



UNAPEC

VICERRECTORÍA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Maestría en Gerencia de Recursos Humanos

**Trabajo Final para Optar por el Título de
Maestría en Gerencia de Recursos Humanos**

Título

**Análisis del Clima Organizacional Existente en los
Empleados del Viceministerio de Planificación, del
Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo,
Enero – Abril 2017**

Sustentante

Dominga Salulli Reyes 2015-1544

Asesora

Dra. Ada Bazil

Santo Domingo, R. D.

Abril, 2017

INDICE

AGRADECIMIENTOS	i
DEDICATORIA	iii
INTRODUCCION.....	vii
CAPITULO I	1
RESEÑA HISTORICA DE LA INSTITUCION	1
1.1 Antecedente Histórico del Viceministerio de Planificación.....	2
1.2 Funciones o atribuciones del Viceministerio de Planificación	10
1.3 Composición Estructural del Viceministerio de Planificación dentro de la Estructura del Ministerio de Economía.....	11
1.4 Compromiso Institucional del Viceministerio de Planificación	12
CAPITULO II.....	13
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SUS COMPONENTES.....	13
MARCO TEORICO.....	14
2.1 ORIGEN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	14
2.2 Teorías que inciden en el Clima Organizacional.....	17
2.3 Enfoques del Clima Organizacional	18
2.3.1 Enfoque tipológico	18
2.3.2 Enfoque dimensional genérico	18
2.3.3 Enfoque de Likert.....	19
2.4 Modelos de Clima Organizacional	20
2.4.1 Modelo de Litwin y Sthinger	21
2.5 Dimensiones del Clima Organizacional	21
2.5.1 Dimensión de Clima de Seguridad	22
2.5.2 Dimensiones del Clima de Creatividad	23
2.5.3 Clima Contaminación Dimensiones	23
MARCO CONCEPTUAL	24

2.6 Definición del Concepto de Clima Organizacional	24
2.7 Tipos de Clima Organizacional	26
2.8 Sistemas del Clima Organizacional	27
2.9 Características del Clima Organizacional	29
2.10 Los Factores que afectan al Clima Organizacional	32
2.11 Importancia del Clima Organizacional	33
2.11.1 Como medir el Clima Organizacional.....	37
CAPITULO III	40
METODOLOGIA.....	40
3.1 ASPECTOS METODOLOGICOS DE LA INVESTIGACION.....	41
3.2 Método	41
3.3 Técnica.....	46
CAPITULO IV	48
PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS	48
4.2 Tabla 1	49
4.3 Tabla 2	50
4.4 Tabla 3	51
4.5 Tabla 4	52
CAPITULO V.....	54
DISCUSION	54
5.1 Discusión de los Resultados	55
CONCLUSION.....	57
RECOMENDACIONES.....	58
ANEXOS	59
ANEXO I.....	60
ANTEPROYECTO.....	60
INDICE	62
1-La Selección y Definición del Tema de Investigación.....	64
2-Planteamiento del Problema de Investigación	64
3- Objetivos de la Investigación	65

3.1 Objetivo General	65
3.2 Objetivos Específicos	66
4- Justificación de la Investigación	66
5-Marco de Referencia (teórico-práctico	68
6- Aspectos Metodológicos de la Investigación.....	73
6.1 Método	74
6.2 Técnica.....	74
7- TABLA DE CONTENIDO	75
AGRADECIMIENTOS.....	75
DEDICATORIAS.....	75
INTRODUCCION.....	75
8- BIBLIOGRAFIA	78
ANEXO II.....	82
TECNICA: ENCUESTA EDCO	82
ANEXO III.....	85
TABULACIONES DE LOS ENCUESTADOS.....	85
Datos Generales de los Encuestados (Tabulaciones Encuesta EDCO)	86

AGRADECIMIENTOS

A Dios:

Porque tu mi Dios dijiste: Pon en manos del Señor todas tus obras y tus proyectos se cumplirán.

Oh y cuan grandes han sido tus bendiciones para mí. Gracias por permitirme ver la culminación de este proyecto que es una meta más lograda por tu gracia.

A mi jefe Teófilo Radhames Domínguez:

Gracias jefe por darme la oportunidad de poder materializar esta meta que tenía trazada, por usted hoy puedo decir es una realidad, ya que en su vocabulario no existe la palabra imposible.

A la Universidad APEC:

Gracias por haberme abierto las puertas de esa alta casa de estudios preparándome para continuar formando parte de este mundo tan competitivo.

A mi Asesora Dra. Ada Bazil:

Gracias por su preocupación, colaboración y dedicación de su tiempo, guiándome y preocupándose por cada detalle de la investigación hasta lograr la culminación de este mi proyecto de maestría.

A Sonia Peguero:

Gracias por las horas invertidas, su persistencia, dedicación, los consejos y sobre todo su empeño para que la culminación de este proyecto sea todo un éxito.

DEDICATORIA

A mi Madre:

Mami, gracias por ser tan dedicada, valiente y sacrificada por tus hijos, gracias por haberme traído al mundo. Este segundo logro no es solo mío, también es tuyo.

A mi esposo Diógenes Almonte:

Gracias mi amor por tu empeño, dedicación, disposición para ayudar y paciencia para reorganizar tu agenda, disponer de tu preciado tiempo para transportarme de un lado a otro sin importar las distancias, condiciones del tiempo ni las horas, y estar siempre presto a colaborar en la culminación de este logro.

A mis hijas Diosalis y Soleidi:

Gracias mis amores, por permitirme sacrificar su valioso tiempo, robarles horas de mi compañía y cuidados que una madre debe procurar a sus hijos, por toda su ayuda y colaboración para que este proyecto hoy haya llegado a feliz término. Son la luz de mi vida.

A mi comadre Elvira Ortiz:

Gracias por tu apoyo y motivación para que continuara adelante y lograra hacer posible esta realidad.

A Sandra Tavera

A ti, que me tuviste que aguantar y ayudar durante todo este largo trayecto, sacrificando el tiempo de tus hijos para dedicármelo a mí, sin esperar nada a cambio, atendiendo mis llamadas sin importar las horas del día o de la noche, por ti he conocido a esa persona tan especial que es doña Sonia Peguero, amable, desinteresada, dedicada, y súper responsable, por todas estas cosas y mas te doy las gracias desde lo más profundo de mi corazón, eres muy especial para mí.

A Clara Cepeda:

Gracias por tu fuente de inspiración y tu motivación para que me esforzara cada día más y alcanzara esta meta.

A mis compañeros de trabajo:

Usted que siempre estuvieron dispuestos para ayudarme en este trayecto que recorrí, Vanessa, Agustín De León, Joel Corniel, Patricia Pereyra, Freddy Ortiz Reiné Peña, Miguel Hernández, Eleodoro Amparo, Edwin Meléndez, Jesús Jiménez, Francisco Ynojosa, José Luis Lorenzo, Esperanza Castro, Radares Rivera (tony), Caolín Santana, Liana Lama, Ángel Nicasio, Yudith Estrella, Yuderka Alcántara.

A mis compañeros de Grupo:

Yoly Contreras, gran amiga, excelente compañera en todos los momentos siempre dispuesta ayudarme, con quien compartí grandes momentos. Roberto Montero, gran compañero, motivador, siempre presto para intercambiar ideas a la hora de desarrollar labores. Wendy, compañera de todo el proyecto.

A mis compañeros de Maestría todos:

Gracias a todos y cada uno de ustedes con quienes compartí preocupaciones, ansiedades, momentos de tensión, de gozos y muchas experiencias, hasta lograr convertir en realidad esta meta. Edili, Raldy, Sandra, Yicel, Alexandra, Batista, Myrna Educación, María Almonte, Petra de León, Rosa Montero, Bernardo de la Cruz, Vanesa, Yocasta, Rafael, Yudith Esmi, Paola, Glenilda.

A Paola Peralta:

A ti, que en los primeros días de iniciar este proyecto siempre estuviste presta a colaborar con los trabajos de último momento, con el transporte y todo lo que hiciera falta para ayudarme a cumplir con mis asignaciones, por más y más que te quejaras siempre terminaba haciendo lo posible por cooperar.

Por tu ayuda incondicional de una u otra forma lo que permitió que hoy mi meta sea toda una realidad, gracias por todo.

A mi vecina Dulce María:

Por estar siempre pendiente de mis hijas, siendo como una madre en mis dos años de ausencias, pendiente de sus llegadas del colegio, de si llegaron bien, si necesitaban algo, gracias mil.

A Hilaria Duran: NINA.

A ti que siempre ha estado presente en nuestras vidas desde el nacimiento de nuestra hija primogénita, Diosalis, quien nunca has dicho no puedo, en cada momento de presión y preocupaciones presente estas.

Y muy especialmente, me lo dedico a mí, ya que sin importar las múltiples responsabilidades, situaciones difíciles y compromisos, nunca me rendí, por mi persistencia hoy he llegado al final de mi meta propuesta.

Y a todas y cada una de las personas que de una forma u otra contribuyeron para que este mi proyecto llegara a feliz término.

INTRODUCCION

Un estudio de clima organizacional se puede definir como la medición del ambiente predominante en la organización, a partir de la percepción que tienen sus empleados de los diferentes factores, que, según Chiavenato (1999) “influyen directamente en su comportamiento” debido a que afecta su nivel de motivación y bienestar dentro de la organización. Por lo que, todas las investigaciones que se han hecho sobre el clima organizacional aportan datos acerca de la relación de esta variable con el rendimiento y productividad del personal.

Se utilizaran datos de otras investigaciones que se han realizado en el país y en otros países de América latina, las cuales serán usadas como parámetros, para sustentar esta investigación,

El funcionamiento ideal de una organización, específicamente de una institución como el Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, que tiene tan importante responsabilidad de coordinar, evaluar y dar seguimiento a políticas públicas, Desarrollo del Plan Plurianual del Sector Publico, requiere que sus empleados posean un adecuado clima organizacional donde se provea a sus empleados de un buen ambiente para realizar sus funciones.

Todos los procedimientos que se desarrollan en las instituciones de servicios necesitan de un ambiente donde se pueda efectuar un trabajo ordenado, eficaz y un clima favorable. Donde se puede ver los resultados como buenos beneficios para los empleados y metas o logros de la institución.

En el capítulo dos II se presenta el Marco Teórico en el cual se mostrara lo siguiente: el concepto de clima organizacional, génesis, antecedente nacional e internacional, teorías, enfoques, modelos, dimensiones, tipos de clima, sistemas de clima organizacional, características, factores que afectan al clima, importancia del clima, como medir el clima, herramientas y reseña histórica del Viceministerio de Planificación, del ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

En el capítulo tres III se presenta la metodología, el tipo de investigación la cual no es experimental, la misma es descriptiva, transversal, de campo, ubicación del estudio, descripción de la población, tamaño de la muestra, criterio de inclusión y exclusión, técnicas y procedimientos.

El capítulo cuatro IV presentación y análisis de los resultados. o hallazgos encontrados.

En el capítulo cinco V se presenta discusión de los resultados, conclusión, recomendación, anexos, y bibliografía.

CAPITULO I

RESEÑA HISTORICA DE LA INSTITUCION

1.1 Antecedente Histórico del Viceministerio de Planificación

Antes de hablar el Viceministerio de Planificación debe empezar a explicar el nacimiento del Ministerio de Economía, el Viceministro de Planificación, dependiente del Ministerio de Economía, el Ministerio de Economía, se creó en 2006 Planificación y Desarrollo (MEPYD), como Secretaria de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo (SEEPyD) a través de, 496-06 Ley, cambiando su nombre por el decreto del Ministerio No.56-10 6 de febrero de 2010. Este es el resultado de los cambios legislativos en el ámbito de la Dominicana República Ayuda de la necesidad de mantenerse ocupado discurso modernizador del gobierno y de las acciones del gran plan con la cruz de la situación Dominicana, este plan de presupuesto, la gestión y la contabilidad, la propiedad, la deuda pública, la gestión de los recursos humanos, el control interno, la organización médica nacional y la adquisición y similares. Y seis viceministros que forman el cuerpo de la institución, una de nuestras investigaciones en el Ministerio de Planificación Vice. Se obtuvo de información 3 de marzo de 2017.

<http://economia.gob.do/mepyd/quienes-somos/>.

El Viceministerio de Planificación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, anteriormente conocido como Subsecretaria de Estado de Planificación, cambiando su denominación por la de Viceministerio con el mismo Decreto No.56-10 del 6 de febrero de 2010, párrafo II, página 4 del referido Decreto.. Información obtenida el 3 de marzo de 2017 de <http://economia.gob.do/mepyd/viceministerios/planificacion/>

El referido Viceministerio de Planificación coordina, evalúa y da seguimiento a políticas públicas en procura del desarrollo sostenible, utilizando como instrumentos principales la Estrategia Nacional de Desarrollo, el Plan Nacional Plurianual del Sector Público, y el Plan anual de Inversión del sector público, así como otros planes.

Este adjunto del ministerio, tiene la tarea de dirigir y coordinar las funciones que se realizará mediante la introducción de un doctorado general de la organización y el desarrollo de las fronteras y la introducción de doctorado en general en el desarrollo económico y social y la introducción de doctorado en general, la inversión pública. si importa en el derecho público para la planificación del crecimiento económico, y los límites sociales, y proporcionar el transporte, seguimiento y evaluación de las mismas y participar en el diseño y ver la forma en que se firmó el acuerdo entre el Ministro de Inicio ' la economía, la planificación y el éxito, y el Ministro de Hacienda. De acuerdo con negociar y ponerse de acuerdo sobre las instituciones financieras multilaterales y bilaterales, la explicación de cómo la declaración de los planes y prioridades que deben incluirse en el programa en dos proyectos. También se utiliza para mover el Centro Nacional para el Desarrollo y Promoción de las Asociaciones sin fines de lucro, de acuerdo con la legislación alimentaria se obtuvo 122-05 8 de abril de 2005. Información de entre el 3 de marzo de, 2017.

