



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

**MAYO-OCTUBRE 2018**

**EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA**

**PRUEBA PRÁCTICA**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL**

**TEMA:**

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE BIENES E  
INVENTARIOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**EGRESADA:**

**WENDY MELISA DÍAZ AGUIRRE**

**TUTORA:**

**ING. WENDY OCAMPO ULLOA, MAE**

**AÑO 2018**

## INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica de Babahoyo cuyas siglas son UTB, es una Institución de Instrucción Superior, creada el 5 de Octubre de 1971 mediante decreto por el Presidente en ese entonces de la República del Ecuador, el Dr. José María Velasco Ibarra contando con 2 facultades: Ciencias de la Educación e Ingeniería Agronómica y medicina veterinaria. En la actualidad la UTB cuenta con las siguientes carreras a seguir: Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de Educación, Facultad de Administración, Finanzas e Informática, Facultad de Ciencias Agropecuarias y Facultad de Ciencias de la Salud.

Esta es una institución sin fines de lucro, y como toda organización, necesita de departamentos o secciones que la ayuden a subsistir en todas sus actividades, es así de esta manera como nace el Departamento de Bienes e Inventarios que se dedica al control de todos los bienes ingresados a la Universidad y entregados de forma y aspecto impecable a las distintas Facultades y a los docentes o autoridades que los requieran.

La línea de investigación a emplear en este estudio de caso es el modelo de gestión administrativa, en la cual está basada la investigación ya que esta permite la optimización de los procesos y además tiene el fin de incrementar la cantidad y la eficacia de las actividades, este modelo fue aplicado para producir un cambio en el Departamento; para la aplicación de este modelo también se necesitó distintas herramientas.

La metodología utilizada para recolectar la información fue el método inductivo ya que en la presente investigación se partirá de un caso particular hasta elevarse a un conocimiento general de la problemática. Se aplicará la técnica de la encuesta y la entrevista porque mediante estas se podrá obtener datos relevantes de los actores principales en el estudio de caso de la investigación.

## DESARROLLO

La Universidad Técnica de Babahoyo, es una Institución de Instrucción Superior, cuya función es formar estudiantes con un coeficiente intelectual avanzado y óptimo para que así el país y ellos mismos tengan mejores oportunidades de desarrollo, ya que estos son el futuro de una patria en progreso. La UTB es una institución sin fines de lucro y como toda organización, necesita de departamentos o secciones que la ayuden a subsistir en todas sus actividades. Es así como aparece el Departamento de Bienes e Inventarios cuya función es relevante ya que se encarga de administrar todos los bienes que posee el establecimiento y así mismo de su distribución hacia todas sus Facultades.

En el Departamento de Bienes e Inventarios de la Universidad Técnica de Babahoyo existe una responsable del área la cual se dedica a organizar, delegar, atribuir las tareas al personal que labora dentro del departamento; por tanto se evidencia que existe una carencia de liderazgo por parte de esta persona responsable del área ya que los colaboradores no cumplen de manera óptima con todas las tareas que esta persona les asigna.

Según (CONTRERAS MEJIA, 2018) Un liderazgo debe ser claro, fuerte y maduro, con dirección segura y prioridades bien definidas, que incentiva la participación en equipo, ayudando a desarrollar sus dones, talentos y capacitados también a su integración como líderes. Este líder ve más allá de lo que su liderazgo consigue ver, pero sabe cómo atraerlos para que marchen a su ritmo.

Debido a la carencia de liderazgo la productividad en el Departamento es lenta ya que ellos no realizan las tareas que les son asignadas, esto provoca y genera malestar en el jefe inmediato ya que al momento que solicita la finalización de las mismas estas aún no están listas o si no, le falta algo por terminar y es ella quien se encarga de finalizar el trabajo que sus subordinados no han realizado.

