



ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO

TEMA:

“INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL Y AMBIENTE LABORAL DE LOS
EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LA EMPRESA
ELÉCTRICA PROVINCIAL COTOPAXI S.A.”

Fausto Alexander Amores Cevallos

Gabriela Fernanda Bonilla Liger

Latacunga - Ecuador

Introducción

- Para ésta investigación se analiza a la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A. su estado actual en cuanto a satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo, supervisión y capacitación para el trabajador, en base a la perspectiva de su personal, además se incluye conceptos teóricos como el modelo tentativo de factores determinantes de satisfacción laboral y propuestas para la aplicación en ELEPCO S.A.

Justificación

- El presente trabajo está orientado a investigar y diagnosticar el clima organizacional y ambiente laboral de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A., a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación ya que hoy en día el personal es la fuente que impulsa el progreso y desarrollo empresarial, evitando que los trabajadores no estén desmotivados.

CAPITULO I

LA EMPRESA

LA EMPRESA

- Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A

MISIÓN

- “Es proveer potencia y energía eléctrica en su área de concesión de la Provincia de Cotopaxi, en forma suficiente, confiable, continua y al precio justo, de tal manera que se tienda al desarrollo socio económico de la sociedad y de los sectores productivos de la provincia”

VISIÓN

- Ser líder en el sector eléctrico del país, garantizando un excelente servicio eléctrico durante las 24 horas diarias.

LA EMPRESA

OBJETIVOS

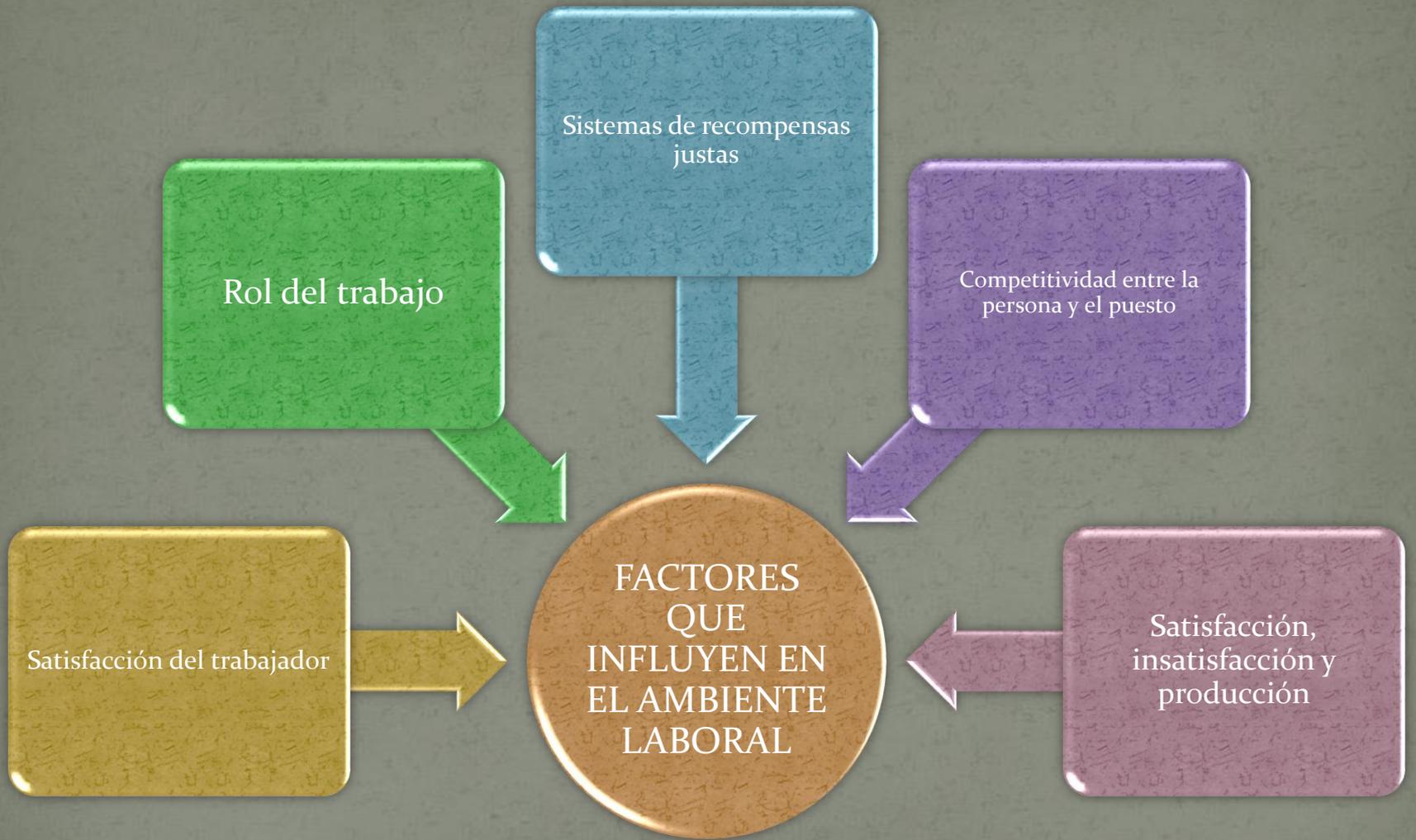
- Normar, estructurar y reorganizar la empresa con miras hacia un proceso de excelencia administrativa
- Eficiencia y austeridad con los recursos económicos a fin de obtener resultados positivos en los balances