<http://economia.gob.do/mepyd/viceministerios/planificacion/>

La Dirección General de Ordenamiento y Desarrollo Territorial tiene la responsabilidad, el trabajo, la planificación y la organización de la política pública, para impulsar el desarrollo y poder continuar en el territorio, que muestra el hombre económico, la cultura social, ambiental y real. Si importa entre sectores y la comunicación inter-institucional entre las distintas organizaciones gubernamentales y privadas

de la región con los electores municipales, provinciales, regionales y sectoriales en relación con el diseño, el concepto, la ejecución, la gestión y de análisis, el control y la planificación urbana, la tierra rural y deseable utiliza. Adquiridos entre el 3 de marzo de, 2017.<http://economia.gob.do/mepyd/viceministerios/planificacion/dgodt/>

La Dirección General de Desarrollo Económico y Social (DIGEDES)

Es el responsable de la preparación de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END), los principios de diseño y abordar el desarrollo económico y social de acuerdo con la estrategia de desarrollo nacional. También el seguimiento y el análisis de cerca la ventaja de utilizar una inversión nacional de varios años de Plan del Sector Público. En preparación para la prestación de este tipo de conexiones entre sectores y entre organizaciones procesos entre las distintas organizaciones gubernamentales y privadas en las regiones y programas municipales, provinciales y regionales relacionados con el diseño, concepto, aplicación, gestión y medición, proyectos y planes de bienestar económico, social y las fronteras de la cohesión. Ser activo como funcionario público y un plan nacional de varios años para el dinero público militar y debe ser aprobado por el Consejo de Gobierno.

Los objetivos deben ser una composición comportamiento Nacional DIGEDES y ayudar a fijar normas para el desarrollo económico y social, los ministerios y otros organismos públicos sobre la radiodifusión.

Apoyamos a las organizaciones en las mentes y actualizar políticas públicas, planes y programas que fomenten y coordinar el monitoreo del crecimiento y el examen de las políticas, planes y programas a ser implementado por la mayoría de los organismos de radiodifusión. Se obtuvo el 3 de marzo de 2017 la información <http://200.88.158.22/mepyd/viceministerios/planificacion/digedes/>

La DIGEDES participa en diálogos de formulación de políticas públicas en el marco de operaciones y programas de desarrollo con organismos de cooperación, proporciona información periódica sobre el plan Nacional Plurianual del sector público, elabora informaciones y documentos ejecutivos sobre evaluación de planes y programas, y trabaja con organismos públicos en la implantación gradual de gestión orientada a resultados.

Tareas de la Dirección General de Desarrollo Económico y Social

Las tareas que tiene a su cargo la Dirección General de Desarrollo Económico y Social son las siguientes:

- Establecer las especificaciones del documento de plan nacional de varios años de la inversión, el sector público
- Informes de seguimiento y revisar cuidadosamente el público puede descubrir
- Verificar los compromisos y objetivos de la asesoría financiera nacional
- Coordinación con la unidad de planificación institucional
- Coordinación con eventos MEPyD
- Representación institucional (Mariscal) los organismos públicos y privados, así como la información o internacional, intergubernamental y / están en reunión interestatales, obtenidas el 3 de marzo de, 2017.

<http://200.88.158.22/mepyd/viceministerios/planificacion/digedes/>

La Dirección General de Inversión Pública tiene a su cargo la creación y establecer políticas de empleo, normas y procedimientos para la preparación y ejecución de planes, programas y proyectos de inversión pública de radiodifusión pública; priorización del Plan Nacional de Inversión

pública años con varios idiomas, los programas, las políticas y los programas de inversión pública que se incluyó el presupuesto y las finanzas de la mayoría de la transmisión años plurianual; Presencia de dinero de la inversión pública y la reparación y mejora de la información de supervisión en el sistema de la cartera de Proyecto, independientemente del lugar donde está el dinero. La información se obtuvo el 3 de marzo entre 20017.

<http://economia.gob.do/mepyd/viceministerios/planificacion/dgip/>

El Centro Nacional de Fomento y Promoción de Asociaciones sin Fines de Lucro ha sido creado por la Ley 122-05 del 8 de abril del 2005, sobre Regulaciones y Fomento de las Asociaciones sin Fines de Lucro en la República Dominicana. El Artículo 21 de la Ley 122-05 señala como finalidad del Centro Nacional la de impulsar la participación de las Asociaciones sin Fines de Lucro (ASFL) en la gestión de los programas de desarrollo.

Atribuciones del Centro.

Según el artículo 27 de la Ley 122-05, corresponden al centro las siguientes atribuciones:

- a) Promueve la separación se confirmó para incluir ASFL
- b) Calificar las ASFL y la garantía oficial del estado para obtener fondos
- c) recomendar a la rama ejecutiva del proyecto en las finanzas públicas
- d) Tomar el Registro Nacional para permitir habilitaciones
- e) Proporcionar servicios de comunicación y regalos entre ASFL
- f) Asegurar el hospital, y algunas de las contribuciones Básicas ASFL, entre otros.

Responsabilidades del Centro, según el Artículo 15 de la referida Ley:

- a) Proporcionar información sobre los programas anuales de los esfuerzos voluntarios para el control de los órganos de la acción voluntaria.
- b) Mantener un registro de compromiso de programar todos los temas, la jornada de trabajo.
- c) Establecer la información necesaria sobre
- d) Proporcionar un valor anual estimado de la contribución voluntaria para el desarrollo humano en el país, que por lo general indica el número de personas involucradas, y hora de recepción.
- e) Elaborar una base de datos de voluntarios y organizaciones que utilizan los programas de voluntarias. La información se obtuvo el 10 de marzo de 20017.de <http://economia.gob.do/mepyd/viceministerios/planificacion/asfl/>

Cantidad de Empleados en el Viceministerio de Planificación

El Viceministerio de Planificación está conformado por 65 empleados y en su interior cuenta con tres unidades, la Dirección General de Desarrollo Económico y Social, Dirección General de Inversión Pública y el Centro Nacional de Fomento y Promoción de las Asociaciones sin Fines de Lucro. La prueba se aplicará a estas tres dependencias, a excepción del personal de la Dirección de Desarrollo Territorial que quedo fuera por encontrarse fuera de la institución y a una distancia bastante considerable.

Ubicación de la Institución

El Viceministerio de Planificación está ubicado en la Avenida México Esquina Dr. Delgado, Edificio de Oficinas Gubernamentales, Profesor Juan Bosch, Bloque B, Distrito Nacional, Santo Domingo, República Dominicana.

Misión, Visión y Valores del Viceministerio de Planificación.

Misión

Para dirigir y coordinar la teoría, el seguimiento y el análisis cuidadoso de las políticas macroeconómicas y ser capaz de continuar proporcionando económica, social, de la nación territorial e institucional.

Visión

Ser una organización eficiente, cohesionada, con personal competente, que garantiza la implementación del Sistema Nacional de Inversión Pública y la planificación para un mejor desarrollo económico y social.

Valores

Excelencia Profesional: estamos comprometidos con la excelencia en todas nuestras actividades. Nos orientamos hacia los resultados con energía, pasión y sentido de urgencia.

Trabajo en Equipo: trabajamos en armonía, sumando esfuerzos, espíritu de cooperación y un interés genuino por los demás, para el logro de los objetivos institucionales.

Innovación: producimos y creamos nuevas formas de hacer el trabajo, adaptándonos a las tendencias del momento, contribuyendo a mejorar el desempeño propio y al desarrollo institucional.

Ética y transparencia: actuamos de manera honesta con otros y con nosotros mismos, abogamos por altos estándares éticos en todas nuestras acciones,

damos visibilidad a las acciones de la institución, divulgando lo que hacemos y como lo hacemos.

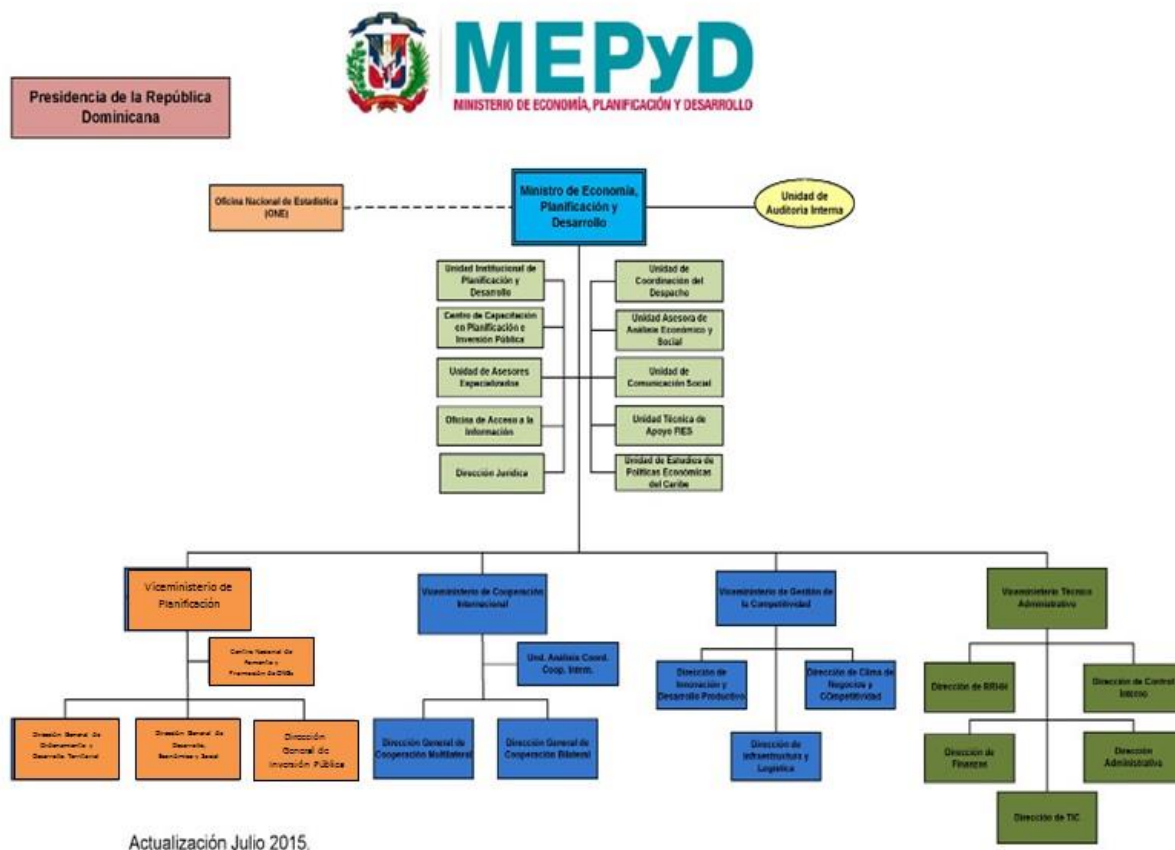
1.2 Funciones o atribuciones del Viceministerio de Planificación

Entre las funciones y competencias en el marco del Viceministro de Planificación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, que son:

- Compartiendo el viaje y secretario permanente del comité técnico.
- Para dar una idea del mundo como una forma de obtener respuestas a preguntas y hablar de muchos países, los organismos multilaterales y bilaterales, y asegurar que las áreas y programas que ponen seriamente involucrados en proyectos de este tipo de programas.
- Presentar recomendaciones que sirvan para la elaboración de normas
- extranjeros trabajan en la República Dominicana, para intervenir en las negociaciones comerciales y para examinar el uso económico y social de los acuerdos.
- Coordinar en Centro Nacional para el Desarrollo y Promoción de las Asociaciones sin Fines de Lucro.

Informaciones obtenidas de la publicación. Santo Domingo (2006, pág. 40-41) Secretaria de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo, Sistema Nacional de Planificación, Nuevo Marco Institucional.

1.3 Composición Estructural del Viceministerio de Planificación dentro de la Estructura del Ministerio de Economía.



Información obtenida el 3 de marzo de 2017 de www.economia.gob.do/mepyd/portal-transparencia/estructura-organica-de-la-institucion/ (El color naranja representa específicamente al Viceministerio de Planificación).

1.4 Compromiso Institucional del Viceministerio de Planificación

Como compromiso institucional del Viceministerio de Planificación tenemos. Asumimos con voluntad, vocación e integración el cumplimiento de la misión, principios y valores de la Institución. Información obtenida el 3 de marzo de 2017 de.

<http://economia.gob.do/mepyd/viceministerios/planificacion/dgip/>

CAPITULO II

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SUS COMPONENTES

MARCO TEORICO

2.1 ORIGEN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Ekvall (1986). El clima organizacional surge en la confrontación entre la situación individual y la organizacional. Una de la indiferencia de sus actitudes, sentimientos y actitudes hacia una solución justa, Ley sobre las normas, métodos y prácticas en el movimiento del cuerpo para crear el clima está en camino. Pero también hay que considerar la situación en una reunión, para todo aquel que se utiliza para el medio ambiente B, y viceversa. La interacción entre los miembros de los elementos clave de la organización.

Las condiciones económicas y de trabajo eran tóxicos, el corazón, y no hay suficientes personas como insegura ejercían sus funciones en virtud desfavorable para el medio ambiente, por lo que el empleo y el medio ambiente en el que crece adquirió un importante papel en ' organización.

En este sentido, la formación y el hecho de que los empleados pasan su mayor parte del tiempo en los lugares de trabajo, y conviven gran parte del día donde estaban trabajando, poniendo de relieve la importancia de la materia, todo lo que aprecian el personal directivo honor trabajar en la línea aérea. (Ames, A. 2000).

Después de que la industria se pensó para corregir las condiciones de trabajo y la buena clase de trabajo en personas de la vida. Por lo tanto, es necesario establecer un Robert Owen (1800) y Andrew filtro (1835), al igual

que los pioneros condiciones de los trabajadores han señalado, con el fin de subrayar la importancia de las personas dentro de la organización.

Antecedente Nacional

Esta tesis de grado fue realizada por los sustentantes: Yudelca Lara, Amparo Roja, Dahiana Antigua, (2012). “Los Factores del Clima dentro del Sector Publico”. “La escuela Nacional de la Judicatura. Identificaron los factores que pueden afectar el comportamiento organizacional y que se puede reflejar en la calidad del desempeño, remuneraciones y productividad de dicha institución. Su objetivo principal identificar, caracterizar y evaluar objetivamente los primordiales elementos que conmueven el clima organizacional y que influyen en la percepción, y actitudes laborales del personal del personal de la escuela nacional de la judicatura en R.D. lo que pueden afectar el comportamiento organizacional y reflejarse directamente en la calidad del desempeño y productividad de dicha institución en forma significativa. Su tamaño de muestra fue de 35 y de tipo descriptivo. El instrumento utilizado para esta investigación fue encuesta, cuestionario y entrevista. (p.20).