Se ha podido evidenciar que no existe una relación interpersonal entre los colaboradores que laboran en dicho departamento, ya que a ellos se les complica un poco al momento en que deben reunirse en grupos de trabajo para realizar alguna tarea asignada, porque no tienen o no existe una relación favorable o amistosa con sus compañeros de trabajo.

Según (Lopez Jerez, 2006) Las relaciones laborales, ocupan hoy en día, un lugar especial en la sociedad. Al igual que la sanidad es un bien fundamental para los ciudadanos, y es una preocupación de los Gobiernos que los ciudadanos vivan en un perfecto y constante estado de buena salud; las relaciones laborales, tras la consagración del trabajo en libertad, constituyen una constante y permanente ocupación de todos los agentes que intervienen en el Estado de Derecho.

Estas inconsistencias internas en la organización afectan y mucho al departamento porque este tipo de situaciones genera que los colaboradores no trabajen de una forma correcta y además que no se sientan a gusto; entonces por ende no va poder ser tan

productivo como quisiera y como debería de ser en toda Institución Educativa para que así el departamento prospere.

El compromiso con la Institución es otro factor que no está presente en el Departamento, porque los colaboradores al no cumplir debidamente con las tareas que les corresponden o que les son asignadas, no están ayudando o contribuyendo para que esta logre cumplir con los objetivos y metas propuestas. Es por esta causa que la institución debe procurar que sus trabajadores se sientan comprometidos con la organización y también que deseen mantener una estrecha relación con ella.

Según (Robbins S. P., 2004) El compromiso con la organización, se define como un estado en el que un empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella. Así, una participación elevada en el trabajo consiste en identificarse con lo que uno hace, mientras que el comportamiento organizacional elevado consiste en identificarse con la compañía para la que se trabaja.

Esto conlleva que los colaboradores al no sentirse comprometidos con la Institución no les importe cumplir con sus obligaciones y esto repercute en la rentabilidad de la empresa puesto que no se logran los objetivos propuestos y los estándares de calidad disminuirán y la única perjudicada por esta causa será la empresa misma o en este caso el departamento.

Otra de las falencias que existe tanto interna como externa en el Departamento son los distintos tipos de bromas o burlas que se hacen los colaboradores, además de dedicarse a

hablar mal de sus compañeros con otros, este tipo de conducta o comportamiento es considerado una falta de respeto primero hacia sus compañeros, segundo hacia la Institución donde laboran y tercero hacia ellos mismos.

Para (CORTELEZZI, 2013) Respetar a una persona es tratarla como se merece, de acuerdo con su dignidad de ser humano (todos somos iguales en este sentido). El respeto implica valorar a cada persona: su notoriedad, su tiempo y sus pertenencias. Algunas formas de mostrar respeto son la cortesía, la amabilidad, el agradecimiento, la puntualidad, las caras amables... Cuando no se puede hablar bien de un compañero de trabajo, es mejor callar. Evite juzgarlo.

Ya que no existe el debido respeto hacia los demás subordinados y ni siquiera a su propio trabajo, hacen que esta circunstancia genere molestia y descontento en sus compañeros, ya que esto afecta al desempeño laboral, porque no están respetando la dignidad, el espacio, ni el trabajo que los demás están realizando. Esto afecta al departamento porque si sus colaboradores no sienten que están laborando en un ambiente propicio donde se los respete y trate como ellos se merecen, su comportamiento no será el mejor para el rendimiento de la empresa.

Debido a la falta de respeto en el Departamento en cuestión, surge otro factor importante a tratar, como es el ambiente de trabajo o clima laboral. Este es otro punto muy importante porque si los colaboradores no se sienten cómodos en un ambiente o entorno

favorable para ellos, no podrán laborar de ninguna manera, se sentirán retraídos y se les complicara actuar de cualquier manera o forma ya sea con ellos mismos o para la Institución.

Para (GAN BUSTOS & TRIGINÉ, 2013) El “clima laboral” es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza... sin agotar ni muchísimo menos la larga lista de factores que inciden y focalizan el clima o ambiente laboral.