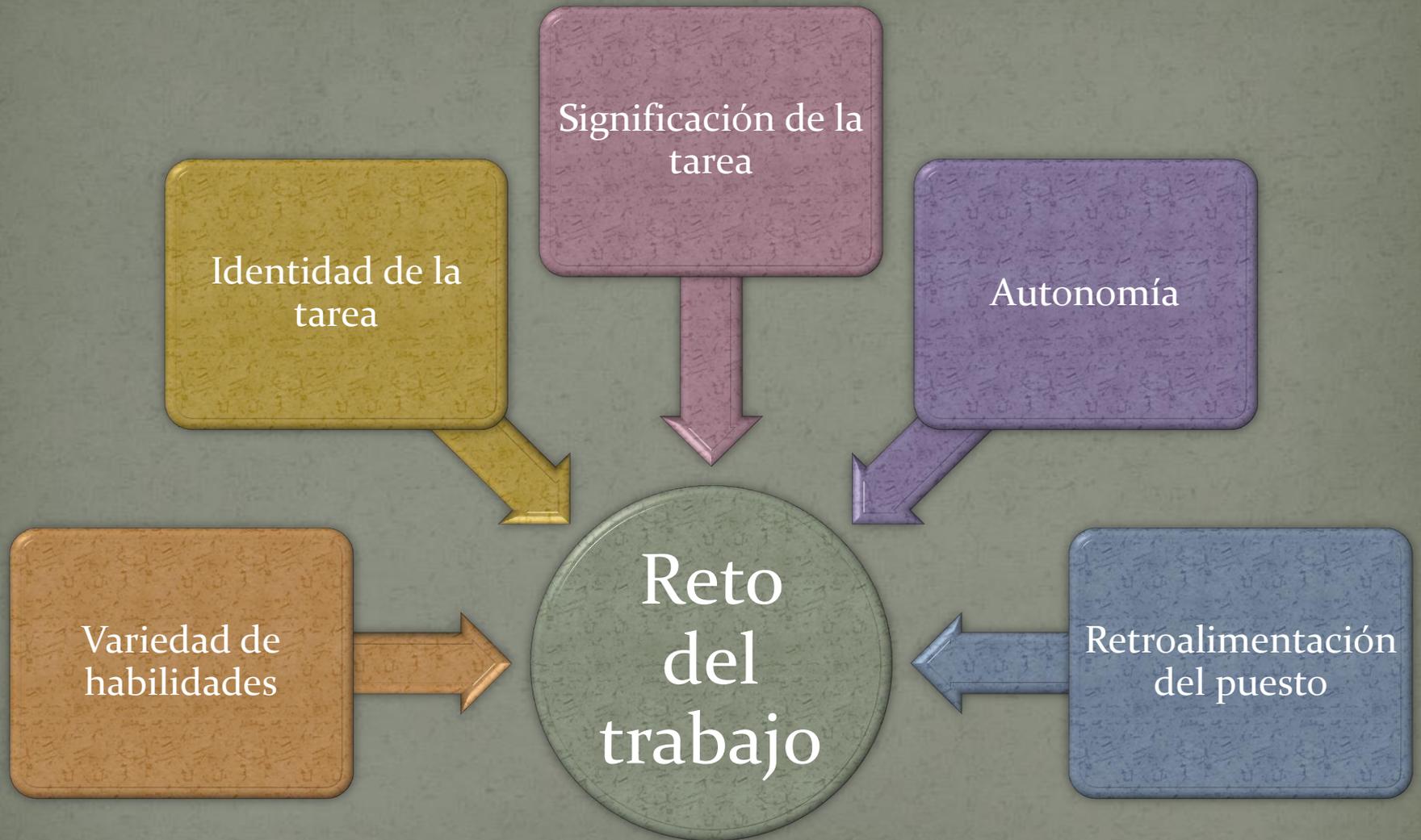
VALORES

- Calidad, eficiencia, responsabilidad y trabajo.

POLÍTICAS

- Generar energía eléctrica en el área de concesión en la Provincia de Cotopaxi, procurando la continuidad, confiabilidad y eficiencia del servicio, así como la optimización de los recursos disponibles.
- Atender el desarrollo de los Recursos Humanos y su adecuada capacitación y su optimización.





SISTEMA DE RECOMPENSAS JUSTAS

- SATISFACCIÓN CON EL SALARIO

Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor.