Concluyeron diciendo que: Los empleados no están de acuerdo en la forma que la institución decide recompensar a los trabajadores, respondieron el 43 por ciento considera que la institución otorga bueno y equitativo beneficio, mientras que el 57 por ciento considera que solo se otorga con cierta frecuencia, mientras que en la remuneración el 14 por ciento si está de acuerdo con su salario, mientras que el 86 por ciento no está de acuerdo, este factor está dentro de los principales problemas que pudieron encontrar en dicha institución.

Antecedente Internacional

Picón Duarte, Ana María (2013). "Estudio de Clima Organizacional en la empresa colombiana de Extrusión extrucol, S:A", Identificaron 56 factores y los agruparon en 7 categorías como se pueden mencionar: medio ambiente, trabajo en equipo, gestión efectiva, participación recompensa y reconocimientos, dándole un puntaje del 1 al 5 siendo el 1 más bajo y el 5 más alto. Por último, debido a un plan de acción con el equipo de Asia objetivo es la mejor con menos puntuación a lo largo del trabajo en equipo y la participación de los principales grupos de productos, el hecho importante es que una etapa se ha alcanzado, y éstos están organizados y el servicio sólo porque una organización puede utilizar para influir en las mediciones anteriores se modifican. Este es un aumento de 767,42. Oh cómo objetivo: Describir los elementos de la organización de la sociedad colombiana Extrusión Extrucol, S, A. El mensaje se determinó por 56 personas.

Es por eso que podemos ver el movimiento hacia el exterior ha existido desde que el hombre empezó a trabajar a cabo durante dos años, cuando comienza a trabajar muy interesados en las áreas de aprendizaje. Todo lo que practican puestos de trabajo adecuado cumplimiento. Él hizo todas estas cosas han evolucionado rápidamente en los últimos años y los organismos estatales interesados y mentes trabajan por la paz se ha añadido constituye una parte de las ideas del plan de desarrollo e instituciones del lugar de trabajo en todo el mundo. (Villegas).

2.2 Teorías que inciden en el Clima Organizacional

Hay varias organizaciones fuera de la dzidzio relacionados organización dicen dzidzio Likert que da lugar a cada uno de los otros elementos.

A partir de 1946 Rensis Likert, psicólogo norteamericano, realizo una serie de investigaciones para el instituto de investigaciones sociales de la Universidad de Michigan, pretendiendo explicar el liderazgo. Dicho estudios se realizaron inicialmente con empleados de oficina de una gran empresa aseguradora; gracias a ellos se observó que había diferente estilos de liderazgo asociado a diversos niveles de productividad los departamentos en los que había más alta productividad eran dirigidos con estilos diferentes a aquellos cuyo índice era menor.

Según Likert, (1967) existen diversas variables que afectan la relación entre el liderazgo y el desempeño en las organizaciones complejas, posteriormente R. Likert actualizo su modelo de clima y detecto las variables siguientes:

Variables casuales: “estas variables para lograr el desarrollo del curso y los resultados obtenidos por la organización. Se incluyen sólo aquellas variables controlables por la administración, ya que puede ser. Estructura, políticas, decisiones, estilos de liderazgo, habilidades y comportamientos de la organización " (Likert,1967).

Variables interviniente: “identificar los elementos dentro de la organización, afectn relaciones interpersonales, la comunicación y la toma de decisiones. Entre los más importantes son: la existencia, integridad, actitud, actitud y motivación”. (Likert, 1967).

Variables finales: “Resultados para Zangano llega ocupaciones alcohol, y este juego, el empleo, el nivel de precios, la personalidad y la "utilidad variable. (Likert, 1967). Consultado el 26 de febrero de, 2017.

[http://www.sites.upiicsa.ipn.mx/polilibros/portal/Polilibros/P_proceso/ADMINISTRACION II TRANSPORT Eva Cruz Maldonado/Polilibro/Unidad%204/4.3.htm](http://www.sites.upiicsa.ipn.mx/polilibros/portal/Polilibros/P_proceso/ADMINISTRACION%20II%20TRANSPORT%20Eva%20Cruz%20Maldonado/Polilibro/Unidad%204/4.3.htm)

2.3 Enfoques del Clima Organizacional

Los autores estiman que el tiempo se ve "multidimensional", lo que explicaría la variabilidad de la percepción a través de la variabilidad de tamaño entre ellos en diferentes partes de la organización bajo las circunstancias eran diferentes. De esta manera:

2.3.1 Enfoque tipológico: “Donde el clima será total, escribió unas propiedades diferentes de configuración, lo que explicaría la presencia de la organización para iniciar, Macro el clima de este país”, Group/sap (2006).

Los modelos dimensionales entienden el clima como una realidad compuesta por dimensiones que están más o menos desarrolladas en distintas áreas de la organización. Los enfoques dimensionales se pueden dividir en:

2.3.2 Enfoque dimensional genérico: Tratan de establecer cuáles son las dimensiones del clima que habría que valorar en todas las organizaciones.

De validas para determinada; “modelo de contexto. O para medidas de dimensiones concretas”, Group/sap (2006).

2.3.3 Enfoque de Likert: El mismo indica que el conducta de los individuos adentro de las ordenaciones depende de la cultura organizacional en lo cual esto se ven sometidos en una especie de acción en cadena donde cada acción tomada genera una acción que puede ser negativa o positiva. Rensis Likert habla de 3 variables: casuales, intermedios y finales. Suarez, G. Rosario, A. & Lombert, Y. (2011).

Por otro lado hay un enfoque objetivo o estructural que para, Zuluaga, Giraldo, Henao, Montoya, Arias, Gaviria, Aristizabal, & Arango, (2001), presupone el dominio de las propiedades en la entidad, aun subjetivo que enfatiza los factores individuales de los empleados pasando por la descripción entre estas dos posiciones que consideran la intervención entre el empleado y su entorno laboral. De este modo el enfoque estructural u objetivo estima que el comportamiento de los servidores de una entidad está influenciado por aquellas características peculiares y permanentes de esa entidad. Se establece así, que la manera como el empleado percibe el clima organizacional depende de variables como el tamaño, los patrones de liderazgos, las pautas de comunicación y la tecnología, entre otras.

“La llegada de los llamados elementos organizativos relacionados con los valores y las necesidades de los empleados en las instalaciones en las instituciones en las que trabajan”.

Por lo que, frente a esta dicotomía se debe asumir una posición que represente mayor utilidad en la determinación de las variables del clima organizacional en una situación de trabajo y es aquella en la cual se conciba el clima organizacional a partir de su naturaleza tanto objetivo o estructural como subjetiva. Desde esta perspectiva se encuentra que:

- Tiende a darse una relación positiva entre la estructura de la entidad, el tipo de tarea que se desarrolla, y el nivel de eficiencia.
- Se da una estrecha relación entre el estilo de liderazgo, el consecuente clima generado y los efectos particulares sobre la productividad y las necesidades de poder, afiliación y realización.
- El otorgar al empleado más autonomía y unir la evaluación del desempeño con programa de estímulo e incentivo influyen en el desempeño.
- Cuanto mayor es el nivel de participación, confianza, e interacción entre superior y colaborador y haya una red de comunicación ascendente y descendente y lateral, mayor será la tendencia a la eficiencia de la entidad". (Zuluaga et al., 2001).

2.4 Modelos de Clima Organizacional

Según Silva (citado por Guillen & Guil, 2000), Es parte de una definición unificada para definir los elementos organizativos que reflejan cambios en el movimiento ambiental; y un lugar donde el tiempo se ha convertido en el primer gran sistema transmite energía sobre taller de efectos diferentes.

Debe ser visto como la construcción social de la estructura organizativa. fenómeno meteorológico es decir, no debe ser capaz de definir los mecanismos de interacción entre los componentes individuales de la organización y los elementos de la organización.

Que todos los miembros de la organización reciben fuertes elementos de la organización y el grupo es los que, a través de la entrada de sonido cuando esta parte kwetunhu aislamiento para explicar la forma en que operan. Así

que en la medida en que podemos imaginar lo que podría suceder el comportamiento en los seres humanos ocurre en función de las condiciones meteorológicas.

En la investigación sobre los elementos de organización debe distinguir entre dos casos:

- Las influencias del entorno externo, estructura, organización del trabajo, cada uno diferente y compartida entre los miembros del plan para el clima.
- El tiempo se incluye en la siguiente organización categorías, su estructura, sus métodos y capacidad de organización.

2.4.1 Modelo de Litwin y Sthinger: La reunión, que el tiempo los investigadores de diversas maneras con la organización. Suministro de información, el sistema de organización, gestión llevará a cabo un alto contenido de lugares y las necesidades de sus miembros, la asociación para la organización de la calidad de la producción se traduce directamente en la satisfacción laboral, la rotación, haciendo bien en la escuela.

Dester, Gary (1979). Y Rosario, A. & Lombert, Y (2011).

2.5 Dimensiones del Clima Organizacional

Por tanto, Para Guillen & Guil (2000) “la perspectiva mundial multidimensional es asumida por todos los autores, con lo cual lo dificultoso estriba en determinar las variables que inciden más en una determinada organización y porque un sistema tiene un clima determinado”.

En su forma actual, la Campbell, et kwaari (lo Guil, 2000) "establece que entre las clases y muchos componentes están disponibles y se resumen en cuatro partes." Estos son: la autonomía individual, la estructura tasa se determina en un lugar animado, la orientación y los salarios, intereses, y los dispositivos de apoyo.

Desde el punto de vista, no se puede pronunciar próximos encombremments:

2.5.1 Dimensión de Clima de Seguridad: Para Zohar (lo Guillén y Gil, 2000) "El clima de las percepciones morales que las personas comparten sobre su trabajo y permitan a los cambios de comportamiento que funcionan contingencias"

Se encuentra a ocho factores:

1. Reconoció la importancia de los programas de formación y seguridad.
2. Comprender la actitud de la gestión de la seguridad.
3. Los problemas percibidos con promociones de seguridad y comportamiento.
4. Los artículos del riesgo percibido.
5. conocimiento de la enfermedad en el trabajo de protección requerido.
6. estatus percibe el jefe de seguridad.
7. problemas percibidos de la comunidad de seguridad y el comportamiento
8. Estatus percibido.

2.5.2 Dimensiones del Clima de Creatividad Taylor y Allison (lo Guillén y Gil, 2000) "Se dice que la más alta calidad se utiliza para medir los elementos de trabajo y apoyo creativo es Estudiante deportes Quintana nos Dictionnaire" construido para alumnos de quinto y sexto grado, y consta de ocho artículos.

1. Escuela
2. Participación en el aula.
3. instrucción individualizada.
4. Ley de la carrera.
5. Desarrollo de la independencia.
6. El control democrático en el aula.
7. punto de vista militar.
8. muchas experiencias con talento.

2.5.3 Clima Contaminación Dimensiones: Daly, Falciones y Damhorst (lo Guillén y Gil, 2000), "Comunidad acomodo a cuatro factores climáticos

1. La cantidad de emitido y recibido de un interlocutor.
2. Los desacuerdos entre la comprensión necesaria para la comunicación y la aplicación por las fuentes emisoras.
3. Cuando la respuesta.
4. El crecimiento de la información contradictoria y percibido como palillo diferente.

MARCO CONCEPTUAL

2.6 Definición del Concepto de Clima Organizacional

Lewin (citado por López, A. & González. 2000) “argumentan que el comportamiento sirve el campo de la psicología y de negocios condiciones, elementos psicológicos que ayudan a conectar la parte superior y trabajar en la investigación.

Robbins y Coulter (2005) definen la organización como una “asociación deliberada de personas para cumplir determinada finalidad” (p.16); sin embargo, bien podría quedarse corta la misma al contemplar la gama de organizaciones que rodean nuestro vivir. Aun así, todas ellas tienen diversos aspectos en común que a su vez las diferencian entre sí; estructura, objetivos, sistema de valores, ect. Entre todos estos elementos, destaca por su especial complejidad el concepto de clima organizacional.

Cornel (citado por López A. & González, E. 2009) “el concepto de clima propuesto, lo presenta como una variable, una mezcla de interpretaciones o percepciones, que tienen las personas sobre su trabajo o roles, en relación a los otros miembros de la organización.”

Por otro lado, para Chiavenato (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Así mismo menciona el concepto de clima organizacional involucra diferentes grados como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas, o castigadas (factores sociales).

Conerll (citado por López A. & González, E. 2009) "el concepto de clima propuesto, lo presenta como una variable, una mezcla de interpretaciones o percepciones, que tienen las personas sobre su trabajo o roles, o en relación a los otros miembros de la organización".

Por otro lado, Para Chiavenato (1992) el clima organización constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existen en cada organización. También indica los elementos de organización para incluir cosas en diferentes situaciones, que la fluidez es uno de muchos, como el tipo de organización, tecnología, estándares y metas operacionales, las normas internas (cosas estructurales); sin pensar, los valores y las actitudes de los diferentes sistemas sociales son impulsados, o de disciplina (actividades sociales).

Según Rodríguez, (1999), "Elementos de la organización es la opinión de que los miembros de la organización son más inmediatamente cosas importantes para describir y distinguirlos de otras organizaciones. Esta idea de por qué el comportamiento de la organización. "

También clima es cambiante y media en el proceso, los científicos, los objetivos de la empresa y los objetivos y otras personas, sus actitudes, comportamientos y actividades de trabajo, por el otro. Y 'incorporado otra organización factores (macro-económicas, sociales, industriales) y organizativas (estructural, el intercambio comercial, humano y social) Del mismo poder sobre el estímulo, el compromiso, la creatividad y las personas y empresas que es un medio importante para la construcción de una buena y expansión en el mundo de los negocios contemporáneo. Rodríguez, (1999).

2.7 Tipos de Clima Organizacional

Según Furnham (2008), “El problema conceptual del logro en el cual las percepciones del clima tienen que aceptarse consensualmente para garantizar la definición del concepto ha llevado algunos autores a resolver el problema especificando o definiendo diferentes tipos de clima”. Rousseau (citado por Furnham 2008), ha hecho una diferenciación conceptual entre cuatro tipos:

1- Clima psicológico: Es básicamente la percepción individual no agregada del ambiente de los individuos; la manera en que cada uno de los empleados organiza su experiencia del ambiente. Las diferencias individuales tienen una función sustancial en la creación de percepciones, al igual que los ambientes inmediatos o próximos en los que el sujeto es un agente activo. Diversos factores dan forma al clima psicológico, incluidos los estilos de pensamiento individual, la personalidad, los procesos cognoscitivos, la estructura, la cultura y las interacciones sociales.