Debido a que se evidencia un ambiente desfavorable en el Departamento, algunos de los colaboradores no están cumpliendo con las tareas asignadas y quien se está viendo afectada por esta situación es la Institución. Porque si no cumplen a cabalidad lo que se les ordena, la empresa no tendrá el respectivo crecimiento que esta espera obtener conjuntamente con ellos, que son los que tienen el control y la responsabilidad de que la empresa logre sus objetivos.

La Comunicación es otro componente que afecta directamente a este Departamento de Bienes e Inventario de la UTB, ya que se ha constatado que algunos colaboradores no tienen mucha afinidad con sus demás compañeros y les resulta complicado o poco satisfactorio el trabajar en equipos de trabajo, porque no se sienten familiarizados o sienten cautela para relacionarse con los demás debido a su comportamiento.

Según (Saló, 2005) La comunicación en la empresa comienza dentro de ella misma; es la vida de la empresa. Si esta comunicación no funciona correctamente, se rompe el vínculo de relación y la actividad de la empresa pierde sentido. Si este hecho ha sido siempre fundamental para la actividad empresarial, actualmente es decisivo en una economía en que la comunicación y la información constituyen las fuentes básicas de la innovación, la productividad y la competitividad.

La deficiente comunicación que existe en el departamento ocasiona que los colaboradores pierdan el sentido fundamental del compañerismo y la cooperación con la que deben trabajar o laborar conjuntamente con sus compañeros, ya que no existe esto en el departamento los subordinados no laboran con la efectividad y el buen rendimiento que la organización espera de ellos, ya que el funcionamiento de una empresa depende de una buena o agradable comunicación entre compañeros, directivos o altos mandos jerárquicos.

Por la continua falta de respeto, como ya se ha venido mencionando anteriormente, se ha podido evidenciar conflictos laborales entre ellos, hasta llegar a tal punto de evitar totalmente comunicarse, lo que ocasiona inconvenientes con sus superiores por no realizar de forma correcta su trabajo y en equipo, como se está acostumbrado laborar en dicho departamento.

Según (PORTER, 2006) Las diferencias demográficas, en estilos interpersonales y en valores podrían constituir una fortaleza del grupo. Sin embargo, las mismas diferencias también se vuelven una fuente de conflicto al interior del grupo. Los administradores deben

hacer énfasis activo en los intereses comunes de los miembros y desalentar los conflictos personales entre ellos.

Este tipo de circunstancias hacen que para los colaboradores el proceder a realizar algunas de sus tareas les resulte complejo terminarlas ya que para poder terminar su trabajo necesitan información que deben solicitar u obtener de parte de sus compañeros acerca de los bienes u otros materiales que tengan en el inventario del Departamento. Esto afecta a la dependencia porque al momento de generar informes a los superiores, acerca de los materiales que estos exigen, no están listos por su enemistad con los compañeros.

Otro factor a tomar en cuenta en este estudio es sobre la estructura o espacio físico con el que cuenta o dispone el Departamento, el reducido espacio que tienen los cooperantes en la Institución, dificulta que no puedan ejercer de manera correcta sus funciones, ya que al no contar con un espacio físico suficientemente amplio no logran organizarse y por ende no desarrollan sus funciones de forma eficiente.

Para (Góran, Zamudio, Arellano, & Culebro, 2015) Tanto la ubicación geográfica, como la disposición del espacio físico al interior de una organización son importantes. La cercanía de ciertas unidades y miembros organizacionales puede conducir a una integración más estrecha de programas y procesos de toma de decisiones.

Este factor debe ser tan importante para las empresas, secciones, o departamentos, porque si sus colaboradores tienen un espacio libre para poder ellos desempeñarse bien sin interrupciones, ni distracciones, repercutirá en su trabajo o labor realizándola de forma excelente y será de calidad. Estas son las razones por las que también los colaboradores del Departamento de Bienes e Inventarios de la UTB, no se sienten cómodos ni a gusto laborando en esta división por las diversas incomodidades que existen en el Departamento.