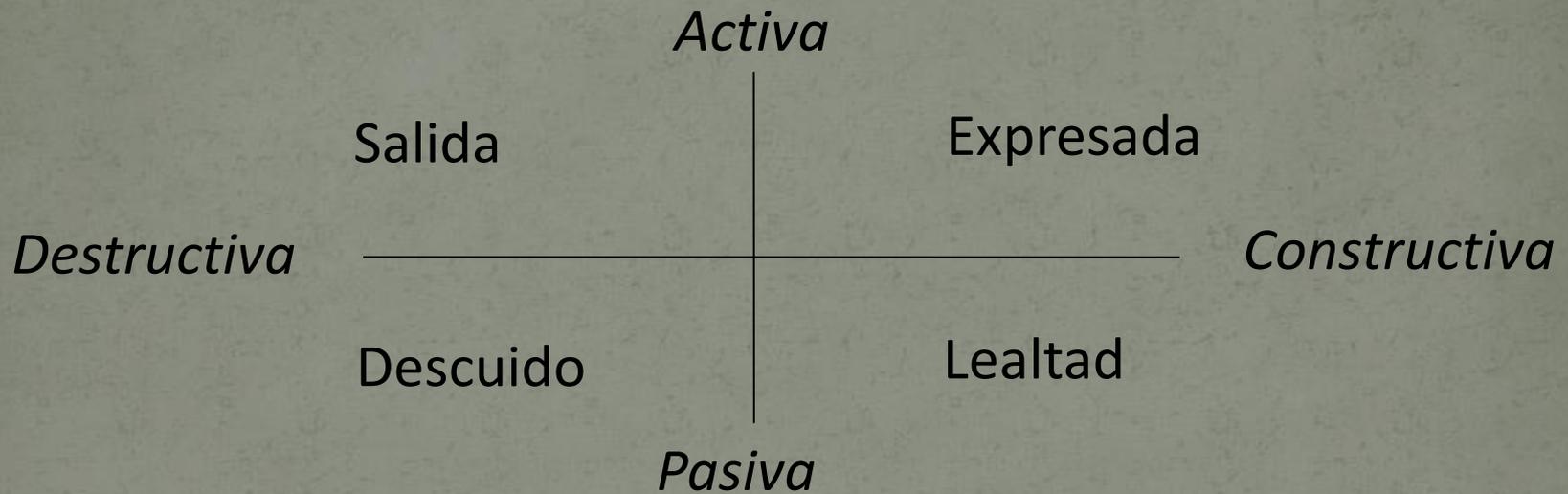
A través de esta actividad vital se garantiza la satisfacción de los empleados, lo que ayuda a su vez a la organización a obtener, mantener y retener un fuerza de trabajo productiva .

COMPETITIVIDAD ENTRE LA PERSONA Y EL PUESTO

- Un alto acuerdo entre personalidad y ocupación da como resultado mas satisfacción, ya que las personas poseerían talentos y habilidades adecuadas para cumplir con las demandas de sus trabajos.

TALENTO ADECUADO = MEJOR DESEMPEÑO

Formas de expresar la insatisfacción laboral



ESCALA DE NECESIDADES DE

Estima:

Alta.-Respeto a uno mismo, maestrías, logros, independenciam.

Baja.-

Intención, reputación, estatus, dignidad, fama.

Al tener satisfecha esta necesidad apoya al sentido de valoración como individuo y profesional.

Moralidad, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, aceptación de hechos, resolución de problemas.

AUTORREALIZACIÓN

Autorreconocimiento, confianza, respeto, éxito

Sociales: Ser parte de una comunidad, de agruparse.

Amistad, afecto, intimidad sexual, actividades deportivas, culturales y recreativas.

Seguridad y Protección: Sentirse seguro y protegido

Seguridad Física, empleo, moral, familia, **salud**, propiedad privada

Básicas: Fisiológicas, referentes a la supervivencia

Respiración, **alimentación**, descanso, **techo**

CAPITULO II
CONSIDERACIONES
TEÓRICAS

CAPITULO 2

CONSIDERACIONES TEÓRICAS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD

El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él

**ESCALAS DE CLIMAS
ORGANIZACIONALES**

**MEDICIÓN DEL
CLIMA
ORGANIZACIONAL**

**DIAGNÓSTICO
ORGANIZACIONAL**

CLIMA ORGANIZACIONAL

E
S
C
A
L
A



IDENTIDAD

CONFLICTO

ESTÁNDARES

COOPERACIÓN

RELACIONES

DESAFÍO

RECOMPENSA

RESPONSABILIDAD

ESTRUCTURA

Ambiente Laboral

El ambiente de trabajo influye tanto en la cantidad como la calidad de trabajo que una persona pueda realizar en su centro laboral de ahí la importancia que se le debe dar a mejorar y convertir el ambiente de trabajo en un lugar cómodo y agradable.

**LA IMPORTANCIA DE
LOS COMPAÑEROS
PARA GENERAR UN
GRATO CLIMA
LABORAL**

**CÓMO MEJORAR EL
CLIMA LABORAL**

**CÓMO CONSEGUIR
UN BUEN AMBIENTE
DE TRABAJO**

Formación de los trabajadores

La dinámica del mundo actual exige la mejora continua de la calidad de los productos y servicios y el incremento de la productividad para garantizar que la organización siga siendo competitiva.

Ante esta realidad la formación se torna indispensable para asegurar que los empleados obtengan las competencias laborales necesarias para desarrollar su trabajo.