2- Clima agregado: Implica las percepciones individuales promediadas en algún nivel formal jerárquico (por ejemplo, el trabajo en grupo, departamento, división, planta, sector, organización). Los climas agregados se construyen con base en la pertenencia de las personas a alguna unidad identificable de la organización formal (o informal) y un acuerdo o consenso dentro de la unidad respecto a las percepciones.

3- Climas Colectivos Surgen del consenso entre individuos respecto a su percepción de los contextos del comportamiento. Sin embargo, a diferencia del clima agregado, se identifican los climas colectivos tomando las percepciones individuales de los factores situaciones y combinándolas en grupos que reflejen resultados parecidos del clima. Los factores personales

y situacionales se han considerado elementos de predicción de pertenencia de los grupos, por las conclusiones señalan que los factores personales, como la administración y la experiencia laboral, el tiempo en el puesto actual y edad explican algunos grupos mientras que los factores situacionales, como el área funcional, la ubicación y los cambios explican otro.

4- Clima Organizacional: La diferencia obvia entre ellas la investigación climática entre lo que los elementos de organización, el mantenimiento de la estructura o interpretaciones de la organización que se pueden ver solamente a través de la comprensión de uno es que los exteriores miembros en eventos Semana de la organización (internos), a diferencia de los partidos políticos de los que no tienen organización externa (). Así que el tiempo es razonable y el sistema puede ser comparado con las acciones de entrada y salida realizadas.

2.8 Sistemas del Clima Organizacional

Según Likert (1967), Se dice otra organización para influir en las variables climáticas, tales como la estructura y organización de la atención, las políticas, decisiones, etc. Estas son variables naturales. Otro grupo de variables que se asocian con estos motivos, actitudes, incluyendo la discusión. Por último, Likert, indica que una variable finalidad de confianza en las dos anteriores resultados significativos obtenidos por la organización. Configuraciones diferentes variables llegadas a establecer cuatro tipos de estructuras organizativas, cada uno con una de estas condiciones:

Sistema I: Autoritario: Este tipo de sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular.

Sistema II: Paternal: En esta categoría organizacional, las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización. También en este sistema se centraliza el control, pero en el hay una mayor delegación que en el caso del sistema I, El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista con autoridades que tienen todo el poder, pero concede ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas dentro de límites de relativa flexibilidad.

Sistema III: Consultivo: Este es un sistema organizacional en que existe mucho mayor grado de centralización y delegación de las decisiones, se mantiene esquema jerárquico para las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios en inferiores.

Sistema IV: Participativo: Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Las comunidades son tanto verticales como horizontales, generándose una partida grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logra altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización. Rensis Likert (1999)

2.9 Características del Clima Organizacional

Según Rodríguez (2001), "Hay un montón de espacio para trabajar es importante saber para ejecutar con éxito los elementos de enfermedad y de organización, incluyendo las menciones "

"La iglesia es absolutamente normal, la empresa produce un funcionamiento estable del tiempo cambian poco a poco."

Empleados de comportamiento se ven afectadas por la comunidad meteorológica. Clima de negocios fuerte sentido de compromiso y el conocimiento de los empleados.

Los trabajadores cambian de trabajo de la organización, así como para influir en sus actitudes y comportamiento.

Varias variables estructurales de qué modo va a cambiar y las variables climáticas que pueden verse influenciados tiempo.

Los problemas en la organización como consigue escuela puede ser compañía de alarmas que hay algo mal en el trabajo, que sus empleados a ser infeliz.

Mullins (citado por Furnham, 2008), sostiene que podría esperarse que un clima organizacional sano tenga los siguientes rasgos característicos:

- 1) Reunión de los objetivos de la organización y el individuo.
- 2) Una estructura flexible con una discusión sobre el poder, el control, la comunicación, y velar por que cada miembro.
- 3) estilo de liderazgo adecuado para la determinación de las condiciones de trabajo, la confianza, el respeto y la colaboración entre las diferentes organizaciones miembros.

- 4) conciencia y la naturaleza humana y las necesidades y expectativas de las personas en el trabajo.
- 5) Actividades para el diseño y la calidad de la vida laboral.
- 6) mando de las leyes locales y los gerentes.
- 7) sistema de recompensa justa basada en el buen sello
- 8) Oportunidades personal, profesional y progreso
- 9) Justicia y tratamiento y las relaciones laborales legales y el personal adecuado.
- 10) movimiento obrero Democrática, con amplias oportunidades para preguntar y responder de manera apropiada
- 11) francos El análisis de conflictos y el establecimiento de asentamientos diferencias sin demora o debate.
- 12) La identidad y la lealtad a la organización y sentir que es una parte necesaria e importante de la misma.

Por lo tanto, la organización es entender el tiempo y el viento comienza con un pacto entre el pueblo y la propia organización. Por lo tanto, esto incluye la naturaleza de los empleados y de la propia organización. Como resultado, la organización del medio ambiente que se entiende que incluye diferentes variables. Multidimensionalidad, por lo que cada organización del tiempo espacial es clara. Ellos Alcalá (2011). "El Elementos de organización en institución de educación pública. Derecho a establecer ciclo climático".

Del mismo modo, Guillén (2013), conceptúa que la organización del tiempo en el espacio se puede encontrar:

- La idea como molecular y sintética como personalidad.

- Esta es una configuración de variables del sistema. el material constituyente de la misma puede variar, aunque puede seguir siendo el mismo.
- No conocida como hábitos más completamente a diario y el cambio después de una intervención.
- Que la búsqueda de la personalidad, el comportamiento, las actitudes y expectativas de las organizaciones realidad sociológicos y culturales.

Halpin y Crofts (1970) identificaron cinco (5) características del clima organizacional:

Solidaridad: los empleados perciben el cumplimiento de necesidades personales y al mismo tiempo disfrutan de dicha sensación.

Consideración: los empleados perciben una atmosfera de apoyo por parte de los directivos.

Producción: percepción de que los supervisores saben dirigir en alto grado.

Intimidad: las relaciones amistosas que se dan en toda la organización.

Confianza: cuando la administración manifiesta una conducta orientada hacia un deseo de motivar la fuerza del trabajo para mantener en marcha la organización.

Dentro de las características medulares del clima organizacional, Silva (1996), describe las siguientes.

1. Es externo al individuo.
2. Le rodean pero es diferente a las percepciones del sujeto.
3. Existen en las organizaciones.
4. Se pueden registrar a través de procedimientos varios.
5. Es distinto a la cultura organizacional.

2.10 Los Factores que afectan al Clima Organizacional

Según Suarez, G. Rosario, A. & Lombert, Y. (2011). “Existe una serie de factores que ejercen influencia en el clima organizacional y por consecuencia en el individuo mismo. En este orden nos referimos A”:

1 El ambiente físico:

En ese renglón cabe mencionar el espacio físico, las condiciones físicas del lugar, las condiciones de sonido o ruido, condiciones de calor o frio, entre otras no menos importantes.

2 Factores estructurales:

Estos incluyen la estructura gorma de la organización, los estilos de liderazgos adoptados por loa organización, el tamaño de la empresa y las normas y procedimiento que se deban seguir en la empresa.

3 Ambiente social:

En este sentido cabe destacar las relaciones interpersonales que se generan dentro de la organización, y las situaciones que se desprenden de ellas, como conflictos, solidaridad entre compañeros, la buena comunicación entre ellos.

4 Personales

La actitud y personalidad propia del individuo, su motivación y lo que espera de la organización son variables que afectan directamente el clima organizacional.

5 Comportamiento organizacional propio.

En esta parte se mencionan aspectos como los niveles de productividad, ausentismo, rotación, insatisfacción laboral, estrés y otras situaciones que se hacen presente en la vida laboral.

2.11 Importancia del Clima Organizacional

De acuerdo con Marchant, (2005) importante reunión en el momento en que es más eficaz que piensan que las personas que trabajan para su compañía, eran parte del sistema operativo para mostrar la estructura y menos satisfactorio es el tiempo, y el sistema operativo por ciento para llegar a la mano de la compañía. Por las empresas para mejorar la calidad y otros elementos de la organización que necesitan para alimentar a las personas cuyas opiniones mejoras, y son percibidas como tales, serán la fuente de las autoridades para aumentar sus actitudes de trabajo hacia los objetivos organizacionales. Marchant (2005).

Pertenecen a estudiar los elementos de la organización proporcionan algunos "científicos para determinar la naturaleza de la organización, permitiendo que algunos cambios planificados todas las actitudes y comportamiento de los miembros, y la estructura organizativa de una o más subsistemas que alta. Marchant (2015).

Por lo tanto, la importancia de la organización de la información basado en Encontrar vida fuera de los miembros de conductas manifiestas a través

Anclado entiende el sistema de la verdad y el filtro funcionará, y un miembro de los expertos locales, entre otros. Marchant (2005).

Además, el tiempo lo permite estudiar la precisión de intervención en el diseño o rediseño de las estructuras de organización, es importante planificar cuidadosamente, los cambios en la organización de programas de medio ambiente de motivación, gestión, hacer buenos sistemas de comunicación internos, mejores y, los niveles de producción externos mejoraron, la mejora de los sistemas de remuneración, entre otros. Gonçalves (2000).

La buena organización de los elementos de una larga inversión. Si un arma es una posibilidad de que las empresas que compiten, en este período es importante apreciar y para introducir la atención adecuada.

"Una organización tiene la disciplina sea rígida, también se refiere a los trabajadores, obtendrá sólo a corto plazo lo que encontraron, pero mucho tiempo para hacer un mercado súbita. Bueno externa o malo para la organización efectos atmosféricos que son vitales para la organización positiva y buen nivel". Gonçalves (2000).

"Con los buenos resultados podemos mencionar los siguientes. Logro, afiliación, certificados gratuitos, la colaboración, la productividad, la facturación, la satisfacción, las raíces, la innovación, etc. García y Cruz (2001)".

El buen tiempo está dando lugar a un aumento de la motivación y de este modo mejorar la productividad de los empleados. Otra ventaja de un clima reunión especial es conveniente aumentar el compromiso y la lealtad a la empresa.

Por otro lado, el mero conocimiento de los elementos de la organización proporciona un poco sobre los factores que determinan los componentes de la organización, lo que me permite declarar tales cambios organizados, formación, incentivos, reconocimiento, la promoción, rotación, de seguridad, muy útil si máquina, ropa, equipo de protección, etc. Para cambiar las actitudes y comportamientos miembro; así como los cambios en la estructura organizativa de una o más subsistemas que lo componen. García y Cross, (2001).

Una reunión especial a las personas más exitosas pensar en su empresa, eran parte de un sistema que se utiliza para mostrar el estado y menos satisfactorio es el tiempo, y el uso de sistemas ciento para armar empresas. Por las empresas para mejorar otras áreas de la organización es para alimentar a las actitudes de la gente. Estas mejoras, y son vistos como tales, serán la fuente de las autoridades para aumentar su negocio y simplificar los objetivos de la organización. Marchant (2005).

Es el estudio de los principios de la organización proporciona algunos "científicos conocen la naturaleza de la organización, permitiendo que algunos de los cambios previstos en las actitudes y comportamientos de los miembros y la estructura organizativa de una o más subsistemas que son altos. Marchant (2015).

Por lo tanto, la necesidad de organizar la información para encontrar vida fuera Anclado miembro de clara práctica a través de programas que entender y aplicar el filtro, y los miembros de las autoridades locales, entre otros. Marchant (2005).

Además, el tiempo lo permite estudio encontró involucrado en el diseño o rediseño de las estructuras de organización, es importante planificar

cuidadosamente, para cambiar los planes de organización al entusiasmo del medio ambiente, el trabajo, hacerlo correctamente dentro del sistema de comunicación, mejor y sin producción la mejora de la sangre, mejora de los sistemas de remuneración, entre otros. Gonçalves (2000).

Una buena organización que tiene una larga inversión. Si un arma es posible que las empresas puedan competir en este importante valor y la introducción de la atención adecuada.

"Una organización cuya disciplina es difícil, pero también significa que los trabajadores, llegar sólo a corto plazo, lo que encontraron, pero mucho tiempo para comercializar inmediatamente. Fuera buena o mala organización, vemos los efectos de la importancia de una buena organización y una buen nivel". Gonçalves (2000).

"Con los resultados son buenos, podemos decir lo siguiente:. Realización, afiliación y licencias libres, la colaboración, la productividad, la facturación, la satisfacción, sentado, innovación, etc. García y Cruz (2001)".

El tiempo va a aumentar la motivación y mejorar las condiciones de los trabajadores de ese modo. Se requiere Otra de las ventajas de los elementos importantes en la organización de aumentar su compromiso y lealtad a la empresa. (Gil, I., Ruiz, I., y Ruiz, J. 2001).

Por el contrario, los últimos elementos de la experiencia de la organización da un poco más utilizado para seleccionar qué creen sistemas de organización, por lo que me permite informarles del cambio planeado, formación, incentivos, reconocimiento, la promoción, la circulación, seguridad, real o máquina de prendas de vestir, equipo de protección, etc.,

para cambiar las actitudes y comportamientos miembro; así como los cambios en la estructura organizativa de una o más subsistemas que lo componen. (Gil, I., Ruiz, I., y Ruiz, J. 2001).

2.11.1 Como medir el Clima Organizacional

Según Suarez, G., Rosario, A. & Lombert, Y. (2011). El clima organizacional puede ser medido con diferentes programas de perfeccionamiento, entrevistas, encuestas y sondeos que han de aplicarse a los individuos que pertenecen a la organización en la que se pretende conocer el resultado de las percepciones de sus colaboradores.

Su objetivo es comparar el tiempo actual sus elementos de la organización que deben tomarse medidas para lograr estos objetivos.

Segundo grupo / Juice (2006), que mide la distribución del tiempo desde un punto de vista organizativo, nombrado uno de sus miembros por su participación con que media entre la razón y la organización de la actitud física y la motivación que llevó comportamiento consecuencias sobre la organización y la tecnología relacionada.

Puesto que los medios de medición y rezan parámetros, el tamaño o imaginaron que nos enfrentamos en nuestra compañía, se ha logrado establecer cómo hacerlo. Lo que debe verificar la precisión del sistema de medición basado en el número de gran valor, y se utilizan para proporcionar se requerirá un análisis más a la cadena de elementos, y se recoge la información manera. Grupo / Juice (2006).