La igualdad entre compañeros es otro de los factores o puntos importantes en este estudio porque se ha evidenciado que algunos de los colaboradores se sienten con más privilegios que otros, porque piensan que como son amigos de los superiores estos los van a apoyar en todo lo que hacen y se refieren hacia sus compañeros como si tuvieran mayor rango que ellos, cuando son de la misma condición o índole que todos en el Departamento.

Según (GARCIA, 2018) En este sentido, la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales, considerándose una herramienta de calidad en la gestión de los recursos humanos. Desde este planteamiento se desarrolla un modelo de empresa que pone en práctica medios para apoyar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ya que esta constituye una estrategia clave para garantizar y consolidar la igualdad entre mujeres y hombres en los sistemas de gestión de las organizaciones.

Es por esta razón que en ocasiones se genera un ambiente rigurosamente tenso en el área de trabajo, porque los colaboradores con este índole de grandeza suelen dirigirse hacia

sus compañeros con desdén y autoridad que no tienen, esto genera molestia y mal genio en sus demás compañeros, porque al momento de necesitar un favor ellos lo piden con autoridad en vez de referirse a ellos con respeto y de una forma amable, hasta suelen llegar a exigir que terminen el trabajo que ellos no han terminado. Esto hace que los subordinados del Departamento en cuestión no trabajen ni de manera eficiente ni eficaz.

En este Departamento también se evidencia una gran deficiencia de responsabilidad empresarial por parte de algunos de los colaboradores del departamento, porque aún no tienen claro el sentido de responsabilidad que conllevan o que les falta al no cumplir a cabalidad y a tiempo con todas las tareas que les son impuestas por la persona encargada, en este caso su responsable.

Para (Isolve, 2002) Cada empleado deberá ser responsable ante una sola persona. Es necesario diferenciar ante quien se es responsable, y de las cosas por las que se es responsable. No deberán ser responsables ante una misma persona más empleados de los que esta pueda supervisar eficazmente.

Es por esta situación que los colaboradores no pueden ayudar o impulsar al Departamento para que cumpla y logre alcanzar los objetivos y las metas establecidas. Los subordinados al no aportar de manera positiva con su trabajo, tarea o labor a la Institución no ayudan a que esta avance sino más bien la retrasan en las metas que ella se proponga.

Otro factor del que carece el Departamento es la motivación en sus subordinados, porque se evidencia una insuficiencia de motivación en los colaboradores, al realizar su trabajo no cumplen a cabalidad con lo que se les encomienda, se nota que sus cuerpos están en el puesto de trabajo pero sus mentes no, se sienten sin ganas, ni fuerzas que los motive a laborar de la forma en que el departamento espera de ellos.

Según (Gutiérrez, 2014) La motivación es el acto de animar a los trabajadores para que puedan conseguir un mejor desempeño en el cumplimiento de las obligaciones. A través de la motivación se puede alcanzar un mayor grado de productividad, de eficiencia y de compromiso por parte de los empleados. También los trabajadores motivados son capaces de ofrecer un mejor servicio o atención al cliente.

Esto provoca también que otros colaboradores de los demás Departamentos vecinos capten la escasez de motivación que hay en los colaboradores del Departamento en estudio, y estos murmuran que en este departamento no están laborando de forma correcta y por ende quien se lleva todo el crédito y se ve perjudicado es el Departamento de Bienes e Inventarios de la UTB.

Otro factor a considerar es la organización o disposición laboral que tiene el departamento con respecto a los puestos de trabajo, por este factor los colaboradores presionan mucho porque ellos piensan y opinan que algunos colaboradores son mejores que otros para ocupar un cargo o puesto de trabajo que otro este ocupando, es por esta razón que

también existen diferencias entre colaboradores porque uno quiere tener el puesto que el otro posee.

