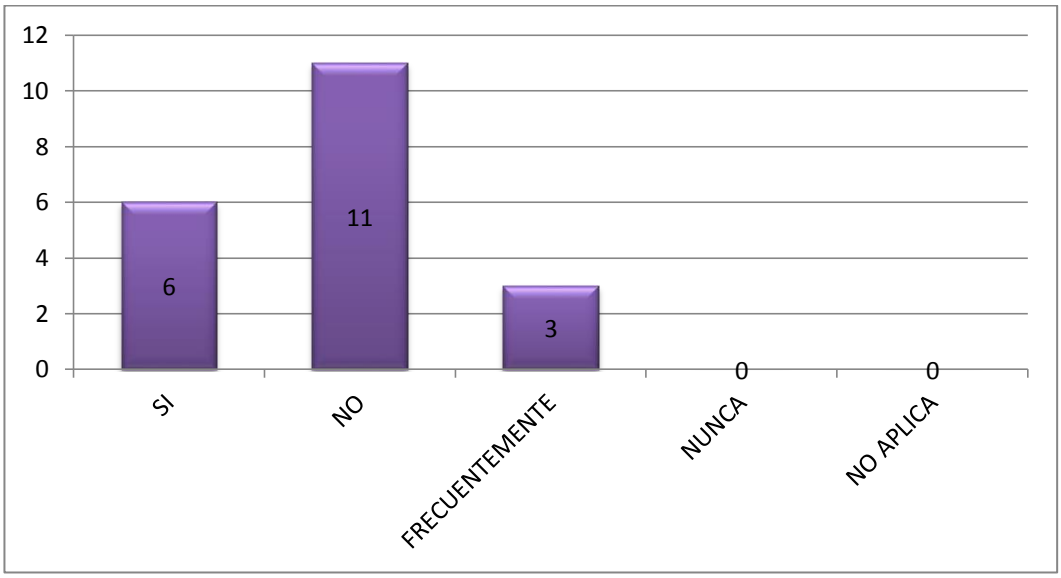
Análisis: En la dimensión de tener libertad y apertura para el dialogo con el superior 13 de los 20 encuestados no lo pueden hacer libremente, ya que existe mucha burocracia y no hay contacto directo.

CUADRO No. 2 ¿Mantiene la armonía con sus compañeros de trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	30%
NO	11	55%
FRECUENTEMENTE	3	15%
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 2



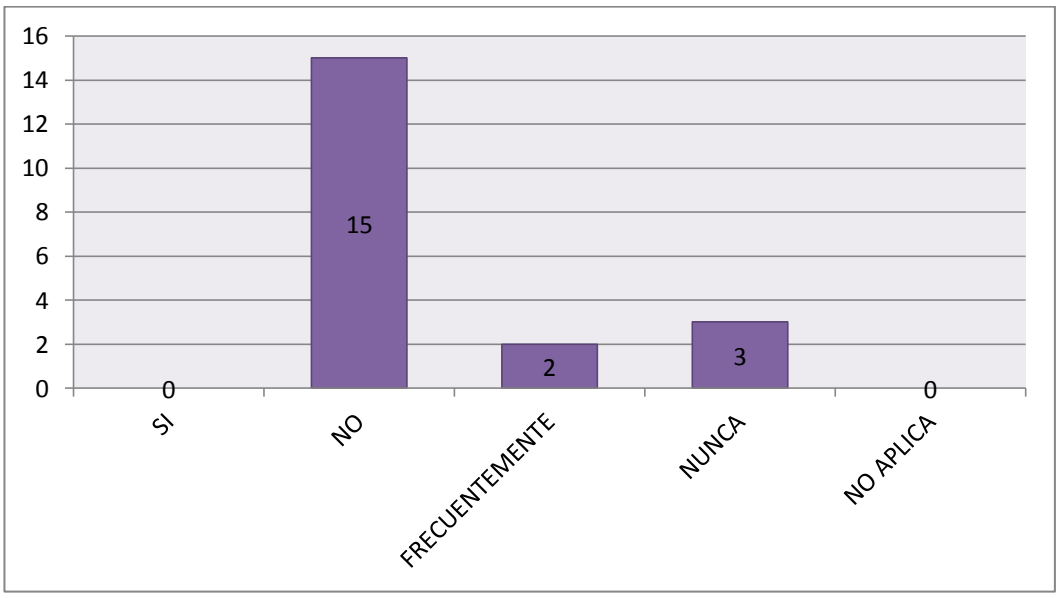
Análisis: En la relación armoniosa con los compañeros de trabajo se manifiestan de forma negativa 11 de 20 encuestados. Existen muchas rencillas poco profesionales en la entidad, lo que no permite que las actividades que se desarrollan a diario se den con un ambiente laboral apropiado.

CUADRO No. 3 ¿Ante la relación con su jefe directo se siente en confianza y apoyo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	-	-
NO	15	75%
FRECUENTEMENTE	2	10%
NUNCA	3	15%
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 3



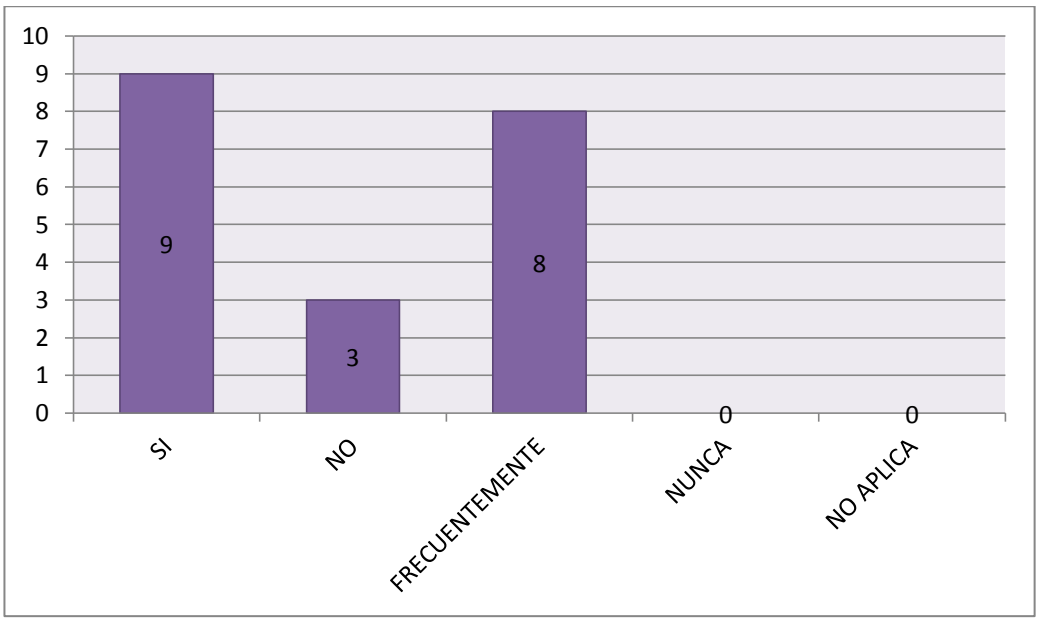
Análisis: En la dimensión con el jefe directo con relación a la confianza 15 de los 20 encuestados manifestaron que no. En concordancia con la pregunta uno, la burocracia impide el dialogo directo para que haya posibilidad de adquirir confianza mutua.

CUADRO No.4 ¿Considera usted que debido a la falta de información su área de trabajo genera errores?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	45%
NO	3	15%
FRECUENTEMENTE	8	40%
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 4



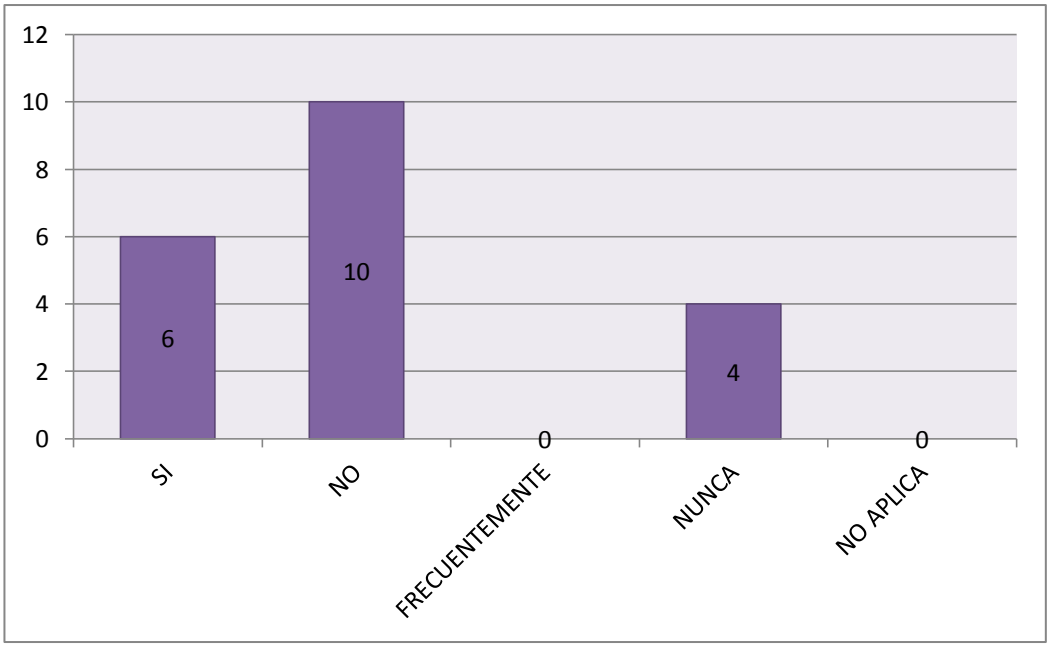
Análisis: En la dimensión de los errores debido a la falta de información 9 encuestados manifestaron que si hay falta de información, 8 que frecuentemente la hay, y 3 que no. El comodísimo seria la causa de caer en errores ya que el empleado no hace lo necesario para conseguir los datos e información que necesita.

CUADRO No. 5 ¿En su área de trabajo existen los procedimientos a ejecutar una actividad?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	30%
NO	10	50%
FRECUENTEMENTE	-	-
NUNCA	4	20%
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

GRAFICO Nº. 5



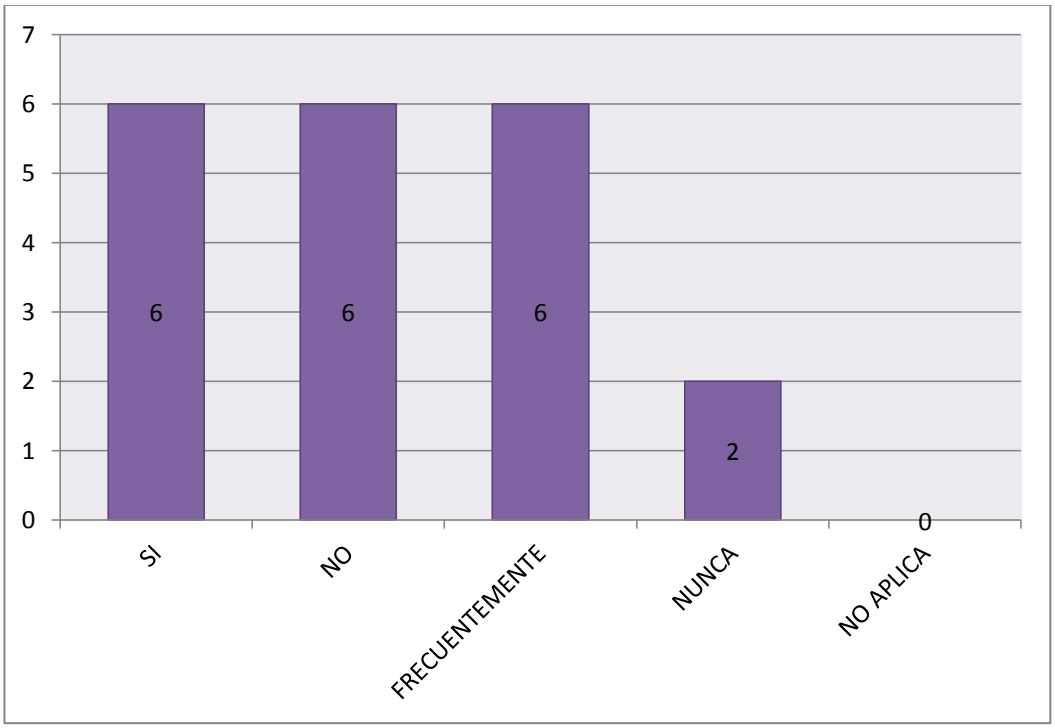
Análisis: En la dimensión de que si el jefe es explicito al momento de encargar una tarea 10 encuestados manifestaron que NO, 6 que SI, y 4 encuestados que nunca. No existen lineamientos establecidos por escrito para llevar a cabo las actividades

CUADRO No. 6 ¿Al momento de realizar su trabajo recibe toda la información necesaria?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	30%
NO	6	30%
FRECUENTEMENTE	6	30%
NUNCA	2	10%
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 6



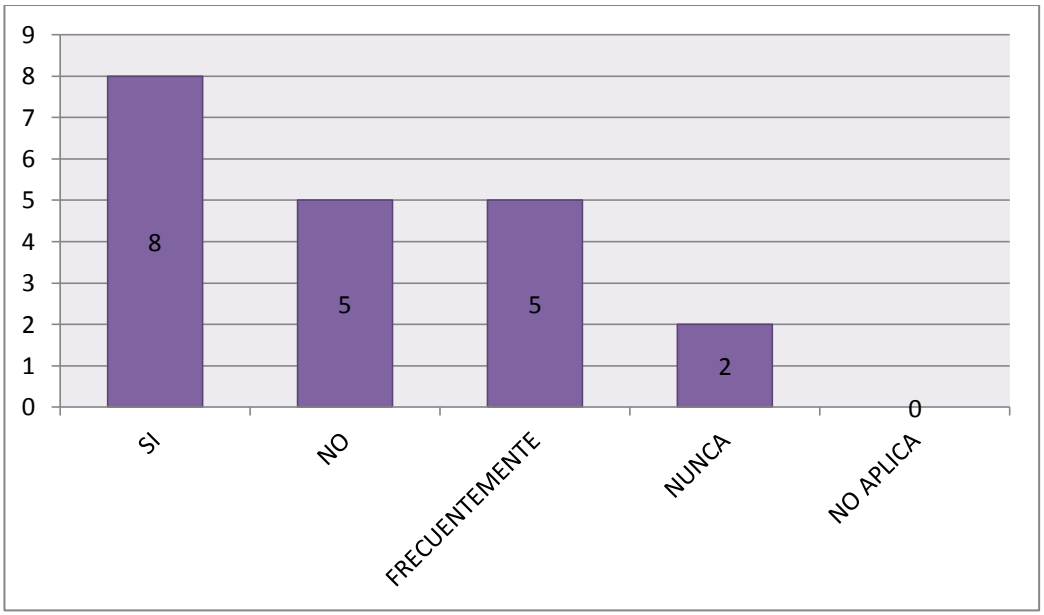
Análisis: En la integridad de la información recibida existe una división pareja de criterios. Ya que en ocasiones si sucede y otras ocasiones no se entregan la información.