Si Gibson y cols, (1987) "Para medir los elementos de organización tratando de capturar la realidad de que nosotros, los sistemas circundantes y

proporciona a las organizaciones sub-grupo. Esto significa que las organizaciones miembros para dar sus puntos de vista sobre las aplicaciones de diversos calidad y la organización”.

Por lo tanto, la medida de las percepciones del tiempo significa conocer el grado en que se entienden y se reúnen atributo u otra.

Según Furnhan (2008) Hay muchas maneras de medir los elementos de organización. En primer lugar categórico y trata de separar las organizaciones hablaron de escribir. La segunda es que un intento por separado sobre la base de un número predeterminado de mediciones de la que según los informes, cree captan o explica por completo la organización del medio ambiente. Una tercera forma, poco usado, es recoger la evidencia escrita o información diseñada para producir una cantidad de todos los involucrados, algún índice fuera de la organización.

La primera forma o tono categórico tiene más y fue un gran éxito. Un ejemplo fue en Ginsberg (IFurnham 2008), que describe las tres principales características externas (educación, los negocios y post burocrática) y Alpine y Croft, (citado Furnham, 2008), que estima que podría ser un espacio de carácter más abierto mismo, la familia, el padre o cerrada. Si bien ha habido investigación sobre este enfoque tiene sus limitaciones: la falta de precisión de la discriminación, la integridad, categorías, y con frecuencia la idea de conocer un carácter de espacio es multidimensional y se debe considerar el tamaño adecuado distinto y proporción.

¿Hay cualesquiera otras medidas tales como elementos de organización. Pregunta organización fuera de las 50 preguntas considerado Litwin y Stringer (que Furnham, 2008), que está diseñado para medir la personalidad nueve para reflejar la estructura, el empleo, los salarios, el agua de la

organización, calidez, apoyo legal, civil y de identificación. Muchos factores, tales como el hogar y Rizzo, Payne y Manfield, Jones y James, y Zohar, (citado Furnham, 2008).

CAPITULO III

METODOLOGIA

METODOLOGIA

3.1 ASPECTOS METODOLOGICOS DE LA INVESTIGACION

En esta investigación se realizó un estudio **descriptivo**: según Hernández, Fernández & Baptista (2010) estos estudios buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Este estudio es descriptivo porque busca describir los elementos importantes del clima organizacional.

3.2 Método

Transversal: investigaciones que se recopilan datos en un momento único. Hernández, Fernández & Baptista (2010).

Este estudio es transversal debido a que se llevó a cabo en el período enero-abril 2017.

De campo: es un estudio de campo, el cual según Pilar (2003), consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular ni controlar variable alguna. Lo que se hizo fue obtener los datos por medio de la prueba aplicada en los empleados del Viceministerio de Planificación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, esto con el objetivo de que los resultados que se obtuvieron fueran los más fieles posible y tuvieran un mínimo grado de error.

Ubicación del Estudio: la investigación sobre el Análisis del Clima Organizacional se realizó en el Viceministerio de Planificación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, el cual está ubicado en la Avenida México Esquina Dr. Delgado, Edificio de Oficinas Gubernamentales, Profesor Juan Bosch, Bloque B, Distrito Nacional, Santo Domingo, República Dominicana.

Población: según Chávez (2007), la población “es el universo de estudio de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados, constituida por características o estratos, que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros”.

Descripción de la Población: la población estuvo compuesta por 65 empleados, 37 son del género femenino y 28 son del género masculino que pertenecen a la Dirección General de Desarrollo Económico y Social, Dirección General de Inversión Pública y Centro Nacional de Fomento y Promoción de las Asociaciones sin Fines de Lucro. Con antigüedad en servicio de 1 a 31 años.

Tamaño de la Muestra: en la presente investigación, el tamaño de la muestra corresponde a la totalidad de la población 65 empleados de la Dirección General de Desarrollo Económico y Social, Dirección General de Inversión Pública y Centro Nacional de Fomento y Promoción de las Asociaciones sin Fines de Lucro. Dicha muestra fue establecida por la coordinadora del monográfico.

Criterio de Inclusión y Exclusión.

Inclusión:

Los empleados que trabajen en el Viceministerio de Planificación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, que tengan 18 años de edad, y que tengan de un año en adelante en la institución.

Exclusión:

Los empleados que no tengan un año de laborar en la institución

Los empleados que se encuentren de vacaciones al momento de la aplicación del instrumento.

Los empleados que se encuentren fuera de la institución como permiso en el área determinada en el momento de la aplicación del instrumento.

Y Personal en pasantía.

Cuadro de Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores
Clima Organizacional:	Conjunto de fenómenos, condiciones o circunstancia, que se dan en un estado medio de la	Percepción de los empleados del entorno laboral	Comunicación Liderazgo Compañerismo

	atmosfera, de un lugar determinado y organizado.		Convivencia Actitudes
Genero	Conjunto de personas o casa que comparten una serie de características	Es la característica principal que diferencia a un hombre de una mujer.	Hombre Mujer
Puestos	Sitio determinado para la ejecución de una cosa	Son las actividades diarias que realiza una persona en su lugar de trabajo	Dirección General de Desarrollo Económico y Social, Dirección General de Inversión Pública y Centro Nacional de Fomento y Promoción de las Asociaciones sin Fines de Lucro.
Antigüedad	Tiempo Transcurrido en un cargo o empleo desempeñando una función	Es el tiempo que una persona tiene laborando en una institución desde su inicio hasta la desvinculación.	1 a 31 años

Relaciones Interpersonales:	Es la relación de amistad que mantienen dos o más personas.	Es el grado de interacción que existe en los empleados en su ambiente laboral.	Ítems 1,2,3,4 y 5 Escala EDCO
Estilo de Dirección	Se refiere a la relación interactiva de un grupo de persona y alguien, a quien administrativamente por posición de la estructura formal de la organización se le ha asignado la función de dirección	Es la forma de dirigir a un grupo de personas o empleados.	Ítems 6,7,8, 9 y 10 Escala EDCO
Retribución	Es un término que permite nombrar al pago, estímulo, dispendio, reembolso o gratificación que una persona recibe por una determinada tarea o acción.	Grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.	Ítems 11,12,13,14 y 15 Escala EDCO.
Sentido de Pertenencia	El sentido de pertenencia remite al sentido de propiedad o posesión que tiene	Grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimiento de compromiso y	Ítems 16,17,18,19, y 20 Escala EDCO

	una persona sobre un objeto o un bien material.	responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.	
Claridad y Coherencia en la Dirección	Grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa.	Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.	Ítems 21, 22, 23, 24 y 25. Escala EDCO

3.3 Técnica.

Instrumento, Manejamos escala de clima organizacional EDCO, es una escala que consta de un gran número de ítems, que se consideran relevantes para la opinión a evaluar de los empleados, el objetivo de la misma es analizar el clima organizacional de los empleados del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, la referida escala consta de 40 preguntas y 8 dimensiones de clima organizacional, que son: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad y coherencia en la dirección, valores colectivos. De las cuales aplicamos un cuestionario con 25 preguntas y cinco dimensiones de clima organizacional: relaciones interpersonales, estilo de dirección, retribución, sentido de pertenencia y coherencia en la dirección. A los individuos que se les aplicó dicho instrumento tuvieron la opción de responder nunca, muy pocas veces, algunas veces, casi siempre y siempre. Cada pregunta con un valor que va de uno (1) a cinco (5).

Procedimientos:

Para obtener todas las informaciones fue a través de la coordinadora de monográfico quien nos facilitó un formulario de autorización para la institución donde se realizó la investigación, el cual fue aprobado por la **Licda. Caroline Ruiz**, Directora de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de, Economía, Planificación y Desarrollo. El Viceministro de Planificación envió una comunicación a las dependencias que conforman dicho viceministerio, autorizando que me permitieran realizar la investigación. Así mismo, se nos requirió la cita para especificar la fecha que se aplicó el instrumento a los empleados, jueves 23 de marzo 2017.

Se procedió a darle una breve explicación de cuál fue el motivo de nuestra presencia en la institución.

Ya con todos los ítems llenos procedimos a pasar la información recopilada a una matriz, luego de la tabulación.

Análisis de los Datos:

Para analizar los datos de esta investigación se utilizaron tablas de frecuencias simples, expresadas por cálculos de porcentaje, el cálculo se realizó por medio de estadísticas descriptiva y para la representación se utilizó una base de datos en Excel.

CAPITULO IV

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.2 Tabla 1

Tabla I. Nivel de Clima Organizacional existente en los empleados del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

Variable				Niveles
Clima	Frecuencia	%	Nivel	
98	65	100%	Alto	

Bajo	1 a 42
Medio	43 a 84
Alto	85 a 125

Fuente: Escala Clima Organizacional EDCO Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo, Sanabria 2006.

Según los resultados obtenidos con una frecuencia de 65 empleados correspondientes al 100% de la población encuestada del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, arrojo que poseen un nivel de Clima Organizacional Existente de 98, el mismo equivale al nivel alto, de la Escala EDCO, lo que significa que el clima es de nivel alto.

4.3 Tabla 2

**Tabla II. Estilo de Dirección en los empleados del
Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía,
Planificación y Desarrollo.**

Variable:				<u>Niveles</u>
Estilo de Dirección	Frecuencia	%	Nivel	
20	65	100%	Alto	Bajo 1 a 8 Medio 9 a 16 Alto 17 a 25

Fuente: Escala de Clima Organizacional de Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sabrina

Al referirnos al nivel de estilo de dirección existente en los empleados del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, según los resultados del estilo de dirección obtenido de la aplicación del instrumento Encuesta EDCO, entre los empleados, con una frecuencia de 65 correspondiente al 100% de la población, se encuentran en un nivel alto, con un rango de puntuación de 20. Esto significa que en sentido general que los empleados tienen bien claro lo que es el estilo de dirección, cuales son las pautas y los lineamientos al momento de realizar su labor.

4.4 Tabla 3

Tabla III. Nivel de Retribución percibido por los empleados, del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

Variable:				Niveles:
Retribución	Frecuencia	%	Niveles	
18	65	100%	Alto	Bajo 1 a 8
				Medio 9 a 16
				Alto 17 a 25

Fuente: Escala Clima Organizacional EDCO Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo, Sanabria.

Según los resultados obtenidos el nivel de retribución percibido por los empleados del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, con una frecuencia de 65 correspondiente al 100% de la población, se sitúan en un nivel alto con un rango de 18, esto significa que los empleados se sienten identificado con las retribuciones económicas recibidas, como son bonos en navidad, en épocas especiales, por desempeño, día de las madres, del padre, de la secretarias, sueldo número trece, medalla al mérito por los 25 años de servicios, entre otros.

4.5 Tabla 4

Tabla IV. Nivel de Relaciones Interpersonales según la antigüedad de los empleados del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo

Variable				
Relaciones Interpersonales	Antigüedad	Frecuencia	%	Nivel
	1 a 5	33	50%	Alto
	6 a 10	15	23%	Alto
	11 a 15	8	12%	Alto
	16 a 20	6	9%	Alto
	21 a 25	1	2%	Alto
	26 a 30	1	2%	Alto
	31 a más	1	2%	Alto
	Total	65	100%	

Niveles

Bajo 1 a 8

Medio 9 a 16

Alto 17 a 25

Fuente: Escala de Clima Organizacional EDCO de Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sabrina 2006.

Según los resultados obtenidos con el total de la muestra con relación a las relaciones interpersonales, según la antigüedad, los empleados con antigüedad en el servicio de 1 a 5 años, con una frecuencia de 33 para el 50% de la población, los empleados con una antigüedad en el servicio de 6 a 10 años, con una frecuencia de 15 para un 23% de la población, los empleados con una antigüedad en el servicio de 11 a 15 años, con una frecuencia de 8 para un 12% de la población, los empleados con antigüedad en el servicio de 16 a 20 años con una frecuencia de 6 para el 9% de la población, los empleados de 21 a 25 años, con una frecuencia de 1 para un 2% de la población, los empleados con antigüedad en el servicio de 26 a 30 años en servicios con una frecuencia de 1 para un 2% de la población, los

empleados con antigüedad en el servicio de 31 a más años en servicios con una frecuencia de 1 para un 2% de la población, lo que indica que se encuentran en un nivel alto de relaciones interpersonales de la Escala EDCO independientemente de la antigüedad en el servicio, lo que demuestra que poseen un nivel alto de relaciones interpersonales que les permiten alcanzar con éxitos el logro de los objetivos planteados.

CAPITULO V

DISCUSION

5.1 Discusión de los Resultados:

En el primer objetivo de la investigación fue analizar el nivel de clima organizacional existente en los empleados del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, que según los resultados obtenidos con una frecuencia de 65 empleados correspondientes al 100% de la población encuestada, arrojo un clima existente de 98, correspondiendo a un nivel alto, de la Escala EDCO, lo que significa que el clima es alto, en donde los empleados se sienten como una familia, existiendo una excelente relación interpersonal en el entorno laboral, lo que permite el logro de los planes, proyectos y ejecuciones de los mismos. Esto difiere a los resultados obtenidos en la Tesis realizada por Lara, Roja, Antigua (2012), tema “Los Factores del Clima dentro del Sector Publico” en “La escuela Nacional de la Judicatura, en relación a la remuneración y productividad. Concluyeron diciendo que el clima es bajo.

Al referirnos al objetivo de estilo de dirección existente en los empleados del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, según los resultados del estilo de dirección obtenidos de la aplicación del instrumento Encuesta EDCO, entre los empleados, con una frecuencia de 65 correspondiente al 100% de la población, se encuentran en un nivel alto, con un rango de puntuación de 20. Esto significa en sentido general que los empleados tienen bien claro lo que es el estilo de dirección, cuales son las pautas y los lineamientos al momento de realizar su labor.

Según los resultados obtenidos el nivel de retribución percibido por los empleados del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, con una frecuencia de 65 correspondiente al 100% de la población, se sitúan en un nivel alto con un rango de 18, esto significa que los empleados se sienten identificado con las retribuciones económicas

recibidas, como son bonos en navidad, en épocas especiales, por desempeño, día de las madres, del padre, de la secretarías, sueldo número trece, medalla al mérito por los 25 años de servicios, entre otros. Lo que difiere a los resultados obtenidos en la Tesis realizada por Lara, Roja, Antigua (2012), tema “Los Factores del Clima dentro del Sector Público” en “La escuela Nacional de la Judicatura, en relación a la retribución. Concluyeron diciendo que los empleados no están de acuerdo en la forma que la institución decide recompensar a los trabajadores.