Para (Franco, 2015) La organización de una empresa se identifica con la forma en la que se divide el trabajo dentro de la misma. Cualquier empresa que no sea individual necesita dotarse de una estructura organizativa concreta. A través de la función administrativa de organización, la empresa asigna funciones, tareas y responsabilidades a los diferentes miembros de la misma.

Esto promueve a que las relaciones entre colaboradores se vean distorsionadas por causa de esta disposición que gira en torno al trabajo que los colaboradores consideran que uno es mejor que otro para tal puesto. Esto ocasiona que por estar en su discordia de quien es mejor que el otro, descuiden su trabajo y no se centren en lo que realmente es importante para la Institucion, que todos trabajen en conjunto y sean una sola fuerza.

Por la insuficiencia del espacio físico, ya antes mencionado, que tiene el Departamento es que hay una difícil organización de documentos o implementos de trabajo por parte del personal, ya que ellos no cuentan o disponen de suficiente espacio para colocar o ubicar sus pertenencias porque solo tienen a su disposición un sillón y un escritorio. Algunos de los colaboradores suelen dejar sus documentos o también objetos personales bien ordenados, mientras que otros no tienen la adecuada organización con sus cosas y dejan todo en desorden o si no en el puesto de trabajo o espacio del otro compañero.

Para (Garcés, 2014) Quizá sea necesario recordar que la causa principal, por la cual fracasan la mayor parte de negocios, se debe precisamente a que no funcionaron de una manera realmente organizada. Resulta imposible pretender administrar algo sin orden, y ese orden es, precisamente, la estructura organizacional. El problema fundamental es llegar a creer que solo las grandes empresas requieren una forma eficiente de organización. Toda actividad humana, para que tenga éxito, debe ser organizada.

Por esta deficiente organización por parte de algunos colaboradores con respecto a sus pertenencias o documentos que solo ellos deben manipular, es que la situación en el Departamento es incómoda para los demás compañeros porque no se sienten cómodos con tantas cosas encima de sus escritorios, esto ocasiona que hasta dejen su trabajo y decidan salir un rato del sitio para calmarse un poco y no estallar reclamando por esta situación insoportable para ellos.

La planificación es otro punto que no está presente en el Departamento de Bienes e Inventarios de la UTB, por parte de la persona responsable del área y ni de los colaboradores mismos, porque se evidencia que esta persona encargada delega actividades sin previa planificación, es así que si su superior le encomienda una tarea para que sea dividida entre los colaboradores, ella procede a comisionar tareas sin antes dividir no le importa si a algún colaborador le encomienda más tarea que a otro.

Según (SAAVEDRA GUZMÁN, CASTRO ZEA, RESTREPO QUINTERO, & ROJAS ROJAS, 2001) La planificación se convierte, para cada persona, en un proceso que

hace parte de su vida cotidiana, por cuanto determina aquello que va a realizar durante el día, durante el año o a lo largo de su vida.

Esta situación es la que incomoda y preocupa a los subordinados del Departamento porque cada vez que esta persona encargada de ellos es llamada por su superior, es seguro que tienen arduo trabajo por delante, y unos más que otros. Por esto es que los colaboradores se sienten agotados, cansados, fatigados por tanta tarea que a veces y muy a menudo es de entrega inmediata, esta realidad es la que afecta mucho al Departamento porque si sus colaboradores se sienten de esta manera, vuelvo y recalco, no van a poder desempeñarse de manera óptima y provechosa que aporten de forma positiva a la Institución.

Otra de las razones por las cuales los colaboradores no se desempeñan perfectamente en sus labores cotidianas es por la sobrecarga de trabajo que estos tienen. La encargada o responsable de delegar tareas a los subordinados no divide de manera correcta las tareas que a ellos les son impuestas y es por esta razón que los colaboradores se sienten estresados, irritados, pesimistas e inseguros de su propio trabajo, ellos piensan que si no lo hacen de una manera óptima serán reprendidos por parte de esta persona, y es justamente por esta situación que las tareas no las realizan de manera correcta y en ocasiones por estar con una cantidad de trabajo inmensa es que no terminan un trabajo y comienzan con otro.