CUADRO No. 7 ¿Puede usted hablar de forma franca ante un problema con su jefe directo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	40%
NO	5	25%
FRECUENTEMENTE	5	25%
NUNCA	2	10%
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 7



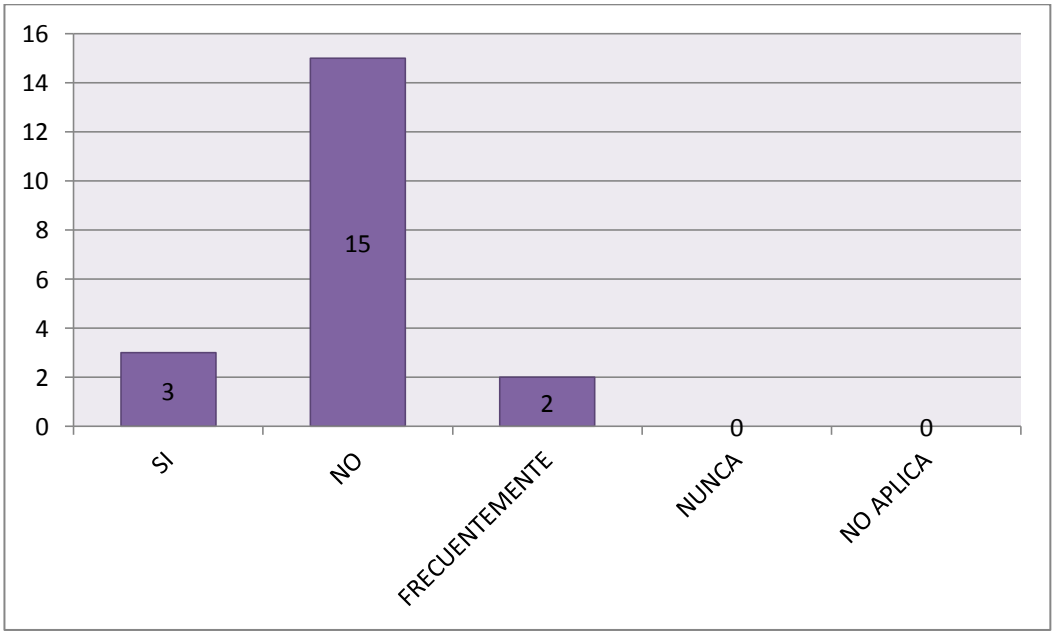
Análisis: En la dimensión existe 8 encuestados que contestaron que si pueden hablar con los jefes ante los inconvenientes. Los encuestados coinciden en que muchas ocasiones ante problemas debes comunicar lo que se sabe para que se solucione.

CUADRO No. 8 ¿Frecuentemente trabajan en grupos?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	15%
NO	15	75%
FRECUENTEMENTE	2	10%
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 8



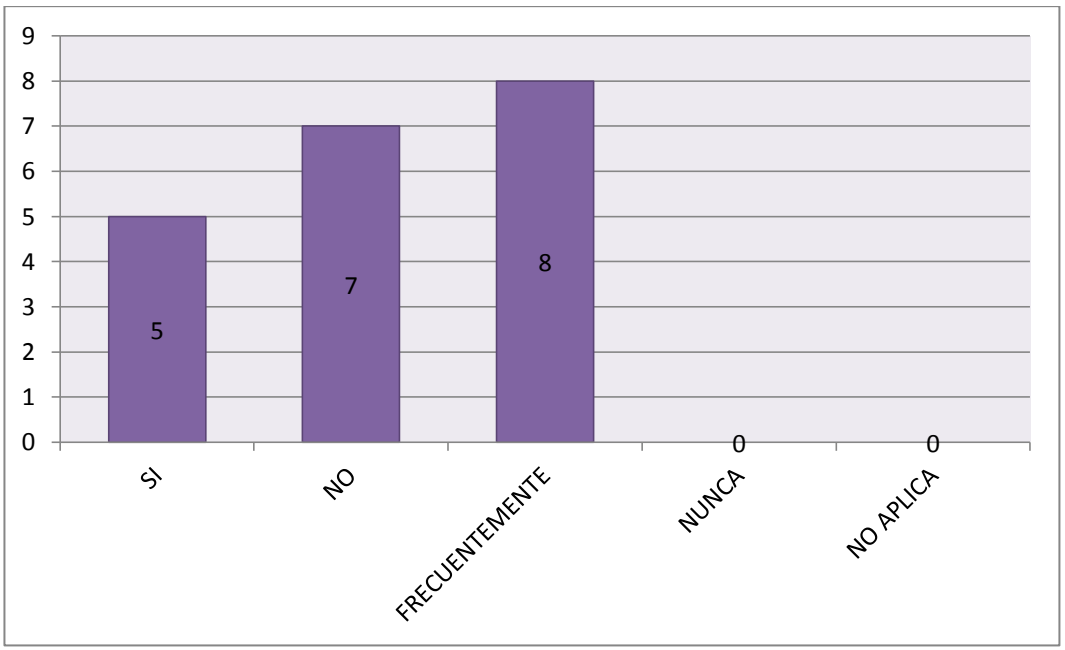
Análisis: En esta dimensión 15 de 20 encuestadas dicen que no trabajan en equipo. Salvo cuando son temporadas de elecciones.

CUADRO No. 9 ¿Van encaminados todos en la misma dirección?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	25%
NO	7	35%
FRECUENTEMENTE	8	40%
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 9



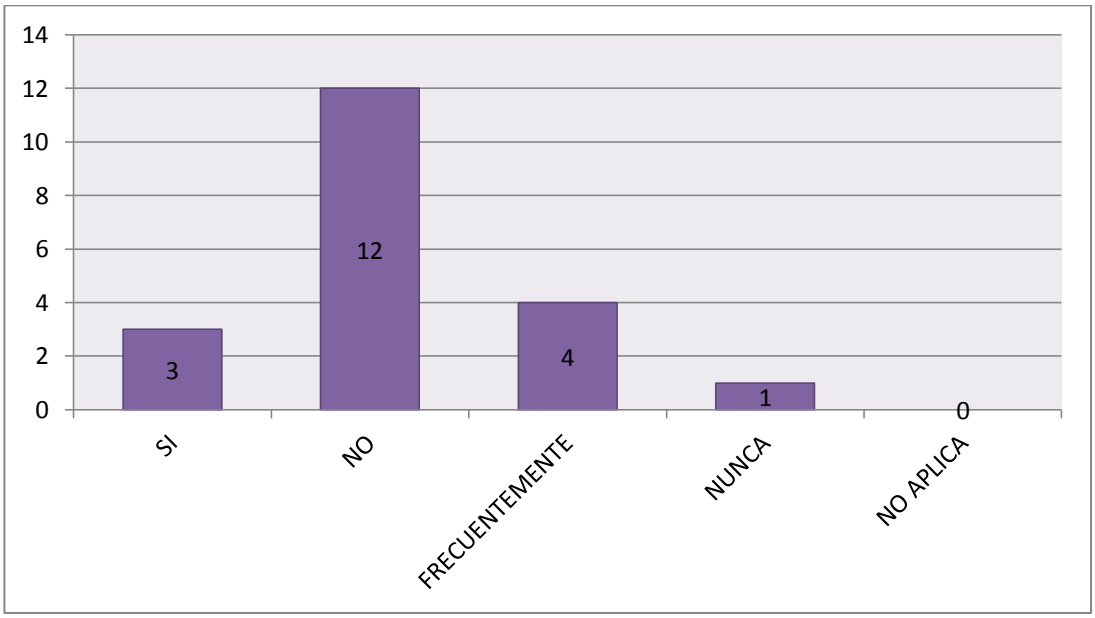
Análisis: En esta encuesta están divididas las opiniones de si avanzan en la misma dirección 7 no, 5 si van en la misma dirección y 8 frecuentemente resultados de los 20 encuestados. Confunden la dirección de la entidad con los propósitos propios y personales.

CUADRO No. 10 ¿Distribuye y comparte la información con su equipo de trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	15%
NO	12	60%
FRECUENTEMENTE	4	20%
NUNCA	1	5%
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 10



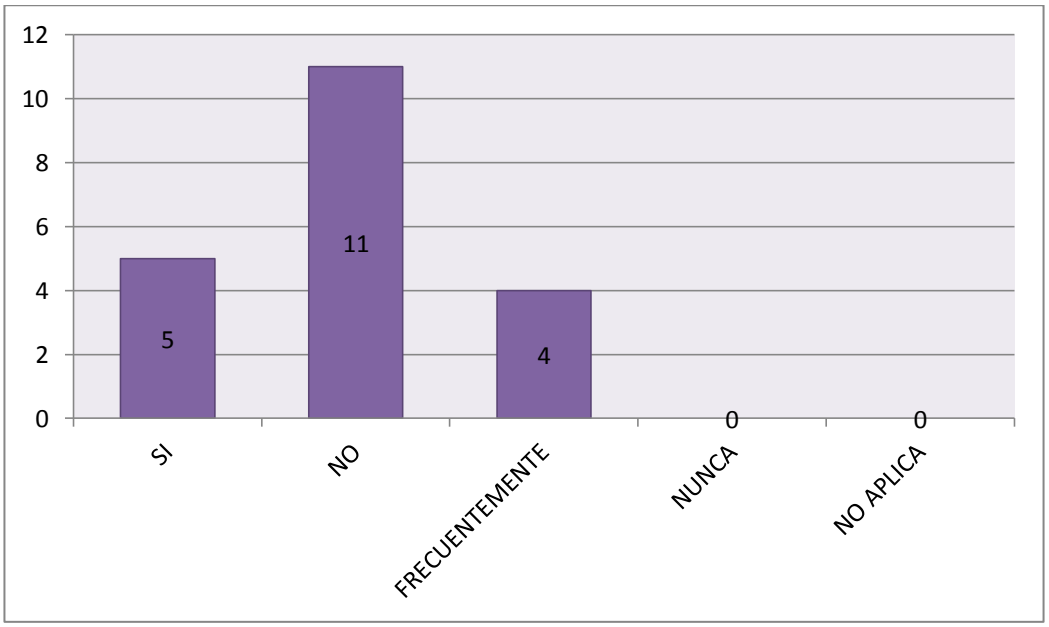
Análisis: En la dimensión de esta encuesta 12 de los 20 encuestados manifiestan que la información no se comparte con el resto del equipo de trabajo. Ay que muchas veces no la solicitan.

CUADRO No. 10 ¿La comunicación es fluida dentro de la entidad?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	25%
NO	11	55%
FRECUENTEMENTE	4	20%
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 10



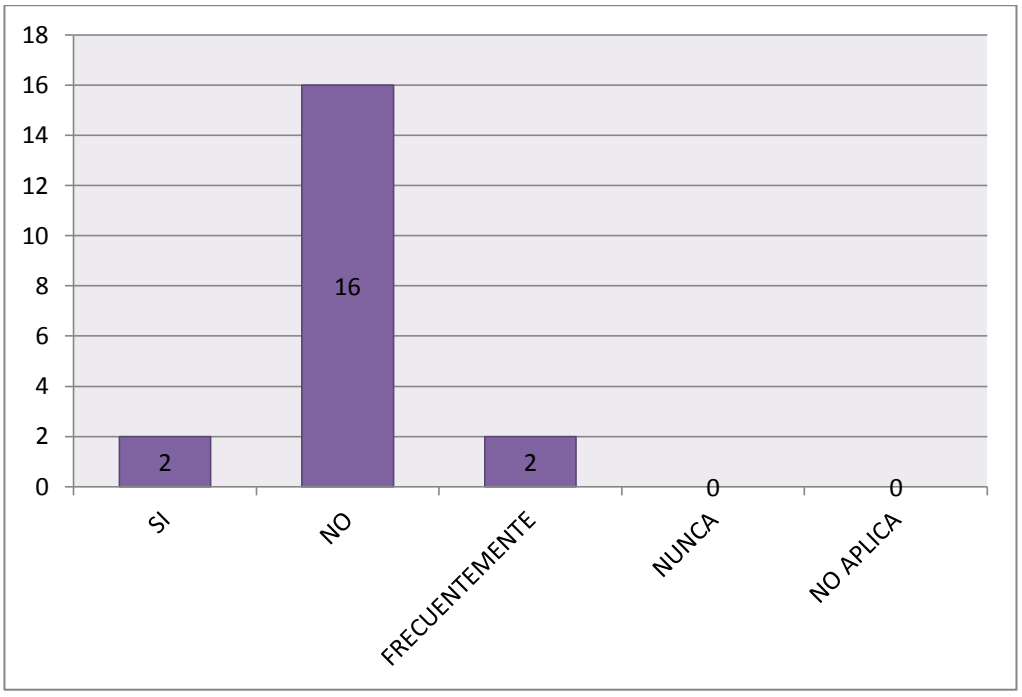
Análisis: Ante los mecanismos de comunicación 11 encuestados manifiestan que no es adecuado, 5 manifiestan que si son adecuados y 4 que frecuentemente son adecuados.