Según los resultados obtenidos con el total de la muestra con relación a las relaciones interpersonales, según la antigüedad, los empleados con antigüedad en el servicio de 1 a 5 años, con una frecuencia de 33 para el 50% de la población, los empleados con una antigüedad en el servicio de 6 a 10 años, con una frecuencia de 15 para un 23% de la población, los empleados con una antigüedad en el servicio de 11 a 15 años, con una frecuencia de 8 para un 12% de la población, los empleados con antigüedad en el servicio de 16 a 20 años, con una frecuencia de 6 para el 9% de la población, los empleados de 21 a 25 años, con una frecuencia de 1 para un 2% de la población, los empleados con antigüedad en el servicio de 26 a 30 años, con una frecuencia de 1 para un 2% de la población, los empleados con antigüedad en el servicio de 31 a más años, con una frecuencia de 1 para un 2% de la población, lo que indica que se encuentran en un nivel alto de relaciones interpersonales de la Escala EDCO, independientemente de la antigüedad en el servicio, lo que demuestra que poseen un nivel alto de relaciones interpersonales que les permiten alcanzar con éxitos el logro de los objetivos planteados.

Las relaciones interpersonales entre ellos favorecen un ambiente que queda reflejado en el nivel de clima que prima en los empleados del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

CONCLUSION

Después de terminada esta investigación podemos concluir que el objetivo principal de la misma fue analizar el nivel de clima organizacional existente en los empleados del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, en los resultados ya presentados el nivel de clima de la organización tiene un nivel alto, según la Encuesta EDCO.

Al referirnos al nivel de estilo de dirección existente en los empleados del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, muestra que se encuentran en un nivel alto.

Al hacer mención del nivel de retribución percibido por los empleados del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, los empleados se sitúan en un nivel alto de retribución percibida.

Los empleados del Viceministerio de Planificación; del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, con relación a las relaciones interpersonales, según la antigüedad, los empleados con antigüedad en el servicio de 1 a 5 años, los de 6 a 10 años, los de 11 a 15 años, los de 16 a 20 años, los de 21 a 25 años, los de 26 a 30 años y los de 31 a más años en servicios. Lo que demuestra según los resultados que los empleados se encuentran en un nivel alto de relaciones interpersonales.

RECOMENDACIONES

Después de finalizada la presente investigación se muestra a consideración de la Institución Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo las siguientes recomendaciones, pensando que el debido análisis de estos puede llegar a colaborar en el mantenimiento de los factores del clima organizacional que están incidiendo en el comportamiento organizacional.

Se recomienda a la Directora de Recursos Humanos del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, continuar con el programa de comunicación interna por área que hasta ahora está implementando con relación a las relaciones interpersonales que garantizan la permanencia de un alto nivel de clima organizacional, como el que poseen los empleados de la institución.

Se recomienda a la Directora de Recursos Humanos de la institución continuar trabajando en los factores que inciden en el clima organizacional, ambiente físico, factores estructurales, ambiente social y personal con el objetivo de mantener el nivel de clima de los empleado alto, como ha sido el resultado de la investigación.

Se recomienda al Ministro de la institución continuar implementando políticas en favor de los empleados, como las que se crearon a principio de año y entraron en vigencia en el mes de febrero, como fueron la asignación de telefonía a los encargados de todas las áreas en dos modalidades abiertas y controladas, asignación de combustibles a los encargados de áreas según disposición de la altas instancias, pago de horas adicionales. Así mismo, fue aprobada la política de un día libre `por cumpleaños (diciembre 2016).

ANEXOS

ANEXO I

ANTEPROYECTO



**UNIVERSIDAD APEC
ESCUELA DE GRADUADOS**

Maestría en Gerencia de Recursos Humanos

Anteproyecto de Investigación

Título

**Análisis del Clima Organizacional Existente en los Empleados
del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de
Economía, Planificación y Desarrollo, enero – abril 2017**

Sustentante

Dominga Salulli Reyes 2015-1544

Asesora

Dra. Ada Bazil

**Enero – Abril 2017
Santo Domingo, R. D.**

INDICE

INDICE

1. La Selección y Definición del Tema de Investigación	4
2. Planteamiento del Problema de Investigación	4
3. Objetivos de la Investigación	5
3.2 Objetivo	
General.....	5
4.2 Objetivos Específicos.....	5
4. Justificación de la Investigación.....	6
5. Marco de Referencia (teórico-práctico).....	7
6. Aspectos Metodológicos de la Investigación.....	14
6.1 Método.....	14
6.2 Técnica.....	14
7 Tabla de Contenido.....	15
8 Bibliografía.....	18

1-La Selección y Definición del Tema de Investigación

Análisis del Clima Organizacional Existente en los Empleados del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, Enero-Abril 2017.

2-Planteamiento del Problema de Investigación

Para Ekvall (1986). el clima organizacional en los empleados de una institución es fundamental y determinante para el óptimo funcionamiento de una organización, para que en una organización se logren los objetivos deseados es de suma importancia que exista una buena comunicación ascendente y descendente, que hayan manuales de funciones en donde estén bien definida las tareas y las competencias que tienen que tener los empleados para desempeñar sus funciones de manera satisfactorias, a su vez que los empleados estén bien remunerado de acuerdo a su perfil del cargo que desempeña. El clima depende de los empleados no de la institución, ya que estos necesitan sentirse involucrados en un ambiente satisfactorio al momento de realizar las labores de manera óptima.

Para Likert, (1967) un clima organizacional influye de manera directa en los empleados, con buenas actitudes, satisfacción laboral, motivación, identificación y sentido de pertenencia con su organización, al mismo tiempo estos reflejan una adecuadas relaciones interpersonales en las funciones que estén realizando, de igual modo la retribución se debe manejar de forma equilibrada con todos los empleados, tomando en cuenta la antigüedad en la organización, en el modo de dirección este debe ser igual para el personal masculino y femenino.

Entre las posibles problemáticas que se pueden presentar en el Viceministerio de Planificación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, se debe a que la escala salarial presenta desigualdad entre los empleados de una misma posición, tienen diferentes salarios, la contratación de nuevos empleados con salarios superior a los empleados que tienen una antigüedad en el puesto, sin evaluar el desempeño, preparación, conocimiento y manejo en el área.

Preponderante dentro de la institución el que solo se les da bono de desempeño a los empleados que están dentro de la Carrera Administrativa, lo que causa mucho ruido e insatisfacción entre los colaboradores que no pertenecen a dicho programa, ya que entienden que tienen un desempeño significativo y satisfactorio igual o mejor que los empleados de la carrera.

Por otro lado un clima organizacional inadecuado puede influir a nivel individual y grupal en los empleados del Viceministerio de Planificación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo: La comunicación es esencial en cualquier organización y una de sus características principales es que debe efectuarse a tiempo. Los cambios o cualquier otra medida que impacte las expectativas de los empleados, estos deben ser informados en su justo momento.

3- Objetivos de la Investigación

3.1 Objetivo General

Analizar el nivel de clima organizacional existente en los empleados del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

3.2 Objetivos Específicos

- 1- Determinar el estilo de Dirección existente en los empleados del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.
- 2- Determinar el nivel de Retribución percibido por los empleados, del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.
- 3- Determinar el nivel de relaciones interpersonales según la antigüedad de los empleados del Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

4- Justificación de la Investigación

La presente investigación surge con el interés de analizar el clima organizacional en el cual se desenvuelven los empleados del Viceministerio de Planificación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. Es de vital importancia que los empleados posean un óptimo clima organizacional ya que permite y favorece que las instituciones o empresas logren los objetivos planteados.

El Viceministerio de Planificación formula, coordina, evalúa y da seguimiento a políticas públicas en procura del desarrollo sostenible, utilizando como instrumento principales la Estrategia Nacional de Desarrollo, el Plan Nacional del Sector Público, así como otros planes. Tiene a su cargo la conducción y coordinación de las funciones a ser ejercidas por la Dirección General de Ordenamiento y Desarrollo Territorial, la Dirección General de Desarrollo Económico y Social y la Dirección General de Inversión Pública. Obtenido el 12 de febrero de 2017, de

<http://economia.gob.do/mepyd/viceministerios/planificacion/>

Dentro de las posibles soluciones, Recursos Humanos debe tener conocimiento del clima existente en los empleados de la institución, por lo que se hace provechoso que se evalúe el clima organizacional, ya que si se tiene conocimiento de ello, se pueden implementar programas de intervención que favorezcan el buen clima organizacional, permitiendo así en los empleados un mayor grado de relaciones interpersonales, responsabilidad, pertenencia, y cooperación entre todos los empleados.

Los resultados de esta investigación, son relevantes para la ciencia, para la institución y para nosotros.

Para la ciencia los resultados de esta investigación arrojarán datos actuales del clima organizacional que poseen los empleados del Viceministerio de Planificación del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

Para la institución los resultados de esta investigación le permitirán conocer el clima organización existente, le permitirá que reine un buen clima organizacional, que introduzcan cambios planificados en el comportamiento de los empleados, como en la estructura o en algunos de sus subsistemas que la conforman.

Para nosotros los resultados de esta investigación son importante nos permitirá conocer el nivel de clima organizacional existente en los empleados, tener una relación activa del psicólogo organizacional, poner en práctica los conocimientos previos obtenidos en el proceso de formación profesional.

Para futuras investigaciones los resultados de esta investigación le servirá como fuentes de investigación, las cuales servirán de consulta, nos ayudara a abrir una amplia gama de posibilidades de estudios del clima organizacional.

5-Marco de Referencia (teórico-práctico)

Ekvall (1986). El clima organizacional surge en la confrontación entre la situación individual y la organizacional. El individuo reacciona con su conducta, sentimiento y actitudes a la rutina, reglas, estrategia, política y entorno físico de la organización creando el clima en el sentido realista. Pero también tenemos que considerar las personas en sí misma como parte de la situación organizacional, ya que el individuo A es un factor en el entorno de B, y viceversa. La interacción entre los miembros de la organización es una parte importante del clima.

Durante el período de la revolución industrial, las condiciones de trabajo eran tóxicas, agotadoras, y las mismas carecían de total seguridad, las personas ejercían sus labores bajo un ambiente poco favorable, es por ello que el trabajo y el ambiente en que este se desenvuelve, han adquirido un papel fundamental en la vida de las organizaciones.

Luego de la revolución industrial quedó la idea de abordar las condiciones de trabajo y del estilo de vida laboral favorable para las personas. Por lo que se hace necesario destacar la participación de Robert Owen (1800) y Andrew Ure (1835), ya que fueron los pioneros en resaltar las condiciones humanas de los trabajadores con el fin de establecer la importancia que tienen las personas dentro de una organización.

Son muchas las teorías que inciden en el Clima Organizacional dentro de una organización siendo la teoría de Likert la que da origen a la percepción individual del clima.

A partir de 1946 Rensis Likert, psicólogo norteamericano, realizó una serie de investigaciones para el instituto de investigaciones sociales de la Universidad de Michigan, pretendiendo explicar el liderazgo. Dichos estudios se realizaron inicialmente con empleados de oficina de una gran empresa aseguradora; gracias a ellos se observó que había diferentes estilos de liderazgo asociados a diversos niveles de productividad. Los departamentos en los que había más alta productividad eran dirigidos con estilos diferentes a aquellos cuyo índice era menor.

Según Likert, (1967) existen diversas variables que afectan la relación entre el liderazgo y el desempeño en las organizaciones complejas, posteriormente R. Likert actualizó su modelo de clima y detectó las variables siguientes:

Variables casuales: “son las variables que encauzan el desarrollo de los hechos y los resultados obtenidos por la organización. Incluyen solo aquellas variables controlables por la administración, como pueden ser: estructura organizacional, políticas, decisiones, estilos de liderazgo, habilidades y conductas”. (Likert, 1967).

Variables interviniente: “reflejan el clima interno de la organización, afectan las relaciones interpersonales, la comunicación y la toma de decisiones. Entre las más importantes están: desempeño, lealtad, actitudes, percepción y motivación”. (Likert, 1967).

Variables finales: “son los resultados que alcanza la organización por sus actividades, son las variables dependientes, tales como productividad,

servicio, nivel de costos, calidad y utilidades”. (Likert, 1967). Obtenido el 26 de febrero de 2017 de.

[http://www.sites.upiicsa.ipn.mx/polilibros/portal/Polilibros/P_proceso/ADMINISTRACION II TRANSPORT Eva Cruz Maldonado/Polilibro/Unidad%204/4.3.htm](http://www.sites.upiicsa.ipn.mx/polilibros/portal/Polilibros/P_proceso/ADMINISTRACION%20II%20TRANSPORT%20Eva%20Cruz%20Maldonado/Polilibro/Unidad%204/4.3.htm)

Asimismo, los autores asumen que el clima es una percepción “multidimensional”, lo que explicaría la variabilidad de percepciones por la variabilidad en el desarrollo de cada dimensión en las distintas áreas de la organización según sus diversas circunstancias. Dichos enfoques son:

- a) Enfoques tipológico
- b) Enfoque dimensional genérico
- c) Enfoque de Likert

Según Silva (citado por Guillen & Guil, 2000), se parte de una definición unitaria para definir el clima organizacional entendido como el conjunto de elementos que configura el entorno humano de una organización; así como de una postura en donde el clima es un gran fenómeno que transmite un marco de influencia sobre los diversos efectos de la organización.

Se debe considerar como una construcción psicosocial dentro de la estructura organizacional. Es decir, el fenómeno clima debe poder definir los mecanismos de interacción entre los componentes individuales de la organización y el clima organizacional.

Asimismo, Para Guillen & Guil (2000) “la perspectiva mundial multidimensional es asumida por todos los autores, con lo cual lo dificultoso estriba en determinar las variables que inciden más en una determinada organización y porque un sistema tiene un clima determinado”.

En esta perspectiva, Campbell, et al (citado por Guil, 2000) “expone que entre los estudios se obtienen unos componentes comunes y que resume en cuatro dimensiones”. Que son: autonomía individual, grado de estructura impuesta sobre la posición ocupada, orientación hacia recompensa, consideración, efecto y apoyo.

Desde una perspectiva más específica, se pueden mencionar las siguientes dimensiones:

- a)** Dimensión de clima de seguridad:
- b)** Dimensiones del clima de creatividad:
- c)** Dimensiones de clima de contaminación:
- d)** Dimensiones de clima de compromiso dual empresa-sindicato

Por otro lado, Para Chiavenato (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Así mismo menciona el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas, o castigadas (factores sociales).