Participación colaboración e interacción social

- La participación puede ir desde una simple consulta hasta una total involucración y debe emplearse siempre que el directivo esté convencido de que sus subordinados se encuentran capacitados para desarrollar cualquier tarea y deseen utilizar sus capacidades.

Condiciones de trabajo

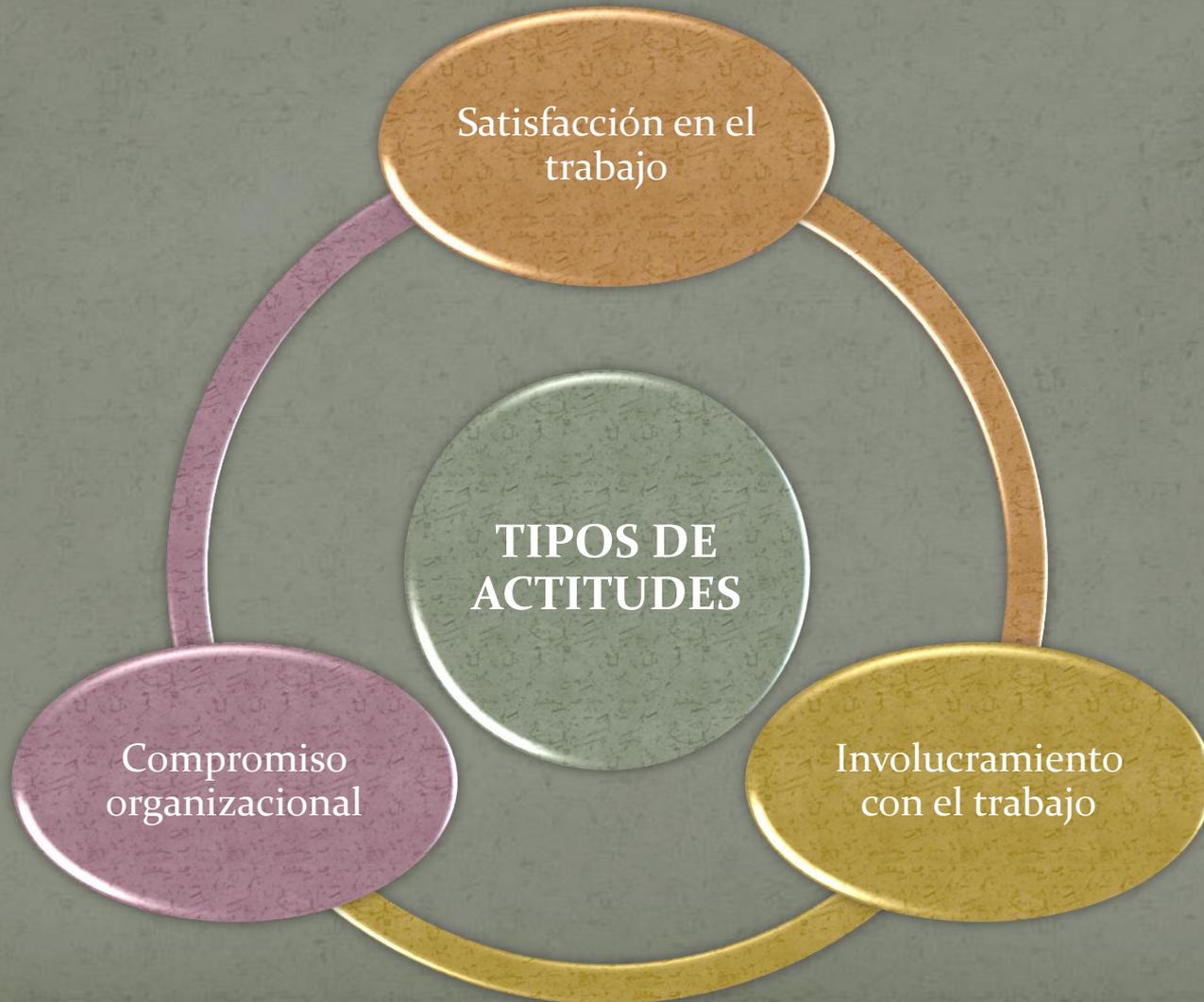
- Las buenas condiciones físico-ambientales de trabajo tienen una gran incidencia sobre la productividad y mejoran el nivel motivacional de sus empleados y su identificación con la empresa.

El liderazgo

- El proceso interpersonal mediante el cual los directivos tratan de influir sobre sus colaboradores para que logren las metas de trabajo prefijadas.

CAPÍTULO 3

MEDICIÓN DE LAS ACTITUDES



MEDICIÓN DE LAS ACTITUDES

- El método mas eficaz para descubrir y medir las actitudes es levantar un censo de preguntas.
- El método que utilizamos en la presente investigación fue el de "Escala Global Única" .

ESCALA GLOBAL ÚNICA

- Preguntar a los empleados y trabajadores considerando todo.
- Por ejemplo : ¿Cuán satisfecho está con su trabajo?, las respuestas se adaptan entre dos extremos entre "altamente satisfecho" y "altamente insatisfecho".