CUADRO No. 11 ¿Las reuniones realizadas conllevan a resultados positivos?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	10%
NO	16	80%
FRECUENTEMENTE	2	10%
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 11



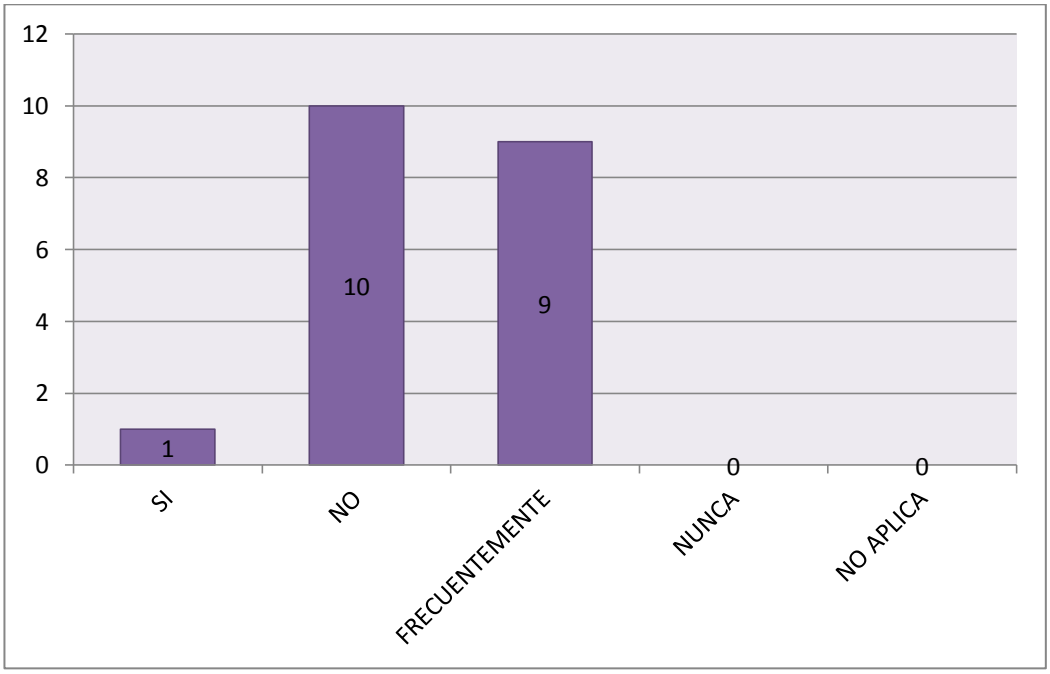
Análisis: En esta dimensión 16 de los 20 encuestados manifiestan que no se realizan reuniones efectivas. Expresan que mucha ocasiones lo que se trata en las reuniones no se aplican.

CUADRO No. 12 ¿Emiten información a sus compañeros de como ubicarlos?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	5%
NO	10	50%
FRECUENTEMENTE	9	45%
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 12



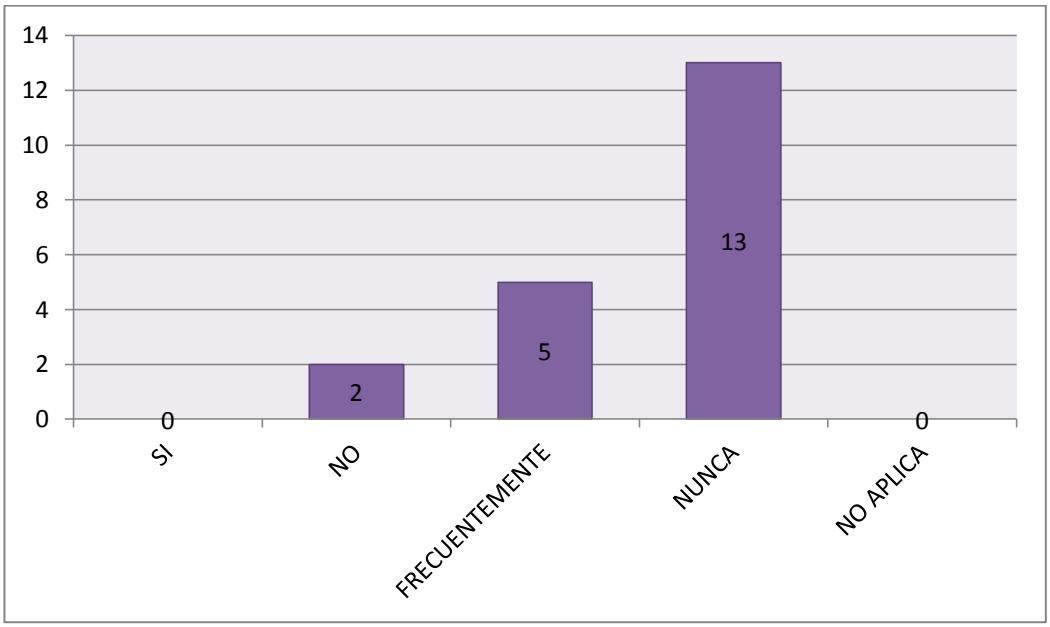
Análisis: En esta encuesta manifiestan 10 encuestados que no poseen información para comunicarse con los otros compañeros en caso de información inesperada.

CUADRO No. 13 ¿Cada uno de los empleados respeta el tiempo de sus compañeros de trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	-	
NO	2	10%
FRECUENTEMENTE	5	25%
NUNCA	13	65%
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 13



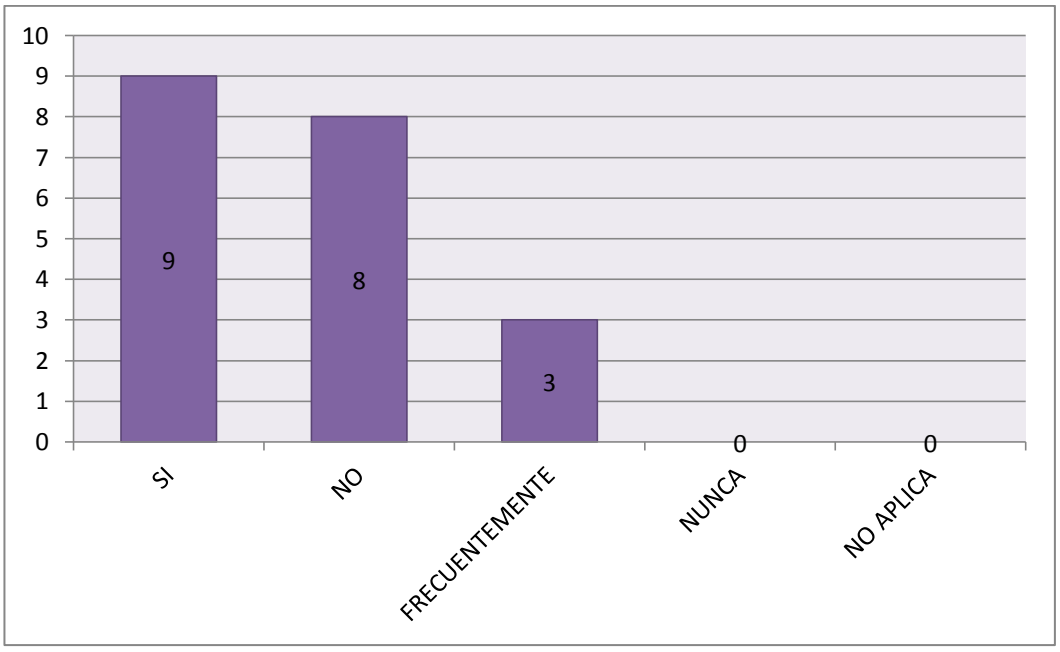
Análisis: Los encuestados 13 de 20 manifiesta que nunca se les respeta el tiempo de cada uno en el trabajo. Entendiendo que esto en época d de elecciones y presión.

CUADRO No. 14 ¿Existe capacitación para los funcionarios?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	45%
NO	8	40%
FRECUENTEMENTE	3	15%
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 14

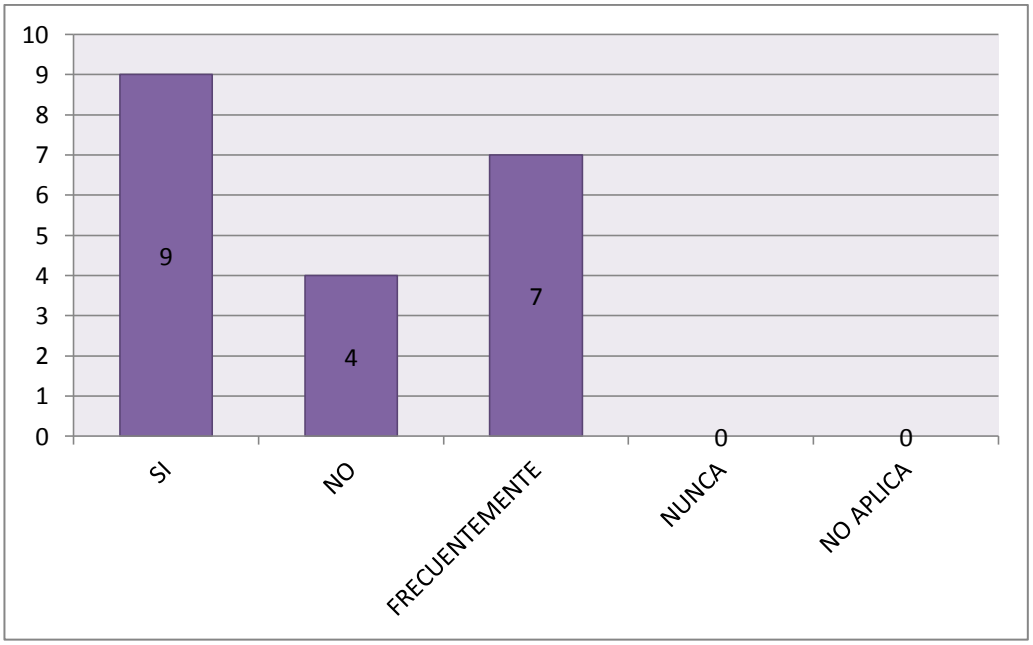


Análisis: En la estimulación de las capacitaciones 9 de los 20 encuestaron manifiestan que si, 8 que no, 3 que frecuentemente se los capacitas. Además son las fuentes capacitadoras para cualquier medio político.

CUADRO No. 15 ¿Existe un plan de capacitación para los funcionarios?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	45%
NO	4	20%
FRECUENTEMENTE	7	35%
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Grafico No. 15



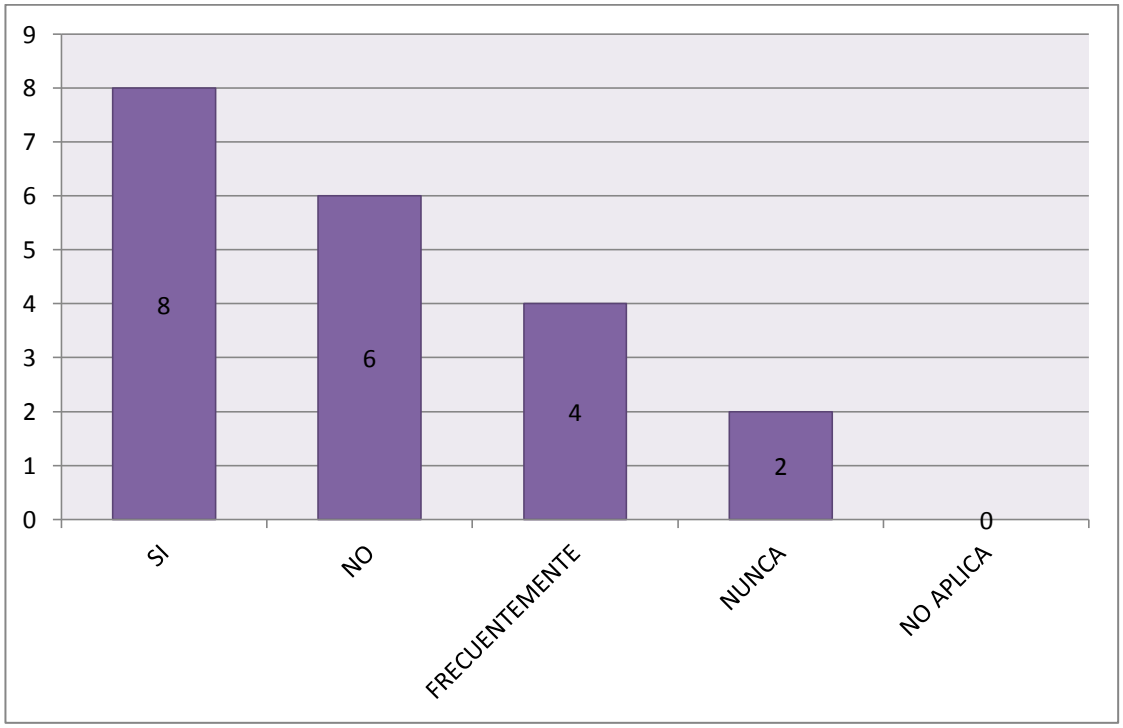
Análisis: En el ámbito de la capacitación sigue manifestándose positivamente en 9 de los 20 encuestados.

CUADRO No. 16 ¿Siente usted que dentro de la entidad ofrecen posibilidades para el desarrollo profesional?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	40%
NO	6	30%
FRECUENTEMENTE	4	20%
NUNCA	2	10%
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 16



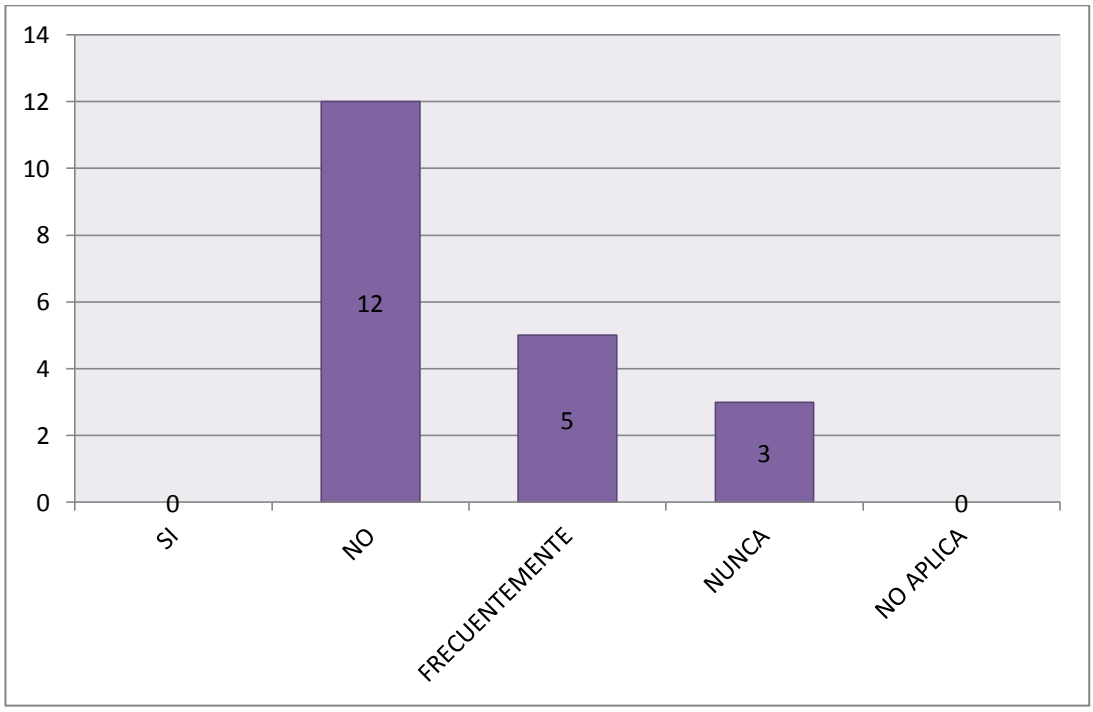
Análisis: En esta dimensión esta dividida las opiniones de los encuestados, en la perspectiva de la posibilidad para el desarrollo personal dentro de la institución.