Según Furnham (2008), “El problema conceptual del logro en el cual las percepciones del clima tienen que aceptarse consensualmente para garantizar la definición del concepto ha llevado algunos autores a resolver el problema especificando o definiendo diferentes tipos de clima”. Rousseau (citado por Furnham 2008), ha hecho una diferenciación conceptual entre cuatro tipos: Clima psicológico, clima agregado, climas colectivos, Clima organizacional.

Por lo que, Según Likert (1967), sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, las decisiones, etc. Estas son variables casuales. Otro grupo de variables son las intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación. Finalmente, Likert, indica que las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización. A partir de diferentes configuraciones de variables llega a tipificar cuatro tipos de sistema organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular estos son: Sistema I: Autoritario, sistema II: Paternal, sistema III: Consultivo, Sistema IV: Participativo.

De igual forma, Según Rodríguez (2001), “existe una serie de características de clima laboral que es importante conocer para poder realizar correctamente un diagnóstico de clima organizacional, entre las cuales menciona: “

“El clima organizacional es permanente, es decir la empresa guarda cierta estabilidad del clima laboral con cierto cambio gradual.”

Suarez, G. Rosario, A. & Lombert, Y. (2011). “Existe una serie de factores que ejercen influencia en el clima organizacional y por consecuencia en el individuo mismo. En este orden nos referimos A”:

- 1. El ambiente físico**
- 2. Factores estructurales**
- 3. Ambiente social**
- 4. Personales**
- 5. Comportamiento organizacional propio**

Por lo que, de acuerdo con Marchant, (2005) la importancia del clima organizacional radica en que, mientras más satisfactoria sea la percepción que las personas tienen del clima laboral en su empresa, mayor será el porcentaje de comportamiento funcional que ellos se manifiesten hacia la organización y mientras menos satisfactorio sea el clima, el porcentaje del comportamiento funcional hacia la empresa en mano. Los esfuerzos que hagan las empresas por mejorar ciertos atributos del clima organizacional deben retroalimentarse con la percepción que ellos tienen de las personas. Estas mejoras, mientras sean percibidas como tales, serán los antecedentes para que los funcionarios aumenten la proporción de su comportamiento laboral en dirección con los objetivos organizacionales. Marchant, (2005).

Por cuanto, para Suarez, G., Rosario, A. & Lombert, Y. (2011). El clima organizacional puede ser medido con diferentes programas de perfeccionamiento, entrevista, encuestas y sondeos que han de aplicarse a los individuos que pertenecen a la organización en la cual se pretende conocer el resultado de las percepciones de sus colaboradores.

Su finalidad es comparar el clima existente en la organización actual con el clima propio que conviene tener para lograr los objetivos planteados.

6- Aspectos Metodológicos de la Investigación

En esta investigación se realizara un estudio **descriptivo**: según Hernández, Fernández & Baptista (2010) estos buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Este estudio es descriptivo porque busca describir los elementos importantes del clima organizacional. Hernández & Baptista (2010).

6.1 Método

Transversal: investigaciones que se recopilan datos en un momento único. Hernández, Fernández & Baptista (2010).

Este estudio es transversal debido a que se llevara a cabo en el periodo enero-abril 2017.

De campo: es un estudio de campo, el cual según Pilar (2003), consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular ni controlar variable alguna. Lo que se hará es que los datos se obtendrán por medio de la prueba aplicada en los empleados,

6.2 Técnica

En esta investigación se utilizará el instrumento (encuesta): Escala de Clima Organizacional (EDCO). Con el estudio del clima organizacional en una organización, se pretende identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción de los individuos dentro de la organización y la organización sobre ellos.

Adicionalmente proporciona retroinformación acerca de los procesos que determina los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros como en la estructura organizacional o en uno o más subsistema que la compone.

Significación de esta técnica: Una puntuación alta o baja según el número de ítems o afirmaciones. La puntuación mínima posible es de 25 y máxima es de 125.

7- TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS

DEDICATORIAS

INTRODUCCION

CAPITULO I. RESEÑA HISTORICA DE LA INSTITUCION

Objetivo del Capítulo: Conocer la composición y funciones que tiene el Viceministerio de Planificación, del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.

1.1 Antecedente Histórico del Viceministerio de Planificación.

1.2 Funciones o atribuciones del Viceministerio.

1.3 Composición estructural

1.4 Compromiso institucional del Viceministerio de Planificación.

MARCO TEORICO

CAPITULO II. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SUS COMPONENTES

Objetivo del Capítulo: Conocer el Clima Organizacional y sus componentes

2.1 Origen del Clima Organizacional

2.2 Teorías que inciden en el Clima Organizacional

2.3 Enfoques del Clima Organizacional.

2.3.1 Enfoque Tipológico

2.3.2 Enfoque Dimensional Genérico

2.3.3 Enfoque de Likert

2.4 Modelos de Clima Organizacional

2.4.1 Modelo de Litwin y Sthingr

2.5 Dimensiones del Clima Organizacional

2.5.1 Dimensión de clima de seguridad

2.5.2 Dimensiones del Clima de Creatividad

2.5.3 Dimensiones de Clima de Contaminación

2.6 Definición del Concepto de Clima Organizacional.

2.7 Tipos de Clima Organizacional

2.8 Sistemas de Climas Organizacionales

2.9 Características del Clima Organizacional

2.10 Los Factores que afectan el Clima Organizacional

1 El ambiente Físico

2 Factores Estructurales

3 Ambiente Social

4 Personales

5 Comportamiento Organizacional Propio

2.11 Importancia del Clima Organizacional

2.11.1 Como medir el Clima Organizacional

CAPITULO III: METODOLOGIA DEL OBJETO DE ESTUDIO

Objetivo del Capítulo: Dar respuesta al Objeto de la Investigación mediante los aspectos que se presentan en este capítulo.

3.1 Aspecto Metodológicos de la Investigación

3.2 Método

3.3 Técnica

CAPITULO IV: PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Objetivo del Capitulo: Comunicar de manera ordenada y comprensible los resultados de la investigación del objeto de estudio.

4.1 Resultados de los instrumentos aplicados

4.2 Tabla 1

4.3 Tabla 2

4.4 Tabla 3

4.5 Tabla 4 (Estas son en base a los objetivos)

CAPITULO V: DISCUSION

Objetivo del Capitulo: Discusión de los datos obtenidos en la escala EDCO en la dimensión del nivel del clima existente en el Viceministerio.

5.1 Discusión de los Resultados.

CONCLUSION

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

8- BIBLIOGRAFIA

- 1- Artículo (2015) Teoría de le expectativa, texto en línea recuperado el 20 de enero del 2017de <http://www.losrecursoshumanos.com/teoria-de-la-expectativa/>
- 2- Arias, F. (2001) Guía para la elaboración de proyecto de investigación (3 edición) Caracas Episteme.
- 3- Ander, Egg, E. (2001). Introducción a las técnicas de investigación social. Argentina Hvmanista.
- 4- Álvarez, G. (1992). El constructo "Clima organizacional" concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Latinoamericana de Psicología ocupacional*, 11,1, 2.
- 5- Barroso, Paolo (2004) *Dimensiones del clima organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas.* Recuperado el 25 de enero del 2017 de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez_lo\(2\).pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez_lo(2).pdf)
- 6- Brunet, L. (2001). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Definiciones, Diagnostico y Consecuencias. México: Trillas
- 7- Chiavenato I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. 2da.ed. México: editora McGraw-Hill.
- 8- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. México: Atlas, S.A
- 9- Davis, K. y Newstrom, J.; (1999) "*Comportamiento Humano en el trabajo*", Ed. McGraw- Hill, 1999.
- 10-Duque, Y. (2014) *Clima organizacional según la teoría de Lewin y Stringer*. Recuperado en

<http://climaorganizacionalyulaimaduque.blogspot.com/2014/04/el-concepto-de-clima-organizacional.html>

11-Drever, F. (1999). El recurso humano y la organización. México: Limusa.

Edel Navarro y García Santillán, (2007) *Clima y compromiso organizacional*, Edición electrónica gratuita. Recuperado el 24 de enero del 2017 de www.eumed.net/libros/2007c/340/

12-Edel, R. García A. Casino R:(2007)" *Clima y compromiso organizacional*. Vol. 1, Versión electrónica gratuita. Recuperado el 20 de enero del 2017 en <http://eumed.net/libros/2007c>

13-Fact Book, Recurso Humano, hay group/ sap (2006), editorial Aranzadi/ Thomson.

14-Fisher, D.(s.f) *Teoría clásica de la administración*, Texto en línea. Recuperado el 21 de enero del 2017 en <https://es.scribd.com/doc/27020534/Teoria-clasica-de-la-administracion>

15-Fuhrnan A. (2008). Psicología organizacional. 3ra.ed.mexico: editora Oxford University press.

16-Gan, F., Berdel (2007) 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. 1 ed. Barcelona, España: UOC

17-Garcia y Gross, (2001). L. Administración de personal en las industrias. Argentina: Heliasta, S.R.L.

18-Gibson (2006). Organizaciones. Comportamiento, estructura, procesos. Duodécimaedición. McGraw Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

19-Goncalves, A. (2000). "Fundamentos del clima organizacional". Sociedad

Latinoamericana para la calidad (SLC).

- 20-Hill interamericana, S.A de C.V. Derecho Reservados c 2006, respecto a la cuarta edición en español.
- 21-Howell, w., (1997). *Psicología industrial y organizacional* (1 ed.). México, D.F., México: El manual moderno, S.A.
- 22-Hurtado, I. (2013)*Tipos de enfoque del diseño organizacional*. Recuperado el 22 de enero del 2017 de <https://prezi.com/c3jq5ymxckko/tipos-de-enfoque-del-diseno-organizacional/>
- 23-Gil, I, Ruiz, L, y Ruiz, J. (2001). *La Nueva Dirección de Personas en las Empresa*. España: McGraw-Hill interamericana, S.A.
- 24-Gibson, J, Ivancevich, J, Y Donelly J. (2001). *Organizaciones*. Octava edición. México: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- 25-Guillen C.& Gull R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. México: editora McGraw-Hill
- 26-Hernández, Fernández & Baptista (2010, 2006, 2003, 1998,1991) McGraw-Hill Interamericana editores, S.A.DE C.V.
- 27-López, &González. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional y plan de mejoramiento para la empresa de confección vía libre*. Universidad San Buenaventura, Medellín.
- 28-Méndez. A. C. (2006) "*Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- 29-Paramo. (2004) *Tres enfoques teóricos relacionados con el clima organizacional Texto en línea*. Recuperado el 23 de enero del 2017 <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3719/132252.pdf?sequence=1>
- 30- Paz, C, (2007) *.Definición y escuelas de clima organizacional*. Recuperado el 25 de enero del 2017 de

<http://www.gestiopolis.com/definicion-y-escuelas-de-clima-organizacional/>

31-Ramos, D. (2012) *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Recuperado en línea el 28 de enero del 2017 de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

- Diccionario Cumbre Dominicana de la Lengua Española.
- Enciclopedia Libre Wikipedia.

ANEXO II
TECNICA: ENCUESTA EDCO

ENCUESTA EDCO

Objetivo: conocer su opinión acerca de diferentes aspectos relacionado con su trabajo.

Marque con una X en una de las casillas la opción que mejor considere en cada pregunta.

Sexo: F ☐ M ☐ Antigüedad en la Institución: Puesto:

Preguntas relacionadas con las Relaciones Interpersonales

1. Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

2. Soy aceptado por mi grupo de trabajo : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

3. Los miembros del grupo son distantes conmigo : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

4. Mi grupo de trabajo me hace sentir incomodo : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

5. El grupo de trabajo valora mis aportes : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

Preguntas relacionadas con el Estilo de Dirección

6. Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

7. El jefe es mal educado: ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

8. Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

9. Las ordenes impartidas por el jefe son arbitrarias: ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

10. El jefe desconfía del grupo de trabajo: ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

Preguntas relacionadas con Retribución

11. Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa: ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

12. Los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mis necesidades: ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

13. Estoy de acuerdo con mi asignación salarial: ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

14. Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la Empresa: ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

15. Los servicios de salud que recibo en la empresa son deficientes: ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

Preguntas relacionadas con Sentido de Pertenencia

16. Realmente me interesa el futuro de la Empresa : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

17. Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

18. Me avergüenzo de decir que soy parte de la Empresa : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

19. Sin remuneración no trabajo horas extras : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

20. Sería mas feliz en otra Empresa : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

Preguntas relacionadas con Claridad y Coherencia en la Direccion

21. Entiendo de manera clara las metas de la Empresa : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

22. Conozco bien como la empresa esta logrando sus metas : ➡

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

23. Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

24. Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Muy pocas veces	Nunca

25. Las metas de la empresa son poco entendibles : ➡

1	2	3	4	5
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca

ANEXO III
TABULACIONES DE LOS ENCUESTADOS

Datos Generales de los Encuestados (Tabulaciones Encuesta EDCO)

	Genero	Antigüedad	Puesto	Departamento
S1	F	2.1	ANALISTA	ONGS
S2	M	1	ESPECIALISTA SECTORIAL	ONGS
S3	F	4	ANALISTA	ONGS
S4	F	3	ANALISTA	ONGS
S5	M	3.3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ONGS
S6	M	8	SOPORTE DE USUARIO	ONGS
S7	M	12	ENCARGADO DE DIVISION	ONGS
S8	F	4.2	ANALISTA SECTORIAL	ONGS
S9	M	3	ENCARGADO DE DIVISION	ONGS
S10	M	8	ANALISTA	ONGS
S11	M	20	CHOFER	ONGS
S12	M	20	TECNICO	ONGS
S13	F	17	TECNICO	ONGS
S14	F	7	TECNICO	ONGS
S15	M	3	ANALISTA	ONGS
S16	M	8	ANALISTA	DGDES
S17	M	2.5	ESPECIALISTA	DGDES
S18	M	5	ESPECIALISTA	DGDES
S19	F	3	SECRETARIA	DGDES
S20	F	17	ANALISTA SECTORIAL	DGDES
S21	F	24	ANALISTA	DGDES
S22	F	5	TECNICO	DGDES
S23	M	16	TECNICO	DGDES
S24	M	7	ENCARGADO DE DIVISION	DGDES
S25	F	5	ESPECIALISTA	DGDES
S26	M	7	TECNICO	DGDES
S27	M	12	ESPECIALISTA	DGDES
S28	F	12	ANALISTA SECTORIAL	DGDES
S29	F	7	TECNICO	DGDES
S30	F	8	ANALISTA SECTORIAL	DGDES
S31	M	4	TECNICO	DGDES
S32	M	2.7	ANALISTA	DGDES
S33	F	4.6	SECRETARIA	DGDES
S34	F	30	ENCARGADO	DGDES
S35	F	5	ANALISTA	DGDES
S36	M	7	ENCARGADO DEPARTAMENTO	DGIP
	Genero	Antigüedad	Puesto	Departamento