(VALENZUELA, 2012) Hace mención a que “Huya del estrés. Trabaje pero no se quemé. Y procure hacerlo en funciones que le sean lo más agradables posible. El estrés

producido por la sobrecarga de trabajo hace que se generen hormonas que pueden dañar el cerebro.”

Mientras que para (Katzenbach, 2000) Los esfuerzos carentes de disciplina que siguen caracterizando al trabajo en equipo de la mayoría de las empresas grandes rara vez cumplen con las expectativas y suelen crear enormes problemas de confusión y sobrecarga de trabajo.

Es justo por esta razón tan agobiante para los colaboradores del departamento de bienes que trabajan de manera interrumpida, es decir que, en ocasiones piden permiso excusándose por cuestiones de salud, están tan estresados que viven en continua zozobra por su puesto de trabajo, que ellos mismos se conducen o crean una situación de fracaso en su rendimiento laboral. Esta situación se hace o se transforma en agravante para el departamento porque si no mejora, quien estará afectada es la institución.

## CONCLUSIONES

Para concluir este estudio de caso se puede argumentar que el CLIMA ORGANIZACIONAL en el DEPARTAMENTO DE BIENES E INVENTARIOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO resulta desfavorable para la institución, ya que por los diferentes factores que conlleva dicho tema, ninguno de estos se están percibiendo de manera positiva e importante, porque este factor es una variante clave en el desempeño eficiente de una organización y en otras cuestiones respecto al trabajo de los colaboradores; ya que esta es una causa que no se puede tocar, se puede percibir y vivir, esto afecta de forma directa a todas las funciones de la empresa.

El clima organizacional o laboral es clave fundamental en la vida de la empresa o Departamento para llegar a los objetivos y metas que se proponga alcanzar, porque, además de esto, también condiciona las actitudes y comportamiento de los trabajadores, si existe un clima favorable para la empresa sus colaboradores se comprometerán y serán más responsables al momento de realizar y presentar sus actividades laborales del día a día.

En un departamento, empresa, institución o establecimiento lo primero que debe existir es un buen ambiente laboral porque si no lo hay la empresa es quien sufrirá pérdidas,

ya que la organización es el segundo hogar para los colaboradores, la empresa debe hacerlos sentir como tal, para que así conjuntamente con sus subordinados esta pueda lograr todo lo que se proponga alcanzar, ya sea en un corto o largo plazo. Todos estos factores internos de la empresa para esta resultan contradictorios.

También es importante destacar que la falta de espacio físico existente en el departamento en cuestión es otra de las causas que no permite que los colaboradores se desenvuelvan perfectamente en su área de trabajo y por ende no realicen de manera óptima, eficiente y eficaz sus tareas. Hoy en día el lugar o espacio físico de una organización o compañía es sin duda determinante para que exista una agradable convivencia entre compañeros de labores y así contribuir de forma provechosa y útil en el incremento de la eficiencia en el cumplimiento de las actividades.

Además de estos factores también se debe tomar en cuenta el trabajo de los directivos o encargados de las organizaciones ya que son estos los que llevan la responsabilidad de transformar el clima laboral en algo negativo o positivo para la empresa, teniendo como resultado colaboradores que sean capaces de sentirse valorados, respetados y asimismo motivados para así lograr que trabajen en conjunto y que puedan influir de manera importante en el logro de los objetivos de la institución.