CUADRO No. 17 ¿En las capacitaciones Existe equidad?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI		
NO	12	60%
FRECUENTEMENTE	5	25%
NUNCA	3	15%
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 17



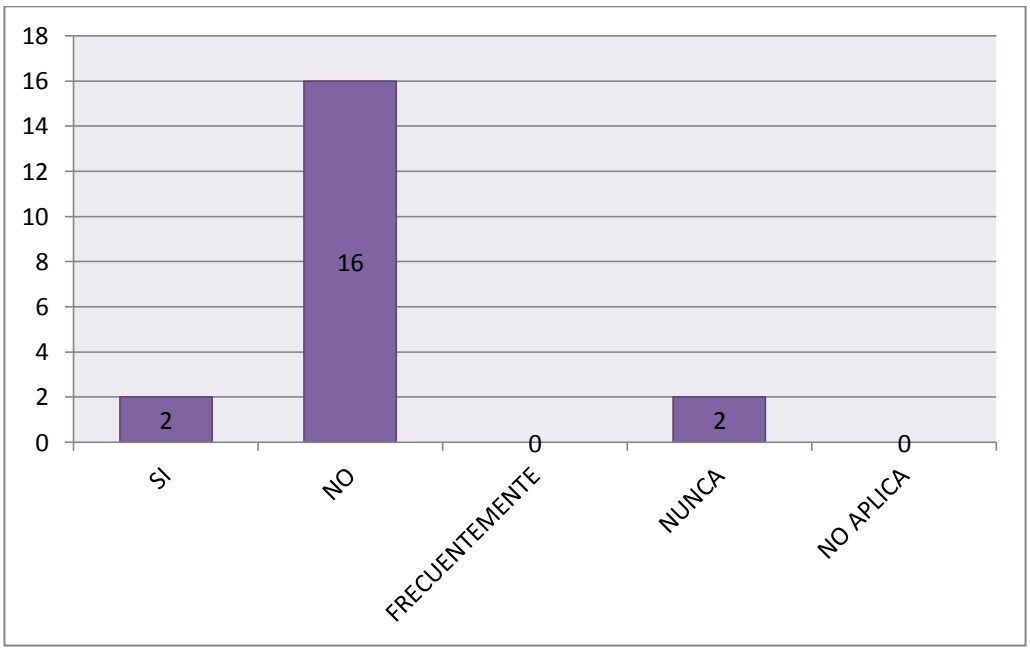
Análisis: En la equidad para capacitarse 12 de 20 encuestados manifiestan que no 5 que frecuentemente y 3 que nunca. Manifiestan que para delegar a capacitaciones hay favoritismos y benefician a los mismos siempre.

CUADRO No. 18 ¿Recibe usted motivación por parte de sus superior?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	10%
NO	16	80%
FRECUENTEMENTE	0	-
NUNCA	2	10%
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 18



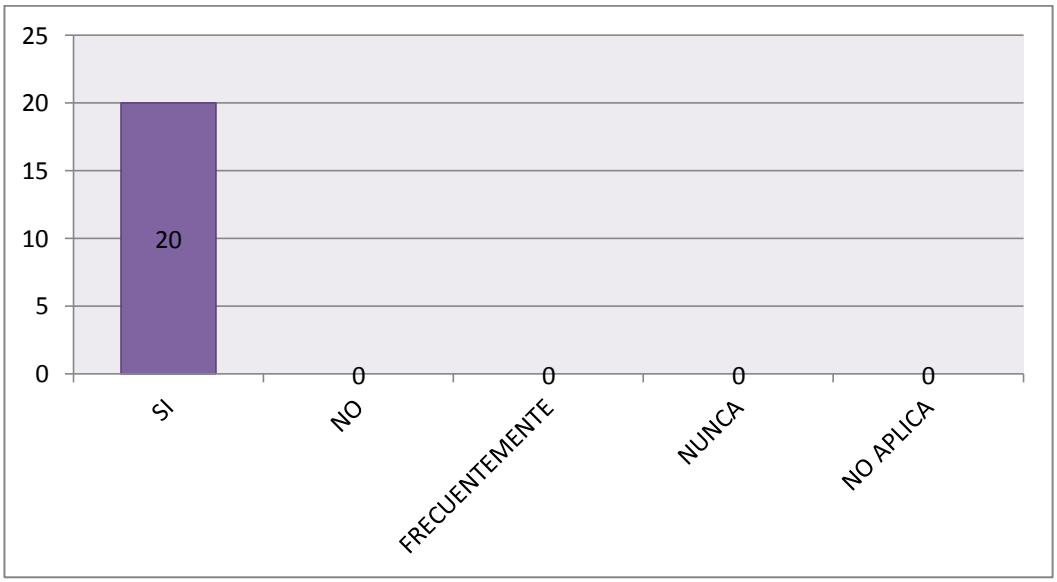
Análisis: El 80% que son 16 de 20 encuestados no han sido elogiados en algún momento de logro laboral. No existe fuente de motivación, solo al realizarse algún error hay advertencias y llamados de atención.

CUADRO No. 19 ¿de los resultados positivos ha sido Ud. participe?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	100%
NO	-	-
0FRECUENTEMENTE	-	-
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 19



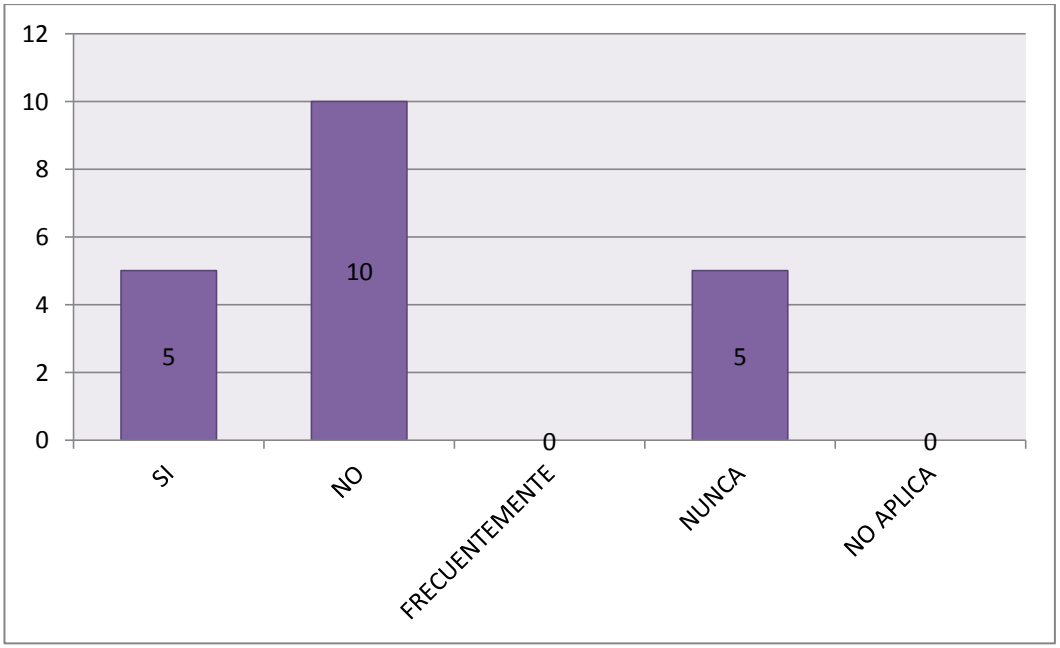
Análisis: El 100%, 20 de 20 encuestados se sienten parte de los buenos resultados que obtienen. Todos expresan al momento de algo positivo ser parte del logro.

CUADRO No. 20 ¿Recibe algún valor adicional, ante el trabajo con calidad?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	25%
NO	10	50%
FRECUENTEMENTE	-	-
NUNCA	5	25%
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 20



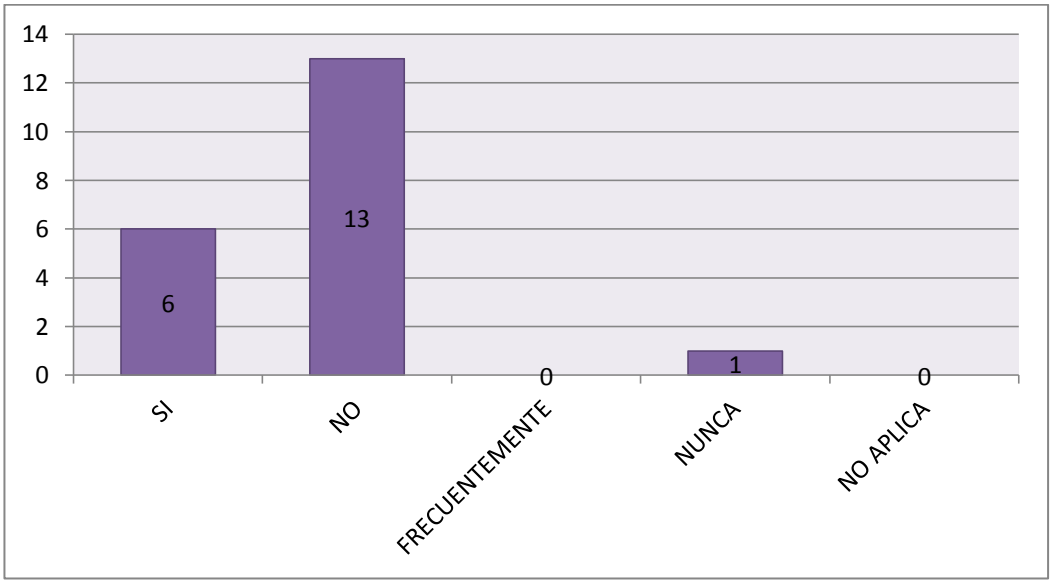
Análisis: En esta dimensión 10 de 20 encuestados respondieron de forma negativa. No han sido reconocidos por trabajo de calidad.

CUADRO No. 21 ¿Las habilidades de los funcionarias son aprovechadas al máximo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	30%
NO	13	65%
FRECUENTEMENTE	-	-
NUNCA	1	5%
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 21



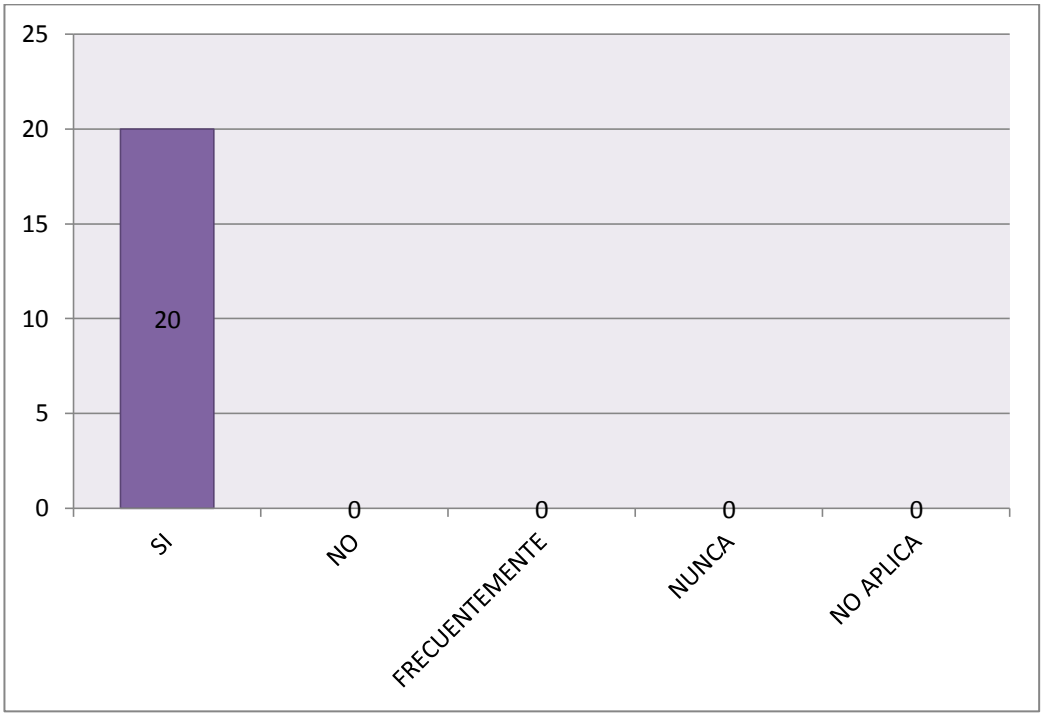
Análisis: En esta dimensión 13 de 20 encuestados manifiestan que no se fijan los jefes en sus habilidades.