S37	F	3	ANALISTA II	DGIP
S38	F	3	ANALISTA	DGIP
S39	M	31	ANALISTA II	DGIP
S40	F	15	ANALISTA	DGIP
S41	F	8	ANALISTA	DGIP
S42	M	1.5	ANALISTA	DGIP
S43	F	4.4	TECNICO	DGIP
S44	F	4	SECRETARIA EJECUTIVA	DGIP
S45	F	7	SECRETARIA	DGIP
S46	M	4	TECNICO	DGIP
S47	F	2	ANALISTA DE PROYECTO	DGIP
S48	F	2.5	ANALISTA DE PROYECTO	DGIP
S49	F	2	ANALISTA	DGIP
S50	M	3.5	ASESOR	DGIP
S51	M	1.4	COORDINADOR GENERAL	DGIP
S52	M	19	ANALISTA	DGIP
S53	M	6.7	ANALISTA DE PROYECTO	DGIP
S54	F	13	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	DGIP
S55	F	13	AUXILIAR	DGIP
S56	F	14	TECNICO	DGIP
S57	F	3	ANALISTA II	DGIP
S58	F	8	ENCARGADO DEPTO.	DGIP
S59	F	13	COORDINADOR GENERAL	DGIP
S60	F	3	ANALISTA	DGIP
S61	F	8	ANALISTA ADMINISTRATIVO	DGIP
S62	F	4	ENCARGADO DE DIVISION	DGIP
S63	M	1.3	ANALISTA	DGIP
S64	M	9	ENCARGADO	DGIP
S65	F	3	TECNICO	DGIP

Relaciones Interpersonales (Tabulaciones Encuesta EDCO)

Relaciones Interpersonales					
	I1	I2	I3	I4	I5
s1	4	5	4	4	4
s2	5	5	5	5	5
s3	4	4	5	3	4
s4	4	5	5	5	4
s5	5	5	5	3	5
s6	5	5	5	4	5
s7	4	5	4	5	5
s8	4	5	5	5	3
s9	5	5	5	5	4
s10	5	4	5	5	5
s11	4	5	5	4	5
s12	5	4	5	4	5
s13	4	5	4	5	4
s14	3	4	4	5	4
s15	3	4	2	3	4
s16	4	5	5	5	4
s17	5	5	5	4	4
s18	5	5	5	5	5
s19	3	5	4	4	4
s20	4	5	3	2	3
s21	3	5	5	5	3
s22	3	4	3	4	3
s23	3	3	3	3	3
s24	4	5	4	4	4
s25	3	3	3	3	2
s26	4	4	3	3	4
s27	5	4	4	5	4
s28	5	5	5	5	5
s29	4	5	4	4	4
s30	4	4	4	4	4
s31	1	5	2	4	3
s32	4	5	4	5	4
s33	4	2	3	3	4
s34	4	4	4	5	4
s35	5	5	4	4	4
s36	5	5	5	5	5

Relaciones Interpersonales					
	I1	I2	I3	I4	I5
s37	3	5	3	5	4
s38	5	4	5	4	4
s39	3	4	3	3	3
s40	4	4	4	4	4
s41	4	4	4	4	4
s42	4	4	3	4	4
s43	4	4	4	4	4
s44	5	5	5	5	5
s45	2	5	5	5	4
s46	5	5	5	4	5
s47	3	4	4	5	3
s48	3	3	3	3	3
s49	3	4	4	3	3
s50	5	5	5	5	5
s51	4	5	4	4	5
s52	4	5	5	3	4
s53	4	4	5	4	4
s54	3	5	5	3	1
s55	5	5	5	5	5
s56	5	5	1	5	5
s57	5	5	5	4	5
s58	4	5	4	5	4
s59	3	5	4	3	3
s60	3	5	4	4	4
s61	5	5	5	5	5
s62	4	5	4	4	4
s63	4	4	3	5	4
s64	4	4	3	3	4
s65	5	5	5	5	5

Total Item	261	295	269	271	263
Total R.I.:	1359				

Prom.R.I.:	20.91
-------------------	--------------

Med. R.I.:	679.5
-------------------	--------------

Estilo de Dirección (Tabulaciones Encuesta EDCO)

Estilo de Ddirección					
	I6	I7	I8	I9	I10
S1	5	5	4	5	5
S2	5	5	5	5	5
S3	4	5	4	3	4
S4	5	5	4	5	5
S5	5	5	5	5	4
S6	5	5	5	1	4
S7	5	5	5	5	4
S8	5	5	4	5	5
S9	4	5	4	5	4
S10	5	5	3	3	3
S11	5	5	4	5	5
S12	5	4	4	4	4
S13	5	5	4	5	4
S14	4	5	2	4	5
S15	3	4	3	2	3
S16	5	5	5	5	5
S17	5	5	4	5	5
S18	5	5	5	5	5
S19	5	5	3	3	4
S20	5	5	4	5	3
S21	5	5	5	5	4
S22	4	5	3	4	5
S23	3	3	3	3	3
S24	5	5	4	5	5
S25	4	5	4	3	3
S26	2	5	2	3	3
S27	4	5	4	4	4
S28	5	5	5	5	5
S29	4	5	3	3	5
S30	5	5	3	4	5
S31	3	5	2	5	4
S32	5	5	3	5	5
S33	5	5	3	3	5
S34	4	5	4	5	5
S35	4	5	4	5	5
S36	5	5	4	5	5

Estilo de Dirección					
	I6	I7	I8	I9	I10
S37	4	3	3	3	3
S38	5	5	4	4	5
S39	3	4	3	3	3
S40	2	3	1	1	2
S41	4	4	3	4	4
S42	4	5	4	5	5
S43	5	4	3	3	3
S44	5	5	3	5	5
S45	2	5	1	4	3
S46	4	5	4	4	4
S47	2	5	3	3	3
S48	2	4	2	3	3
S49	2	3	1	1	1
S50	4	5	4	4	4
S51	5	5	4	4	5
S52	2	5	2	3	1
S53	3	4	1	3	2
S54	3	4	3	4	4
S55	2	5	2	1	5
S56	2	2	3	2	2
S57	5	5	4	5	5
S58	4	5	4	4	4
S59	2	4	4	4	4
S60	3	5	4	5	5
S61	5	5	4	5	5
S62	4	5	3	3	5
S63	5	5	5	5	5
S64	2	3	3	2	3
S65	5	5	5	5	5

Total Item	262	303	227	254	265
Total E.D.:	1311				
Prom. E.D.:	20.17				
Med. E.D.:	655.5				

Retribución (Tabulaciones Encuesta EDCO)

Retribución					
	I11	I12	I13	I14	I15
S1	4	3	3	3	3
S2	5	5	3	5	5
S3	4	4	1	3	4
S4	5	3	3	4	3
S5	5	5	5	5	5
S6	2	4	1	1	5
S7	5	3	3	2	4
S8	4	2	3	3	4
S9	4	3	2	3	4
S10	3	4	3	3	3
S11	5	4	2	3	4
S12	4	4	2	3	4
S13	2	4	1	2	4
S14	3	4	2	3	4
S15	3	2	3	4	2
S16	4	4	4	5	5
S17	4	4	3	3	4
S18	4	4	5	5	5
S19	3	4	4	4	4
S20	5	4	3	3	4
S21	3	3	2	3	3
S22	2	4	2	3	4
S23	4	4	3	3	3
S24	4	5	4	5	5
S25	2	3	3	3	3
S26	4	4	4	3	3
S27	5	4	4	3	4
S28	3	3	2	3	2
S29	4	2	4	4	3
S30	4	3	4	4	3
S31	5	4	3	5	4
S32	4	4	2	4	5
S33	4	4	1	4	4
S34	5	4	2	4	5
S35	5	5	4	3	5
S36	5	4	4	5	4

Retribución					
	I11	I12	I13	I14	I15
S37	5	4	2	3	4
S38	5	4	1	4	4
S39	3	3	3	3	3
S40	3	2	3	3	2
S41	3	3	3	3	3
S42	4	4	4	4	2
S43	3	4	4	4	2
S44	5	5	5	5	5
S45	5	4	3	3	3
S46	4	5	1	1	4
S47	4	5	5	3	5
S48	4	4	2	1	4
S49	5	5	4	3	4
S50	5	3	5	5	3
S51	4	3	3	4	4
S52	5	4	1	1	3
S53	5	2	3	3	4
S54	5	3	3	3	4
S55	4	3	3	4	4
S56	4	3	1	2	2
S57	5	4	4	5	5
S58	5	4	2	4	2
S59	4	5	2	4	4
S60	1	5	1	1	3
S61	5	5	1	5	5
S62	5	2	3	5	5
S63	5	4	4	5	5
S64	3	4	2	3	5
S65	5	5	5	5	5

Total Item	264	245	187	225	248
Total R.:	1169				
Prom. R.:	17.98				
Med. R.:	584.5				

Sentido de Pertenencia (Tabulaciones Encuesta EDCO)

Sentido de Pertenencia					
	I16	I17	I18	I19	I20
S1	5	4	5	4	4
S2	5	5	5	5	5
S3	5	4	5	2	3
S4	5	3	1	2	3
S5	5	5	5	1	5
S6	5	4	5	5	5
S7	5	5	5	4	5
S8	5	3	5	3	5
S9	5	3	5	3	5
S10	5	5	5	5	5
S11	5	1	2	2	5
S12	5	4	5	2	4
S13	5	3	4	5	5
S14	3	3	5	4	5
S15	3	2	3	4	3
S16	5	4	5	5	5
S17	5	4	5	2	5
S18	5	5	5	5	5
S19	5	5	5	4	4
S20	3	3	5	4	5
S21	5	5	5	5	5
S22	2	2	5	5	3
S23	4	3	3	5	3
S24	5	5	4	5	5
S25	5	4	5	3	5
S26	5	3	5	2	5
S27	5	3	5	4	3
S28	5	5	5	1	3
S29	5	4	5	5	4
S30	5	5	5	1	5
S31	5	3	5	5	5
S32	5	5	5	5	5
S33	5	5	5	5	4
S34	5	3	5	5	3
S35	5	5	5	5	5
S36	5	5	5	5	5

Sentido de Pertenencia					
	I16	I17	I18	I19	I20
S37	5	4	5	5	5
S38	5	5	5	2	4
S39	3	3	4	4	3
S40	5	4	5	5	3
S41	5	4	5	5	5
S42	5	5	5	5	5
S43	5	5	5	5	5
S44	5	5	5	5	5
S45	4	2	5	5	2
S46	5	3	5	5	3
S47	3	2	5	3	3
S48	4	3	4	4	3
S49	5	5	5	5	3
S50	5	4	5	5	5
S51	5	5	5	4	5
S52	5	5	5	3	5
S53	4	4	5	2	2
S54	5	3	5	4	4
S55	5	5	5	4	5
S56	3	1	3	5	5
S57	5	4	5	5	3
S58	5	5	5	4	4
S59	3	4	5	5	4
S60	5	2	5	1	3
S61	5	2	5	5	5
S62	5	4	5	5	4
S63	5	5	5	5	5
S64	4	4	5	4	4
S65	5	5	5	5	4

Total Item	303	252	308	261	275
Total S.P.:	275				

Prom. S.P.:	4.23
-------------	-------------

Med. S.P.:	137.5
------------	--------------

Claridad y Coherencia en la Dirección (Tabulaciones Encuesta EDCO)

Claridad y Coherencia en la Dirección					
	I31	I32	I33	I34	I35
S1	4	3	2	3	4
S2	5	5	5	5	5
S3	5	3	5	4	3
S4	5	4	3	3	3
S5	5	5	5	2	5
S6	5	4	5	5	5
S7	5	4	5	4	5
S8	5	4	5	5	4
S9	5	4	5	5	4
S10	4	4	3	3	3
S11	4	5	5	1	4
S12	4	3	3	3	3
S13	5	5	3	4	3
S14	4	3	3	3	3
S15	3	2	4	3	2
S16	5	4	4	3	4
S17	5	4	3	3	4
S18	5	4	5	3	5
S19	5	4	5	3	5
S20	4	3	3	3	3
S21	5	4	3	4	3
S22	4	3	3	4	4
S23	3	3	3	3	3
S24	4	4	4	5	4
S25	3	3	3	4	3
S26	5	4	3	3	5
S27	5	3	3	3	4
S28	1	1	3	3	3
S29	4	4	4	5	5
S30	5	4	3	4	4
S31	5	5	4	5	4
S32	3	3	2	3	4
S33	3	3	4	3	3
S34	4	4	4	2	4
S35	5	4	3	4	4
S36	5	5	5	5	5

Claridad y Coherencia en la Dirección					
	I31	I32	I33	I34	I35
S37	5	4	5	5	5
S38	5	5	1	2	5
S39	3	3	3	3	3
S40	4	3	3	3	3
S41	5	4	5	3	5
S42	4	4	4	2	2
S43	4	4	4	2	5
S44	5	5	5	5	5
S45	5	4	2	4	3
S46	4	4	4	5	5
S47	4	3	3	4	3
S48	3	3	3	4	3
S49	4	3	3	1	3
S50	5	5	5	5	4
S51	4	4	5	4	4
S52	5	5	5	5	5
S53	3	4	4	4	4
S54	4	2	4	4	3
S55	5	4	5	4	5
S56	3	3	2	4	3
S57	5	3	3	5	4
S58	5	4	4	4	4
S59	3	3	3	4	3
S60	5	5	5	3	5
S61	4	4	5	5	4
S62	3	5	3	3	4
S63	5	4	4	4	4
S64	4	3	3	2	3
S65	5	5	5	5	5

Total Item	173	149	147	141	155
Total C.C.D.:	765				
Prom. C.C.D.	11.77				
Med. C.C.D.:	382.5				