RECOLECCION DE INFORMACION

Encuesta

Sondeo

PÚBLICO INTERNO (trabajadores)

- La información se recolectó sobre la base de un cuestionario modificado (encuesta).
- Se aplicó de forma anónima al personal de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A.

LIMITES DE LA INVESTIGACIÓN

Los límites de la investigación fueron definidos en base a la interrogante sobre la influencia que ejerce la cultura y el clima organizacional en la eficiencia del personal de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A., para ello y con la finalidad de lograr una respuesta explicativa a este fenómeno, únicamente abarcaremos aspectos tales como:

- El estilo de liderazgo de los jefes;
- El manejo de niveles de comunicación que subsisten;
- Las diferentes relaciones laborales que se originan entre los trabajadores, la infraestructura y la condición física de los equipos que utilizan;
- La rigidez, flexibilidad y adaptabilidad de la organización,
- Además de la exposición de los problemas más relevantes, como la cultura y costumbres de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A., que indudablemente se convierten en factores que inciden en la eficiencia del personal e intervienen en la formación del clima institucional.

LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- Factor tiempo :

Debido a la poca disponibilidad de tiempo con la que contaban los trabajadores ya que sus ocupaciones laborales se lo impedían

- La ubicación geográfica :

ELEPCO S.A., cuenta con personal en todos los cantones de la provincia, los mismo que se encuentran muy distanciados de la Matriz Latacunga, sectores como :

La Maná, Zumbahua, Moraspungo, Mulaló, Illuchi I, Illuchi II y el sector Occidente (El Estado, Angamarca, Pangua, Catazacón.

CAPITULO IV
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
PARA MEDIR EL CLIMA
ORGANIZACIONAL Y EL
AMBIENTE LABORAL DE LOS
EMPLEADOS Y TRABAJADORES
DE LA EMPRESA ELÉCTRICA
PROVINCIAL COTOPAXI S.A.



¿A quién está dirigida la investigación?

A los empleados y trabajadores de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A.



UNIVERSO

El Universo de los trabajadores es de 379 (100%) en corte de diciembre del 2012.

MUESTRA

Debido a la estructura de ELEPCO S.A., compuesta por Direcciones, Jefaturas, Unidades y Grupos Se tomó la decisión de trabajar con la mayor parte del personal de la nómina. Se encuestó a 373 (98,42%) personas, mismas que constituyen la población del presente estudio.



Metodología de la investigación

Modalidad cualitativa ya que permitió un análisis de los elementos que componen el tema del estudio e interpretar a los resultados.

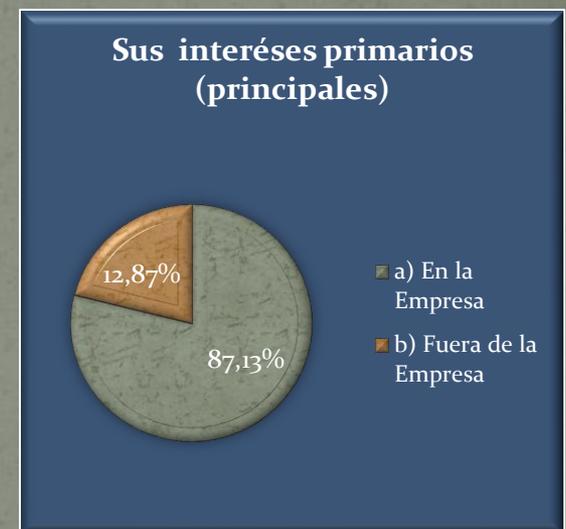
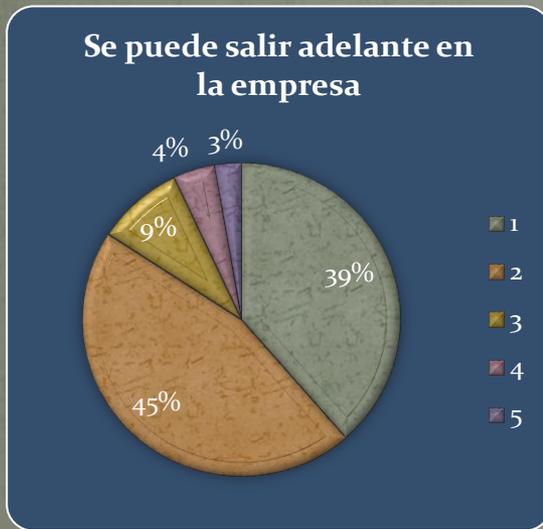
investigación de campo, puesto que se analizó el fenómeno tal como se presentó, es decir, vivimos la realidad, encuestando personalmente a los trabajadores, interpretando ciertos ambientes desde el punto de vista comunicacional permitiéndonos aproximarnos a la realidad

PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

- Para recoger la información se recurrió a la encuesta cuyo instrumento es la guía de la encuesta, dirigida a los trabajadores de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S. A.
- Esta información se procesó a través de la tabulación y graficación.
- El análisis de la investigación se realizó en base a los resultados obtenidos de las encuestas tabuladas y graficadas.