CUADRO No. 22 ¿Compañeros suyos no han recibido reconocimientoni premiación?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	100%
NO		
FRECUENTEMENTE		
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 22



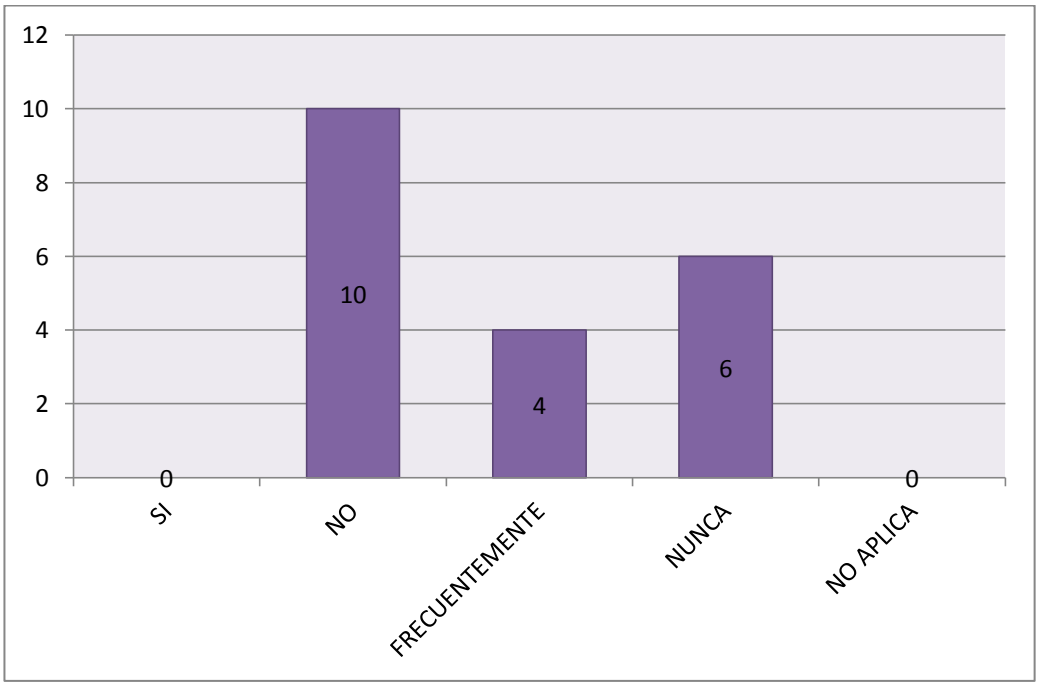
Análisis: El 100% de los encuestados respondieron que si ay grupos de funcionarios que nunca han recibido reconocimiento alguno.

CUADRO No. 23 ¿Existe satisfacción laboral en el personal?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI		
NO	10	50%
FRECUENTEMENTE	4	20%
NUNCA	6	30%
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 23



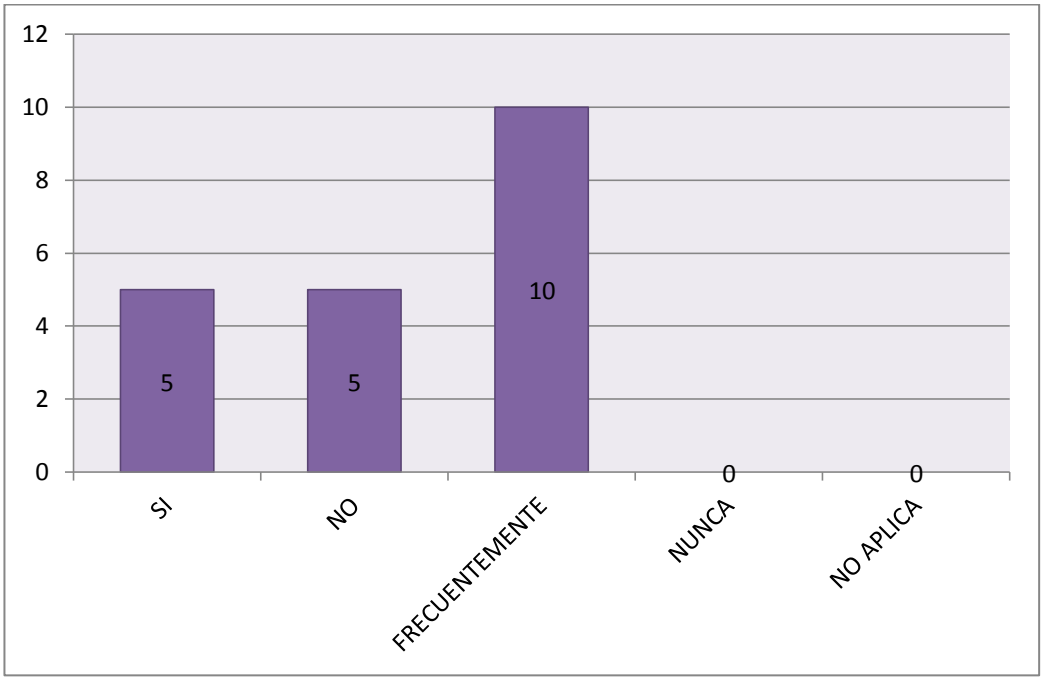
Análisis: De 20 encuestado 10 personas manifestaron que no existe satisfacción laboral esto corresponde al 50% inconformes. 6 nunca sintieron satisfacción y 3 frecuentemente.

CUADRO No. 24 ¿Lo pasan bien trabajando juntos?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	25%
NO	5	25%
FRECUENTEMENTE	10	50%
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 24



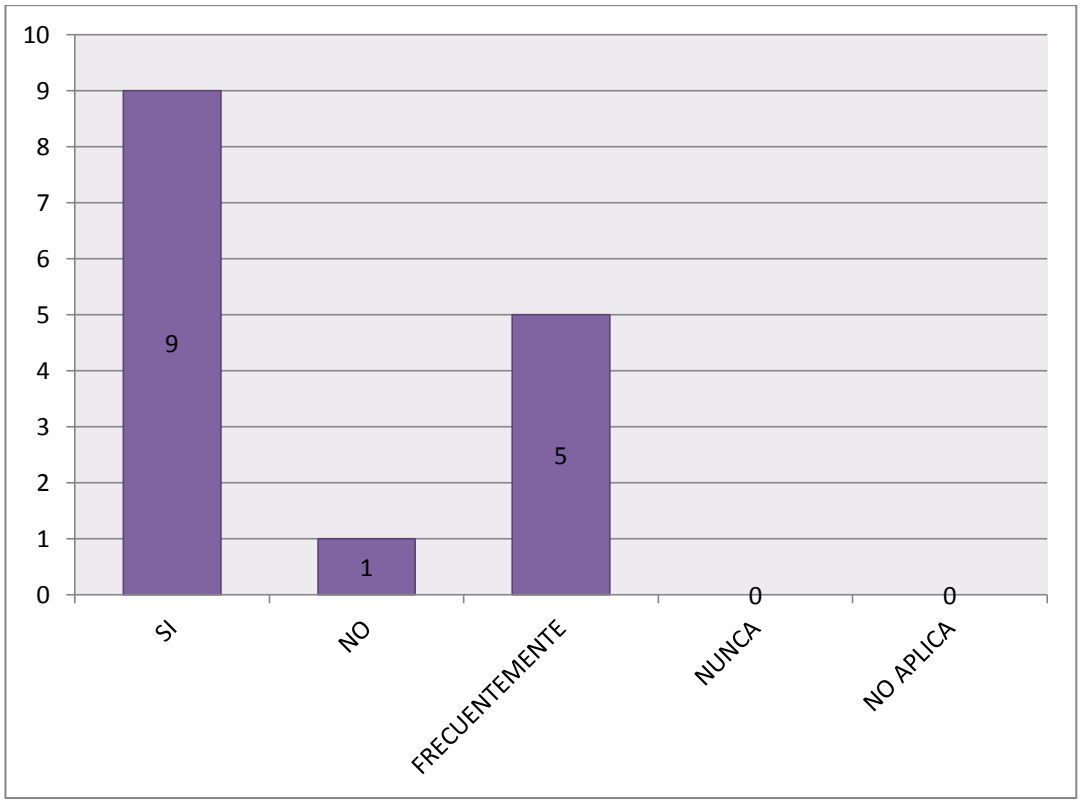
Análisis: Existe inconformidad al trabajar juntos 5 de 20 encuestados si se siente a gusto trabajando con sus compañeros.

CUADRO No. 25 ¿Tiene ganas de ir a trabajar cada día?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	60%
NO	1	7%
FRECUENTEMENTE	5	33%
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 25



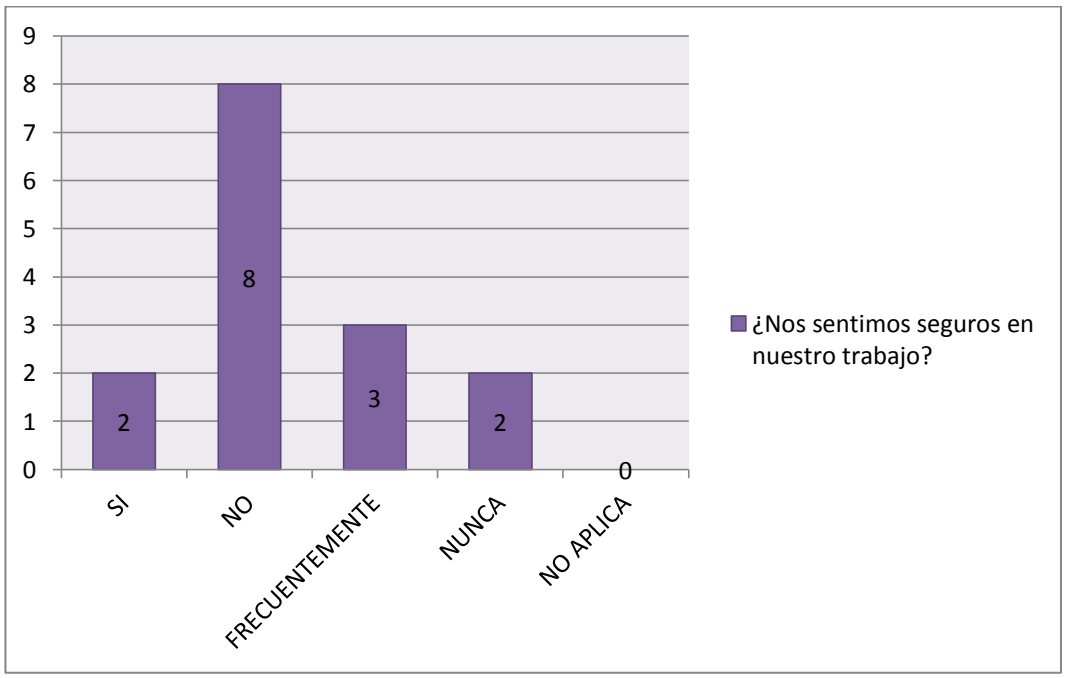
En esta dimensión visualizamos que 9 de 20 encuestados si se sienten ganas de acudir a trabajar.

CUADRO No. 26 ¿Se sienten seguros en vuestro trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	13%
NO	8	54%
FRECUENTEMENTE	3	20%
NUNCA	2	13%
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 26



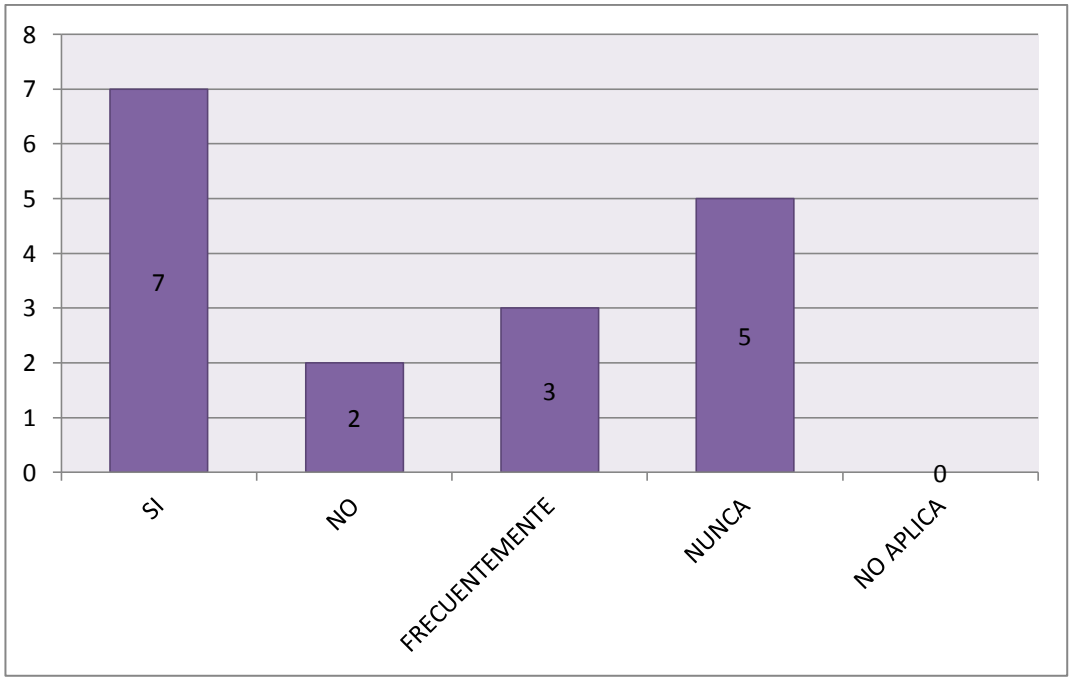
Análisis: Están divididas las opiniones 8 de 20 encuestados no se sienten seguros en el trabajo, 2 si sienten seguridad, 3 frecuentemente y 2 nunca siente seguridad.

CUADRO No. 27 ¿Se ayudan y animan los unos a los otros?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	41%
NO	2	12%
FRECUENTEMENTE	3	18%
NUNCA	5	29%
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 27



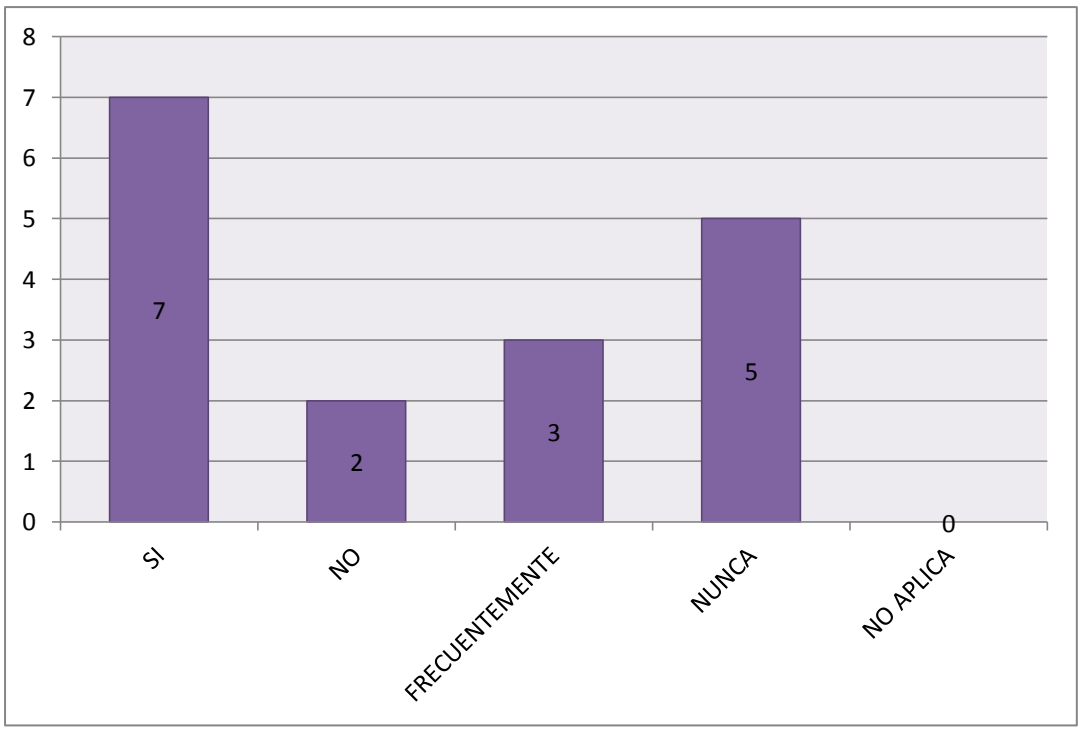
Análisis: Con respecto a la ayuda 7 de 20 si afirman que existe ayuda entre compañeros, 2 que no, 3 que frecuentemente y 5 que nunca existe ayuda ni se animan los unos con los otros.