## BIBLIOGRAFÍA

- CONTRERAS MEJIA, A. A. (2018). *MANUAL DE LIDERAZGO JUVENIL*.
- CORTELEZZI, E. (2013). *BUENOS MODALES, MEJORES NEGOCIOS. Cómo desenvolverse con éxito dentro y fuera de la empresa*. Buenos Aires.
- Franco, M. E. (2015). *Organización empresarial y de recursos humanos* . España: editorial Elearning S.L.
- GAN BUSTOS, F., & TRIGINÉ, J. (2013). *CLIMA LABORAL*. MADRID: DÍAZ DE SANTOS Albasanz, 2.
- Garcés, C. M. (2014). *Los recursos humanos para la pequeña y mediana empresa*. México.
- GARCIA, M. L. (2018). *SERVICIO SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD Promocion para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de empleo* . EDICIONES RODIO, S. COOP, And.
- Góran, A., Zamudio, L., Arellano, D., & Culebro, J. (2015). *Puentes, fronteras y murallas disciplinarias en torno a las organizaciones internacionales*. MÉXICO.
- Gutiérrez, L. A. (2014). *Procesos de gestión de unidades de información y distribución turísticas*. IC, Editorial.
- Isolve, M. (2002). *Historia de la ciencia y la tecnología 2*. México: Limusa, Grupo Noriega.
- Katzenbach, J. R. (2000). *El trabajo en equipo: ventajas y dificultades*. ESPAÑA, BARCELONA: Ediciones GRANICA S.A.
- Lopez Jerez, M. (2006). *Lenguaje transparente; Relaciones interpersonales en la empresa*. Pais España: Instituto de Estudios Almerienses.
- Morales, I. M. (2003). *Condiciones de trabajo e identidad laboral* . Valencia: Universitat de València.
- PORTER, M. A. (2006). *ADMINISTRACIÓN*. México: PEARSON EDUCACIÓN DE MÉXICO .

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional, 10a ed.* SAN DIEGO STATE UNIVERSITY: PRINTED IN MEXICO.

SAAVEDRA GUZMÁN, R., CASTRO ZEA, L. E., RESTREPO QUINTERO, O., & ROJAS ROJAS, A. (2001). *Planificación del desarrollo.* BOGOTÁ: Editora Géminis Ltda.

Saló, N. (2005). *Aprender a comunicarse en las organizaciones.* España, Barcelona: Paidós Ibérica, S.A. - Novagràfik, S.L.

VALENZUELA, C. (2012). *Yo no me quiero jubilar... Ni del trabajo ni de la vida.* ESPAÑA : PLAZA, JANES.

**ANEXOS**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO****FAFI****ESTUDIO DE CASO:****CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE BIENES E  
INVENTARIOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO****ANEXO N° 1****ENCUESTA**

**1. ¿Cómo considera usted su ambiente laboral al realizar sus labores?**

- Excelente**
- Bueno**
- Regular**
- Malo**

**2. ¿Para usted es necesario un tipo de recompensa para que aumente su motivación en el cumplimiento de las tareas?**

- Si**
- No**

**3. En qué tiempo usted concluye las tareas que les son asignadas:**

- Antes de lo requerido**
- En el tiempo exacto**
-

**Después de lo requerido****4. La relación laboral que tiene con respecto a sus compañeros es:****Excelente** **Buena** **Regular** **Mala** **5. ¿Se siente usted comprometido para alcanzar las metas que se proponga el Departamento?****Si** **No** **6. ¿Se siente satisfecho con el espacio físico o de trabajo con el que usted dispone?****Si** **No**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FAFI**

**ESTUDIO DE CASO:**

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE BIENES E  
INVENTARIOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**ANEXO N° 2**

**ENTREVISTA**

- 1. ¿Usted reconoce y valora el trabajo que realizan sus colaboradores?**
- 2. ¿Conoce usted la distribución de tareas que el jefe inmediato realiza para sus colaboradores?**
- 3. ¿Conoce usted la comunicación interna que lleva el Departamento?**
- 4. ¿Considera usted que las opiniones de sus colaboradores tienen importancia?**

5. **¿Se toma un tiempo usted para felicitar a sus colaboradores por un trabajo bien ejecutado?**