RESULTADOS DEL ESTUDIO

● CLIMA LABORAL (general)



1.-En gran medida de acuerdo 2.- De acuerdo 3.- indeciso 4.-En desacuerdo 5.-En gran medida en desacuerdo

CLIMA LABORAL (filtros)

TABLA 2.1					
Puedo salir adelante en esta empresa si me esfuerzo					
DETALLE	1	2	3	4	5
PLANTA	38,71	44,62	5,91	7,53	3,23
OCASIONAL	38,5	46,52	11,76	1,07	2,14
ADMINISTRATIVO	35,26	42,95	11,54	7,05	3,21
OPERATIVO	41,01	47,47	6,91	2,3	2,3
HOMBRES	39,81	47,57	7,77	2,91	1,94
MUJERES	32,81	35,94	14,06	10,94	6,25
DISCAPACIDAD	40	40	13,33	6,67	0
OCCIDENTE	45	52,5	0	0	2,5
SIERRA	37,84	44,74	9,91	4,8	2,7

1.-En gran medida de acuerdo 2.- De acuerdo 3.- indeciso 4.-En desacuerdo 5.-En gran medida en desacuerdo

CLIMA LABORAL (filtros)

TABLA 3.1					
Las decisiones de ascenso de los empleados se manejan con justicia					
DETALLE	1	2	3	4	5
PLANTA	20,43	36,02	16,67	18,82	8,06
OCASIONAL	17,65	40,64	14,97	19,25	7,49
ADMINISTRATIVO	16,03	32,69	16,03	23,72	11,54
OPERATIVO	21,2	42,4	15,67	15,67	5,07
HOMBRES	20,06	40,13	16,18	16,5	7,12
MUJERES	14,06	29,69	14,06	31,25	10,94
DISCAPACIDAD	6,67	40	13,33	20	20
OCCIDENTE	22,5	62,5	15	0	0
SIERRA	18,62	35,44	15,92	21,32	8,71

1.-En gran medida de acuerdo 2.- De acuerdo 3.- indeciso 4.-En desacuerdo 5.-En gran medida en desacuerdo

CLIMA LABORAL (filtros)

Tabla No. 4.1: Intereses primarios (o principales)

TRABAJADO R	En la Empresa	Fuera de la Empresa	TOTAL
Operativo	90,32	9,68	100
Ocasional	89,84	10,16	100
Planta	84,41	15,59	100
Administrativo	82,69	17,31	100
Hombres	88,35	11,65	100
Mujeres	81,25	18,75	100
Discapacidad	66,67	33,33	100
ELEPCO S.A.	87,13	12,87	100

CLIMA LABORAL (filtros)

Tabla No. 4.2: Intereses primarios (o principales)

DIRECCIONES	PERSONAL ADMINISTRATIVO			PERSONAL OPERATIVO		
	En la Empresa	Fuera de la Empresa	TOTAL	En la Empresa	Fuera de la Empresa	TOTAL
DIRECCIÓN GENERACIÓN	100,00	0,00	100,0	87,50	12,50	100,0
DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA	100,00	0,00	100,0	0,00	0,00	0,00
DIRECCIÓN TÉCNICA	93,28	6,72	100,0	92,71	7,29	100,0
DIRECCIÓN PLANIFICACIÓN	87,50	12,50	100,0	0,00	0,00	0,00
DIRECCIÓN COMERCIAL	85,00	15,00	100,0	85,00	15,00	100,0
DIRECCIÓN FINANCIERA	82,54	17,46	100,0	94,44	5,56	100,0
DIRECCIÓN DE RELACIONES INDUSTRIALES	75,00	25,00	100,0	50,00	50,00	100,0
PRESIDENCIA. EJECUTIVA	66,67	33,33	100,0	0,00	0,00	0,00
CENTRO DE CÓMPUTO	66,67	33,33	100,0	100,00	0,00	100,0
AUDITORIA INTERNA	33,33	66,67	100,0	100,00	0,00	100,0

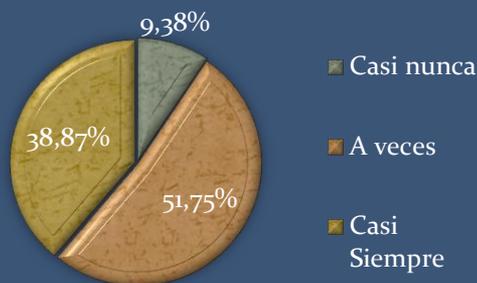
RESULTADOS DEL ESTUDIO

- CLIMA LABORAL (general)

Le brinda la oportunidad de hacer lo que usted hace mejor?



Le permite que sus opiniones cuenten ?



Le dan la oportunidad de crecer?