CUADRO No. 28 ¿La comunicación es abierta y transparente?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	41%
NO	2	12%
FRECUENTEMENTE	3	18%
NUNCA	5	29%
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 28



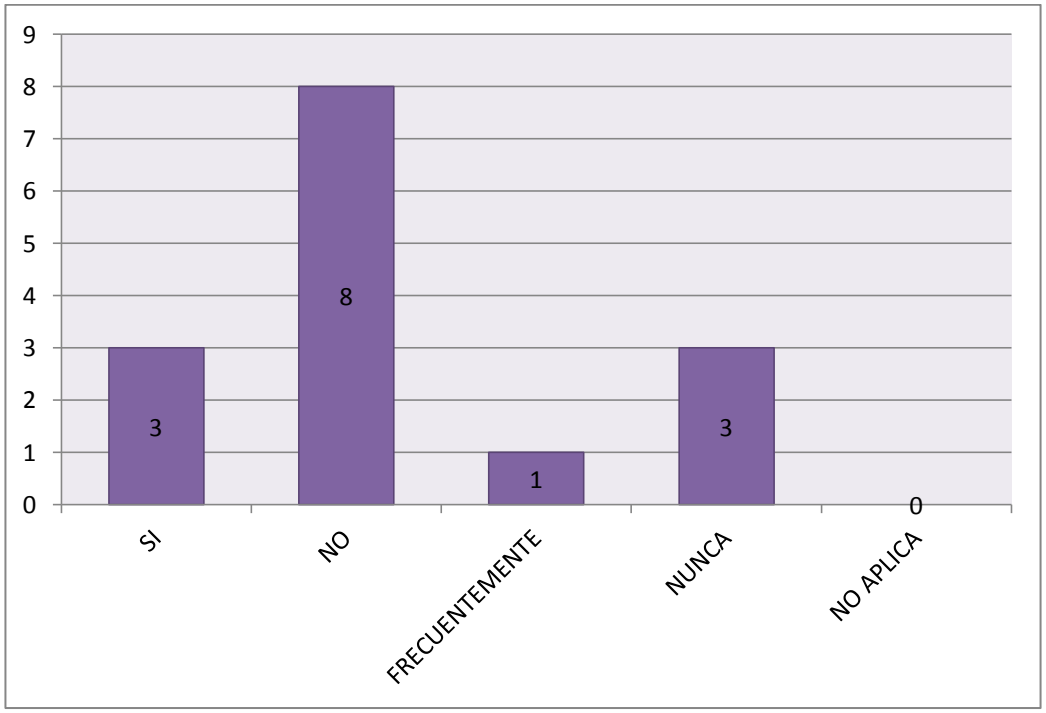
Análisis: han respondido positivamente 7 de 20 encuestados.

CUADRO No. 29 ¿Confían los unos en los otros?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	20%
NO	8	53%
FRECUENTEMENTE	1	7%
NUNCA	3	20%
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 29



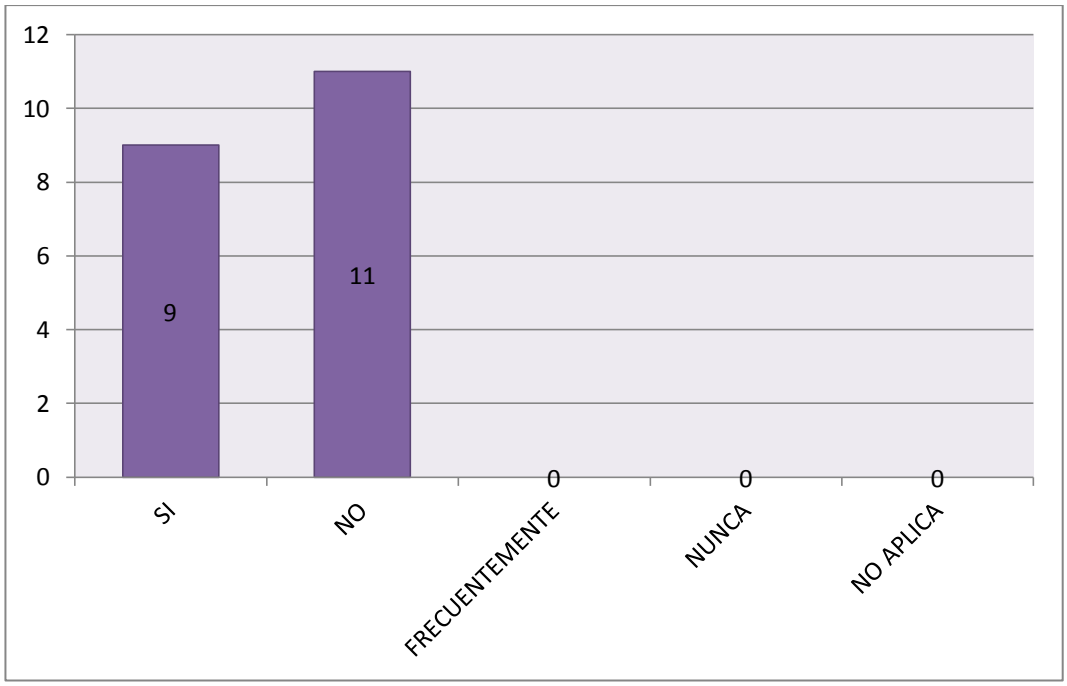
Análisis: En el aspecto de confianza existe 8 de 20 encuestados que tiene desconfianza, 3 que si confía, 1 frecuentemente lo hace y 3 que nunca confía.

CUADRO No. 30 ¿Respetan las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	55%
NO	11	45%
FRECUENTEMENTE	-	-
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 30



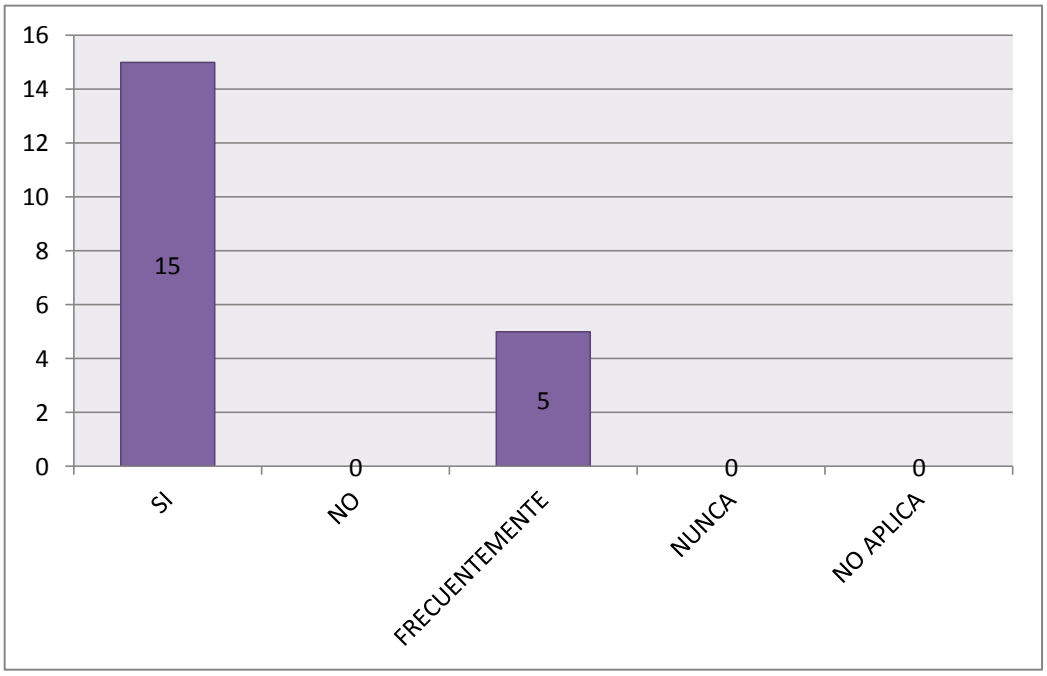
Análisis: En las dimensiones representadas existen 11 de 20 encuestados que opina que no se respetan las habilidades de los demás.

CUADRO No. 31 ¿Toman en serio la calidad?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	75%
NO	-	-
FRECUENTEMENTE	5	25%
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 31



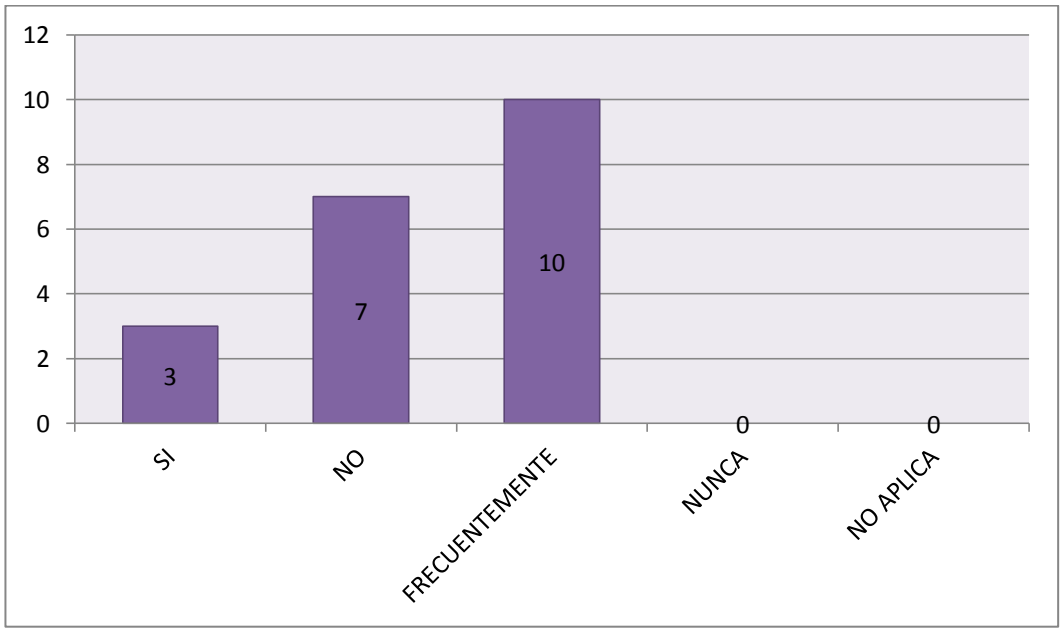
Análisis: 15 de 20 encuestados expresan que si toman seriamente la calidad en el trabajo.

CUADRO No. 32 ¿Conocen sus fortalezas y debilidades?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	15%
NO	7	35%
FRECUENTEMENTE	10	50%
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 32



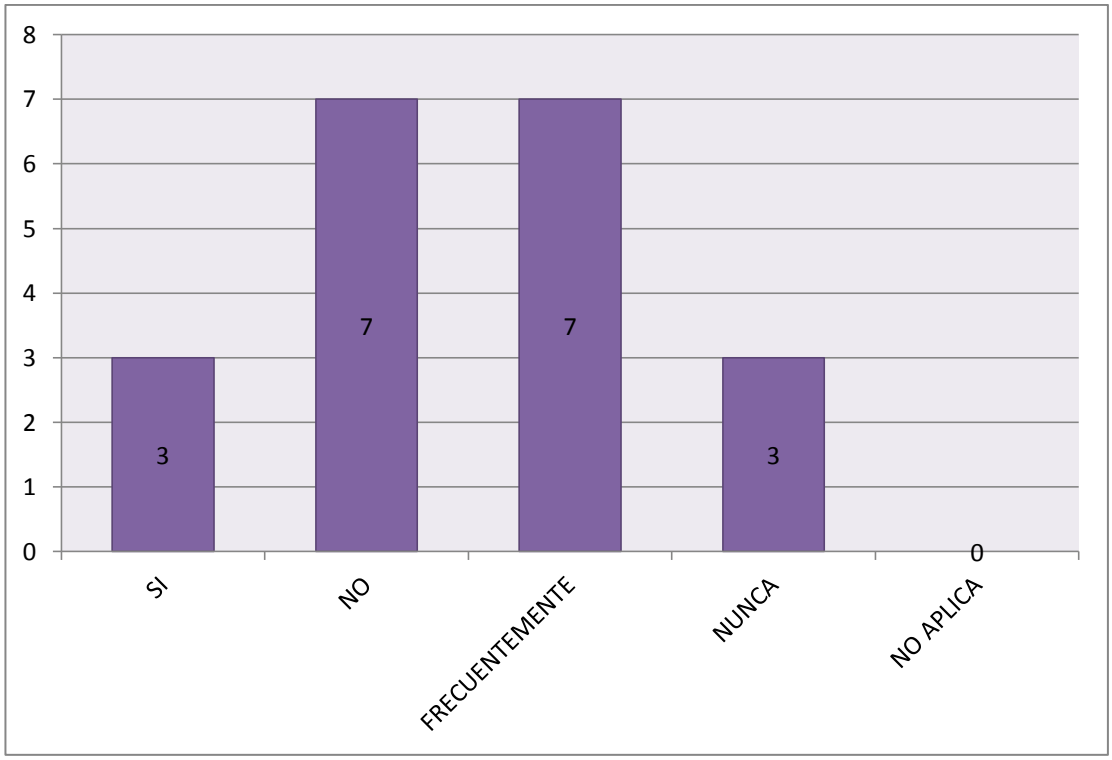
Análisis: En el conocimiento de fortalezas y debilidades 10 de 20 encuestados que corresponden al 50% manifiestan que conocen frecuentemente cuales son sus fortalezas y debilidades.

CUADRO No. 33 ¿Evalúan regularmente la calidad de nuestras actividades?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	15%
NO	7	35%
FRECUENTEMENTE	7	35%
NUNCA	3	15%
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 33



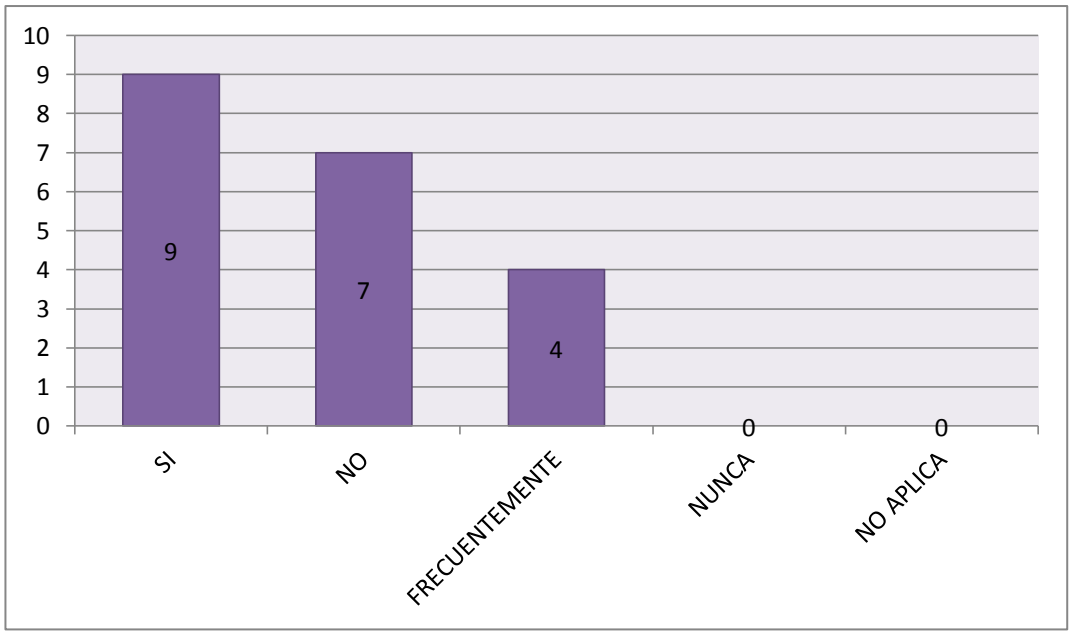
Análisis: En las dimensiones de evaluación de actividades 3 de 20 encuestados manifiestan que si son evaluados, 7 que no, 7 que frecuentemente lo hacen y 3 que nunca lo hacen.

CUADRO No. 34 ¿Hacen uso óptimo de los recursos?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	45%
NO	7	35%
FRECUENTEMENTE	4	20%
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 34



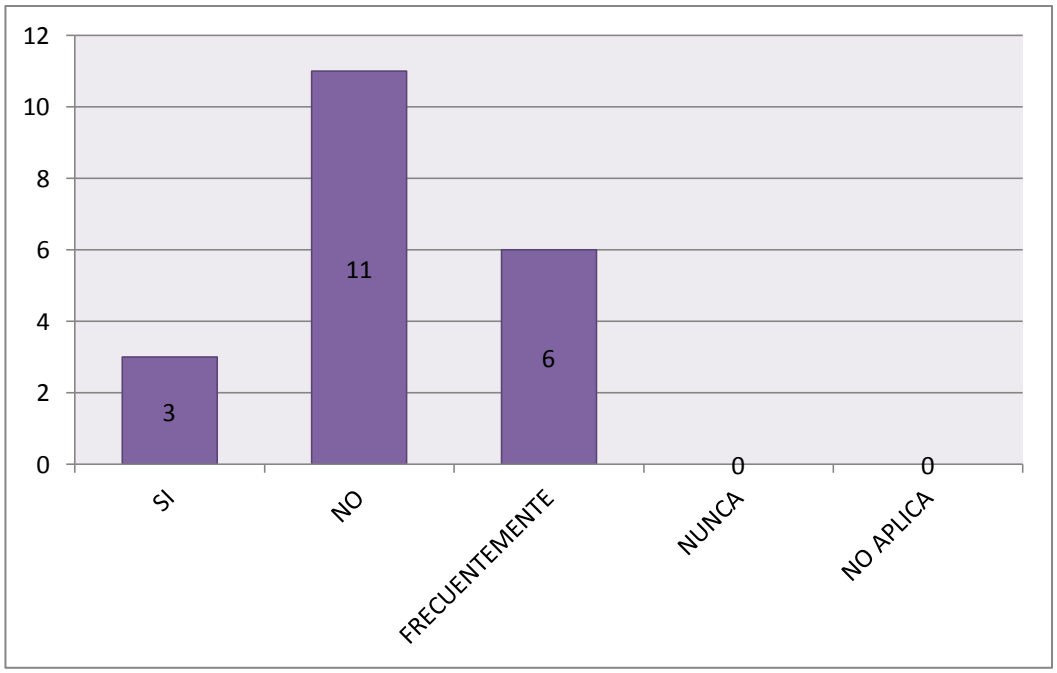
Análisis: Con respecto a toda clase de recursos para desarrollar actividades los encuestados manifestaron 9 de 20 que si hacen uso óptimo, 7 que no hacen uso óptimo, 4 frecuentemente observa que lo hacen.

CUADRO No. 35 ¿Trabajan todos para impulsar mejoras y desarrollar sus Departamento/Servicio/ Unidad?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	15%
NO	11	55%
FRECUENTEMENTE	6	30%
NUNCA	-	-
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 35



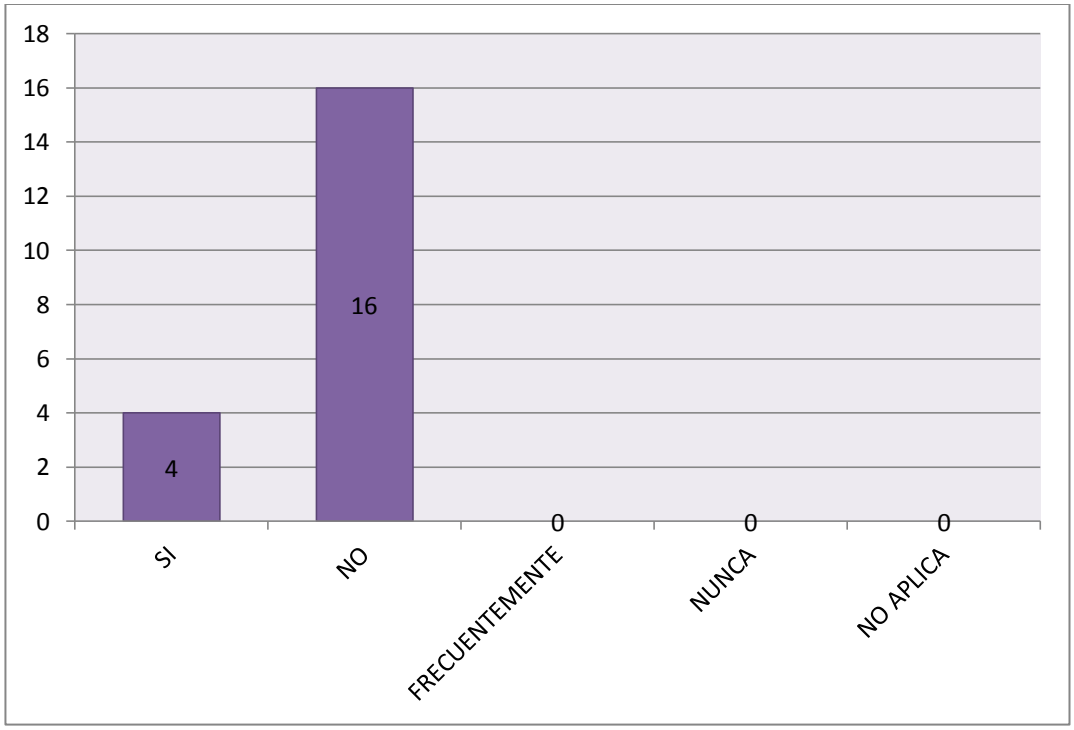
Análisis: Existen criterios divididos y definidos en cuanto al desarrollo de sus unidades 11 de 20 encuestados manifiestan que no todos trabajan con el fin de impulsar mejoras, mientras que 3 opinan que si, y 6 opinan que frecuentemente.

CUADRO No. 36 ¿Existe orden y disciplina adecuados para realizar su trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	20%
NO	16	80%
FRECUENTEMENTE	-	
NUNCA	-	
NO APLICA	-	-

Fuente: Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, Babahoyo 2015

Grafico No. 36



Análisis: La relación en esta preguntan esta dividida en dos respuestas 4 expresan que si y 16 de 20 expresan que no existe orden ni disciplina.

11.8 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES Y ESPECÍFICAS ACERCA DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

11.8.1. CONCLUSIONES GENERALES

Se logró diagnosticar qué factores del clima organizacional influyen en la satisfacción laboral de los funcionarios del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, lo que permite el desarrollo de la propuesta mediante estrategias definitivas.

Con el diagnóstico del ambiente que influye en la satisfacción laboral en el personal del Consejo Nacional Electoral Delegación los Ríos, se identifica que el 50% no está satisfecho con su entorno laboral, el 20% frecuente mente y el 30% nunca ha tenido satisfacción.

Con relación al cumplimiento de los logros como resultado de los encuestados que el 65% si los alcanzan mientras en el, 25% no los logran y el 10% frecuentemente, pero se analiza que en este tipo de preguntas los encuestados mantienen alto porcentaje de falsedad ya que asumen que pueden ser evaluados y posteriormente destituidos de sus funciones.

Se logra plantear una propuesta de estrategias organizacionales que influyan en la satisfacción laboral de los funcionarios del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos para tener un clima laboral excelente.

11.8.2. COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Que el Estudio de clima organizacional se realiza en temporada de poca presión para no influir en los temperamentos momentáneos de los funcionarios del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

El ambiente laboral es un factor que influye en la satisfacción laboral de los funcionarios del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, por lo que este indica parte del clima organizacional.

Se debe mejorar el clima organizacional con alternativas motivacionales.

El fortalecimiento del liderazgo como una estrategia de mejora permite alcanzar niveles óptimos de rendimiento en el personal del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

11.8.3. RECOMENDACIONES

Se debe implementar como estrategia el programa de mejoramiento del clima organizacional que normalice y establezca las instrucciones de funciones, misión y visión de la entidad que conlleve a la satisfacción laboral de los funcionarios del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

Precisar lineamientos para un ambiente de trabajo que influye en la satisfacción laboral en el personal del Consejo Nacional Electoral Delegación los Ríos, con lo que se logra mejores resultados.

Plantear liderazgo en el Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos para la capacitación primaria de una muestra de los funcionarios y estos transmitan a sus colegas.

Diseñar estrategias organizacionales que influyan en la satisfacción laboral de los funcionarios del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos para tener un clima laboral excelente.

12. PROPUESTA DE APLICACIÓN DE RESULTADOS

La propuesta que se manifiesta aplicar de acuerdo a los resultados obtenidos es un Programa de mejoramiento del clima organizacional que incluye conjunto ordenado de operaciones o actividades determinadas secuencialmente en relación con los responsables de la ejecución, que deben cumplir políticas y normas establecidas señalando la duración y el flujo de documentos. Que aportará para incrementar el desempeño laboral de los funcionarios del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos en el año 2015.

12.1 ALTERNATIVAS OBTENIDAS

Pasos Para Elaborar Un Programa De Mejoramiento De Clima Organizacional

Medición del clima organizacional

Al medir el clima del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos mediante encuestas realizadas a funcionarios dependerá de las percepciones en cuanto a:

Comunicación – liderazgo – emprendimiento – motivación

Evaluación del desempeño laboral

Participación de los funcionarios dentro de la institución. Se recomienda que estos pasos antes descritos no se los realice en días de elección, rotación de personal, pago de sueldos y salarios, ya que debido a los niveles de estrés que se maneja en esas temporadas podría ocasionar que los encuestados respondan a las preguntas llevados por sus percepciones de ese momento.

Selección de las áreas que requieren intervención

Luego de realizar un análisis exhaustivo de todas las encuestas se procede a definir cuáles son las áreas que requieren intervención para su mejoramiento, ya que de esto dependerá la utilidad que brinde el programa.

Reunión con directivos y trabajadores de la empresa

Para obtener el visto bueno de los funcionarios de la institución ante la propuesta se debe realizar una reunión en la que todos sean partícipes en el comunicado de los resultados.

Es necesario la creación de un ambiente agradable, en el cual se de apertura a la aportación de ideas y poco a poco incitar a un cambio de mentalidad por parte de los directivos y los trabajadores, para de esta manera visualizar si será factible la aplicación del programa o no es la solución a los problemas que el Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos atraviesa.

Elaboración del programa

Formato y comprensión

Debe realizarse de manera clara y demostrar fácil cumplimiento de las actividades.

Introducción

La introducción contendrá información básica sobre el clima organizacional y cómo influye éste en el diario vivir del personal que labora en la institución, presentando al programa como estrategia para fortalecer el ambiente del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

Cada capítulo del programa contendrá el siguiente orden:

1) Para los diferentes procesos plantear directrices.
2) Donde no existan, Definir políticas, procedimientos y normas.
3) Limitaciónpara cada funcionario en cuanto a la autoridad y responsabilidad.
4) Sistema de evaluación y cumplimiento para dar méritos y sanciones al personal.
5) Puntualizar recomendaciones para el mejoramiento continúo.
6) Procedimientos y normas que señalan un mismo lenguaje.
7) Directrices de control y evaluación de la gestión con el fin de que la entidad sea eficiente y servicial.
8) Cronogramas de inducción y capacitación del personal,
9) Simplificación trámites y de los procedimientos para trabajar con menos prisa.
10) Base legales para la evaluación de los procedimientos y determinar correctivos.
11) Establecer el diseño e implementación de indicadores, para medir y evaluar la gestión laboral.