CLIMA LABORAL (filtros)

Tabla No. 5.2: Oportunidades que da la empresa

La empresa me brinda la oportunidad de hacer lo que hago mejor								
DIRECCIONES	ADMINISTRATIVO				OPERATIVO			
	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	TOTAL	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	TOTAL
AUDITORIA INTERNA	66,67	33,33	0,00	100	0,00	0,00	100,00	100,00
CENTRO DE CÓMPUTO	0	0,00	100,00	100	0,00	0,00	100,00	100,00
DIRECCIÓN COMERCIAL	15	60,00	25,00	100	10,00	47,50	42,50	100,00
DIRECCIÓN FINANCIERA	7,94	42,86	49,21	100	13,89	41,67	44,44	100,00
DIRECCIÓN GENERACIÓN	0	50,00	50,00	100	5,00	45,00	50,00	100,00
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN	12,5	75,00	12,50	100	0,00	0,00	0,00	0,00
PRESIDENCIA EJECUTIVA	11,11	11,11	77,78	100	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECCIÓN RELACIONES INDUSTRIALES	5	40,00	55,00	100	0,00	50,00	50,00	100,00
DIRECCIÓN TÉCNICA	5,04	35,29	59,66	99,9	5,21	36,46	58,33	100,00
DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA	0	66,67	33,33	100	0,00	0,00	0,00	0,00

CLIMA LABORAL (filtros)

Tabla No. 6.1: Las opiniones de los empleados cuentan

Le permite que sus opiniones cuenten?				
TRABAJADOR	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	TOTAL
Planta	10,75	44,62	44,62	100
Ocasional	8,02	58,82	33,16	100
Administra.	7,05	33,97	58,97	100
Operativo	7,83	55,3	36,87	100
Hombres	8,74	52,75	38,51	100
Mujeres	12,5	46,88	40,63	100
Discapacidad	20	33,33	46,67	100
ELEPCO S.A.	9,38	51,75	38,87	100

CLIMA LABORAL (filtros)

Tabla No. 6.2: Las opiniones de los empleados cuentan

Los miembros de la empresa toman en cuenta mi opinión								
PERSONAL ADMINISTRATIVO					PERSONAL OPERATIVO			
DIRECCIONES	Casi nunca	A veces	Casi siempre	TOTAL	Casi nunca	A veces	Casi siempre	TOTAL
AUDITORIA INTERNA	33,33	33,33	33,33	99,99	0,00	0,00	100,00	100,00
CENTRO DE CÓMPUTO	0,00	0,00	100,00	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN COMERCIAL	15,00	60,00	25,00	100,00	12,50	60,00	27,50	100,00
DIRECCIÓN FINANCIERA	12,70	44,44	42,86	100,00	8,33	63,89	27,78	100,00
DIRECCIÓN GENERACIÓN	0,00	50,00	50,00	100,00	50,00	37,50	13,50	101,00
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN	12,50	62,50	25,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PRESIDENCIA EJECUTIVA	11,11	44,44	44,44	99,99	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECCIÓN RELACIONES INDUSTRIALES	15,00	45,00	40,00	100,00	0,00	10,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN TÉCNICA	6,12	49,28	47,10	100,00	46,00	44,75	9,25	100,00
DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA	0,00	33,33	66,67	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00

CLIMA LABORAL (filtros)

Tabla No. 7.1: Crecimiento de los empleados en la empresa

Le dan la oportunidad de crecer?				
TRABAJADOR	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	TOTAL
Planta	17,2	41,94	40,86	100
Ocasional	15,51	49,2	35,29	100
Administra.	19,87	45,51	34,62	100
Operativo	13,82	45,62	40,55	100
Hombres	14,89	46,28	38,83	100
Mujeres	23,44	42,19	34,38	100
Discapacidad	13,33	46,67	40	100
ELEPCO S.A.	16,35	45,58	38,07	100

CLIMA LABORAL (filtros)

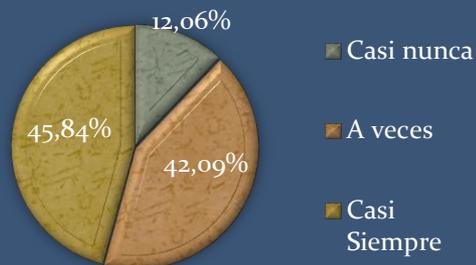
Tabla No. 7.2: Crecimiento de los empleados en la empresa

La empresa me ha dado la oportunidad de aprender y crecer								
DIRECCIONES	PERSONAL ADMINISTRATIVO				PERSONAL OPERATIVO			TOTAL
	Casi nunca	A veces	Casi siempre	TOTAL	Casi nunca	A veces	Casi siempre	
AUDITORIA INTERNA	66,67	33,33	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	100,00
CENTRO DE CÓMPUTO	33,33	66,67	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN COMERCIAL	25	45,00	30,00	100,00	22,50	50,00	27,50	100,00
DIRECCIÓN FINANCIERA	25,4	38,10	36,51	100,01	22,22	52,78	25,00	100,00
DIRECCIÓN GENERACIÓN	0	50,00	50,00	100,00	7,50	37,50	55,00	100,00
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN	37,5	37,50	25,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PRESIDENCIA EJECUTIVA	11,11	44,44	44,44	99,99	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECCIÓN RELACIONES INDUSTRIALES	10	60,00	30,00	100,00	50,00	50,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN TÉCNICA	8,4	46,22	45,38	100,00	9,38	43,75	46,88	100,00
DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA	0	66,67	33,33	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00