12.2 ALCANCE DE LA ALTERNATIVA

Revisión y aprobación

Una vez elaborado el programa de mejoramiento de clima organizacional, es necesario revisarlo conjuntamente con los directivos de la institución a fin de realizar los cambios que consideren pertinentes hasta llegar a un acuerdo y dar por aprobado el programa para su ejecución.

Recursos

Para la ejecución de la presente investigación ha sido necesaria la utilización de los siguientes recursos:

Recursos Humanos Investigadora:

Karina Alexandra Lozano Quinto

Directivos y funcionarios del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

Recursos Materiales

Cuaderno Universitario de100H

Memory flash

Lápices

Esferos

Computador e Impresora.

Impresiones

Resma de hojas INEN A4

12.3 Aspectos Básicos De La Alternativa

12.3.1 Antecedentes De La Propuesta

La institución no cuenta con un historial de que haya implementado un plan de mejoramientos del clima organizacional y de ser factible que se ejecute lo primordial que los directivos de la entidad en este caso el Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos de su aprobación para poner en marcha. Por ello el programa contendrá un conjunto de nos y procedimi4entos para cada cargo de las diferentes área en el Consejo nación Electoral Delegación Los Ríos.

El Ministerio de Inclusión Económica y Social, siendo la institución más grande en aspecto de talento humano aplica un programa de mejoramiento del clima organizacional con el afán de unir a todos sus colaboradores, mantenerlos motivados e impulsarlos de esta manera a realizar un mejor esfuerzo en sus puestos de trabajo.

(Waltom, 2015) Aplica actualmente un programa de mejoramiento de clima organizacional, debido a los altos niveles de estrés que manejan sus trabajadores (p.10).

La empresa ECOPAPEL Cía. Ltda., de la ciudad de Quito se vio en la necesidad de crear y aplicar un pro grama de mejoramiento de clima organizacional. Proaño, D., (2012).

12.3.2 JUSTIFICACIÓN

En la presente investigación que se plantea se justifica ya que hace evidente la necesidad de que los directivos del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, reconozcan los aspectos intrínsecos y dinámicos que tienen repercusión directa en el desempeño de sus trabajadores, y que consideren al programa de mejoramiento del clima organizacional como una estrategia aplicada a la gestión que les ayudará a dirigir de mejor ha manera a su recurso humano.

Con la creación de un programa de mejoramiento del clima organizacional del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, año 2015, existen condiciones

fundamentales que permiten el desarrollo armónico entre la institución y sus funcionarios y éste le permitirá ser recíproca con sus colaboradores y viceversa.

Los beneficios que obtenga la institución con la aplicación del programa serán:

La mejora el ambiente y la comunicación entre compañeros de trabajo.

Conocimiento de nuevas estrategias de liderar, motivar, dirigir y actuar

Logra tener a sus funcionarios motivados y obtener mejores beneficios en el logro de objetivos institucionales y servicio ciudadano.

El interés por el clima organizacional en el éxito de la institución, mencionado como clima organizacional es evaluado para determinar si el Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos es un buen empleador.

Para (Ma, 2013) las instituciones donde se aplican manuales para mejorar continuamente el clima organizacional son el doble de rentable y logran superar las expectativas que se tenía de los objetivos planteados en el POA anual.

Cabe decir que el programa de mejoramiento de clima organizacional como estrategia debería ser implementada en el Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

12.3.3 OBJETIVOS

12.3.3.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar un programa para mejorar el clima organizacional, permitiendo a los funcionarios poseer una guía que logre crear un ambiente laboral motivador.

12.3.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar las áreas a intervenir para mejorar el clima organizacional del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

Establecer un manual de funciones detallado por cada área, con el propósito que se especifique lo que se pretende alcanzar con cada intervención realizada.

Determinar la aplicación de un programa para mejoramiento del clima organizacional que incluya intervenciones en todos los departamentos que conforman el Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

12.4 Resultados Esperados De La Alternativa

Con la actual investigación se espera obtener los resultados de que en los primeros dos meses a partir de la implementación del programa de mejoramiento del clima organizacional el personal se haya capacitado para las nueva forma de realizar sus actividades y empiece a realizar sus actividades encaminados con las normas y procedimientos establecidas en el programa de mejora y que su actuación en la entidad sea espontanea deseosa de acudir a trabajar,

motivada y con actitud positiva. Se logrará desarrollar de manera eficiente y gracias al apoyo de los funcionarios del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, misma que proporcionará la información necesaria para el desarrollo de la propuesta y para la aplicación de la misma.

Por lo tanto, se podrá afirmar que el presente proyecto de investigación es factible ya que cobra vital importancia y relevancia, al contar con los recursos necesarios, como tiempo, dedicación, facilidad de información y un presupuesto considerable para llevar a cabo su correcta aplicación, el mismo que permitirá conseguir mejores resultados en el desempeño laboral y por ende una mayor eficiencia organizacional.

13. Bibliografía

ARGUELLES , L. (2014). Estrategias de mejora de la calidad de vida laboral. *Journal of Intercultural Management*, 6.

Diego, E. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30.

Edilson, O. (2013). El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. *Revista de Comunicación y Salud*, 3.

ESTRADA, M. R. (2015). *Manejo de problemas y toma de decisiones.*

Ma, D. (2013). Factores De Satisfacción Laboral En Una Empresa . *Revista Global de Negocios*, 1.

Martha, A. (2013). *Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por Competencias.* Edición Granica.

Morales, N. A. (2015). *SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESORES INVESTIGADORES UNIVERSITARIOS. Revista Internacional Administración & Finanzas.*

MORENO, L. (2012). Dirección y gestión de recursos humanos. *Ediciones Díaz de Santos 7a edic.*, 10.

PEREZ, M. (2014). *Compromiso Organizacional.*

Pérez, S. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación Médica Superior*, 2.

Prado, A. (2013). Capacidades dinámicas y gestión del conocimiento en nuevas empresas de base tecnológica. . *Cuadernos de Administración*, 26.

Roberto, S. (2014). *Contaduría y administración*, 1.

Roberto, S. (2014). *Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia.*

VEGA, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral.*

VESGA, J. (2011). *Tipos de contratación laboral.*

Waltom, S. (2015). Clima organizacional. 10.

ANEXOS

Anexo Nº. 1

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	DEFINICIÓN OPERATIVA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Realizando un Estudio de "Clima Organizacional" se logrará mejorar la motivación y satisfacción laboral del personal del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.	**Variable Independiente** Clima organizacional	Componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, modos de comunicación y estilos de liderazgo de la dirección, entre otros; estos elementos conforman un clima particular que influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo.	- Dirección - Estímulo a la Excelencia - Estímulo al Trabajo en Equipo - Solución de Conflictos	Procesos que se determina y cuantifica la responsabilidad de cada subalterno y las interacciones con otros individuos o grupos de éstos para lograr resultadosesperados.	La Encuesta
	Variable Dependiente Satisfacción laboral	Grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad. Incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.	> Posibilidades de promoción > Reconocimientos de Logros > Participación en la toma de decisiones. > Estabilidad laboral > Posibilidades de aprendizaje y formación. > Horario de trabajo	Conjunto de estímulos que siente un empleado, ubicado en un determinado puesto de trabajo en la empresa u organización, que potencian su percepción de su propio trabajo, el que está realizando y que desarrolla en y desde ese puesto de trabajo.	La Encuesta

Anexo Nº. 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA		
PROBLEMA GENERAL ¿Qué factores del clima organizacional influyen en la satisfacción laboral del personal del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos?	**OBJETIVO GENERAL** Proponer estrategias organizacionales que influyan como factor importante en la satisfacción laboral del personal el Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.	**HIPOTESIS GENERAL** Al proponer las estrategias organizacionales logrará el personal trabajar en un ambiente de satisfacción laboral en el Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.
SUBPROBLEMAS O DERIVADOS 1) ¿De qué forma el ambiente laboral influye en la satisfacción laboral del personal del Consejo Nacional Electoral Delegación los Ríos? 2) ¿Cómo los procesos motivacionales influyen en la satisfacción laboral del personal del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos para tener un clima laboral excelente? 3) ¿De qué manera el liderazgo influye en la satisfacción laboral del personal del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos para tener un clima laboral excelente?	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS** 1) Precisar de qué forma el ambiente laboral influye en la satisfacción laboral del personal del Consejo Nacional Electoral Delegación los Ríos. 2) Proponer alternativas para que los procesos motivacionales influyen en la satisfacción laboral del personal del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos para tener un clima laboral excelente. 3) Incluir el liderazgo como estrategia en la satisfacción laboral del personal del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.	**SUB-HIPOTESIS O DERIVADAS** 1) Si se precisa de qué forma el ambiente laboral influye en la satisfacción laboral del personal Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, podrán generar o no un impacto en clima organizacional. 2) Al proponer las alternativas motivacional en el personal del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos, se logrará obtener la mejora continua. 3) Si se incluye el liderazgo como estrategias de mejora se alcanzará un nivel óptimo de rendimiento en personal del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos.

Anexo Nª. 3

MODELO DE ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Encuesta dirigida a los servidores y trabajadores del Consejo Nacional Electoral Delegación Los Ríos

Este cuestionario tiene como finalidad medir el clima organizacional con respuestas basadas en escala tipo Likert, de cinco puntos.

Por favor lea detenidamente cada pregunta y marque con una X su respuesta

Nro.	Factores / Preguntas	SI	NO	FRECUENTEMENTE	NUNCA	N/A
	1. Comunicación interna					
1	¿En materia de trabajo tiene usted apertura para el dialogo con su superior?					
2	¿Es adecuada la relación con sus compañeros de trabajo?					
3	¿Siente que su relación con su jefe directo es de confianza y apoyo recíproco?					

4	¿Cree Ud. que en su área de trabajo se producen errores por falta de información?					
5	¿Su jefe se preocupa de explicar todo muy bien de modo que no existan confusiones?					
6	¿Considera Ud. que se le entrega la información suficiente en el momento, para realizar bien su					
7	¿Ante un problema en su trabajo puede Ud. hablar con su jefe en forma franca y sincera?					
8	¿Trabajan en equipo?					
9	¿Avanzan en la misma dirección?					
10	¿La información se comparte con el resto del equipo de trabajo?					
11	¿Los mecanismos de comunicación son adecuados?					
12	¿Realizamos reuniones efectivas?					
13	¿Comunicamos entre nosotros cuando y donde podemos ser localizados?					
14	¿Respetamos nuestro tiempo mutuamente?					
15	¿Se estimula la capacitación de los funcionarios?					
	2. Reconocimiento					
16	¿Se trabaja regularmente con un plan para la capacitación de los funcionarios?					
17	¿Se ofrecen posibilidades para el desarrollo personal de los funcionarios?					
18	¿Existe equidad en el acceso a la capacitación?					
19	¿Los funcionarios de su Departamento/ Servicio/ Unidad son frecuentemente elogiados, más que criticados y corregidos?					
20	¿Hemos sido partícipes de los buenos resultados?					

21	¿La actuación de calidad es gratificada?					
22	¿La jefatura se fija más en las habilidades de los funcionarios que en					
23	¿Hay grupos de funcionarios que casi nunca reciben atención ni reconocimiento?					
24	¿El funcionario que ha sido llamado por el jefe, espera más bien elogios que críticas?					
3. Relaciones interpersonales en el trabajo						
25	¿Pasan bien trabajando juntos?					
26	¿Tiene ganas de ir a trabajar cada día?					
27	¿Se siente seguro en su trabajo?					
28	¿Se ayudan y se animan unos a otros?					
29	¿La comunicación en la entidad es abierta					
30	¿Cuentan los unos en los otros?					
31	¿Hablan los unos CON los otros, pero no los unos DE los otros?					
32	¿Respeta las habilidades, los deseos y la personalidad de los demás?					
4. Calidad en el trabajo						
33	¿Toma en serio la calidad?					
34	¿Conoce Ud. fortalezas y debilidades de la					

35	¿Evaluamos regularmente la calidad de nuestras actividades?					
36	¿Hace uso óptimo de los recursos de la entidad?					
37	¿Exige calidad entre sus compañeros?					
38	¿Hace realmente todo lo que puede hacer?					
39	¿Trabajan todos para impulsar mejoras y desarrollar los Departamento/Servicio/ Unidad?					
40	¿Existe orden y disciplina adecuados para realizar nuestro trabajo?					
5. Toma de decisiones						
41	¿Las decisiones de su Departamento/ Servicio/ Unidad se toman en su mismo nivel?					
43	Piensa Ud. que las decisiones en su unidad se hacen pensando en los trabajadores.					
44	Ud. Puede emplear su propia iniciativa para hacer					
45	Siente Ud. que en esta organización se anima los empleados a que tomen sus propias decisiones					
46	¿Las decisiones se basan en información					
6. Entorno físico						

47	¿El entorno físico mejora el bienestar y la eficiencia de su Departamento/ Servicio/Unidad?					
48	La decoración y el diseño: ¿Son acordes a la función de su Departamento/ Servicio/Unidad?					
49	¿El espacio físico es suficiente?					
50	¿Tiene una ventilación e iluminación adecuada?					
51	¿El nivel de ruido interfiere significativamente con el desarrollo de sus funciones?					
52	¿Cuenta su Departamento/ Servicio/ Unidad con los equipos e insumos necesarios para el desarrollo de sus funciones?					
	7. Objetivos de la institución					
53	¿Están claramente definidos los objetivos?					
54	¿Conoce Ud. Los objetivos de la Institución					
55	¿Está de acuerdo con los objetivos de la					
	8. Compromiso					
56	¿Cumple con sus acuerdos?					
57	¿Esta dispuestos a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige?					
58	¿Se siente Ud. con la camiseta puesta?					

59	¿Se siente responsables de los éxitos y fracasos de su Departamento/Servicio/ Unidad?					
	9. Adaptación al cambio					
60	¿Conoce Ud cuáles son los progresos de su Departamento/ Servicio/ Unidad?					
61	¿Siente la necesidad de que existan cambios?					
62	¿Es lo suficientemente flexibles para aceptar los cambios?					
63	¿Esta dispuestos a adaptarse a los cambios?					
64	¿Han empezado a usar nuevas tecnologías o herramientas de gestión?					
	10. Delegación de actividades y funciones					
65	¿Hay suficiente delegación?					
66	¿Las capacidades de los funcionarios son usadas de la forma más ventajosa?					
67	¿Es adecuada la forma de delegación?					
68	¿Los funcionarios están capacitados para asumir las funciones delegadas?					