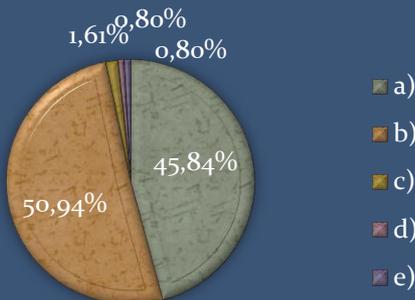
RESULTADOS DEL ESTUDIO

- CLIMA LABORAL (general)

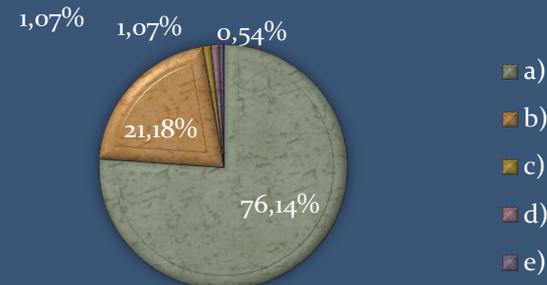
Sabe reconocer y aprobar un buen trabajo?



Qué representa el trabajo dentro de su vida



Qué tan interesante encuentra usted a las funciones que realiza?



- a) Es de interés extremadamente principal
- b) Bastante principal
- c) Más o menos principal
- d) Poco principal
- e) Nada principal

- a) Extremadamente interesante
- b) Muy interesante
- c) Más o menos interesante
- e) Poco interesante
- d) Nada interesante

CLIMA LABORAL (filtros)

Tabla No. 8.1: Reconocimiento de la empresa por un buen trabajo

Sabe reconocer y aprobar un buen trabajo?				
TRABAJADOR	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	TOTAL
Planta	12,37	40,32	47,31	100
Ocasional	11,76	43,85	44,39	100
Administrativo	15,38	39,74	44,87	100
Operativo	9,68	43,78	46,54	100
Hombres	11,33	42,72	45,95	100
Mujeres	15,63	39,06	45,31	100
Discapacidad	13,33	40	46,67	100
ELEPCO S.A	12,06	42,09	45,84	100

CLIMA LABORAL (filtros)

Tabla No. 8.2: Reconocimiento de la empresa por un buen trabajo

Dentro de la empresa reconocen y aprueban un buen trabajo								
DIRECCIONES	PERSONAL ADMINISTRATIVO				PERSONAL OPERATIVO			
	Casi nunca	A veces	Casi siempre	TOTAL	Casi nunca	A veces	Casi siempre	TOTAL
AUDITORIA INTERNA	33,33	33,33	33,33	99,99	0,00	0,00	100,00	100,00
CENTRO DE CÓMPUTO	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN COMERCIAL	25,00	45,00	30,00	100,00	15,00	60,00	25,00	100,00
DIRECCIÓN FINANCIERA	14,29	36,51	49,21	100,01	19,44	36,11	44,44	99,99
DIRECCIÓN GENERACIÓN	0,00	50,00	50,00	100,00	5,00	35,00	60,00	100,0
DIRECCIÓN PLANIFICACIÓN	37,50	37,50	25,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PRESIDENCIA EJECUTIVA	11,11	44,44	44,44	99,99	0,00	0,00	0,00	0,00
DIRECCIÓN RELAC. INDUSTRIAL	10,00	45,00	45,00	100,00	50,00	50,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN TÉCNICA	6,72	41,18	52,10	100,00	5,21	43,75	51,04	100,00
DIRECCIÓN ASESORÍA JURÍDICA	0,00	66,67	33,33	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00

CLIMA LABORAL (filtros)

Qué representa el trabajo que desempeña en ELEPCO S.A. dentro de su vida?

Tabla No. 9: Interés en el trabajo que se desempeña en ELEPCO S.A.

TRABAJADOR	Es de interés extremadamente		Más o menos		Nada	TOTAL
	principal	Bastante principal	principal	Poco principal	principal	
Planta	47,31	50	0,54	1,08	1,08	100,01
Ocasional	44,39	51,87	2,67	0,53	0,53	99,99
Administrativo	34,62	60,9	2,56	1,28	0,64	100
Operativo	53,92	43,78	0,92	0,46	0,92	100
Hombres	47,25	49,84	1,29	0,65	0,97	100
Mujeres	39,06	56,25	3,13	1,56	0	100
Discapacidad	33,33	60	0	0	6,67	100
ELEPCO S.A	45,84	50,94	1,61	0,8	0,8	99,99

CLIMA LABORAL (filtros)

Tabla No. 9.1: Interés en el trabajo que se desempeña en ELEPCO S.A.

El trabajo que desempeño en ELEPCO S. A. es importante en mi vida?						
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
DIRECCIONES	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Algo en desacuerdo	En desacuerdo	TOTAL
AUDITORIA INTERNA	0	66,67	33,33	0,00	0,00	100,00
CENTRO DE CÓMPUTO	33,33	66,67	0,00	0,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN. COMERCIAL	30	65	5,00	0,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN. FINANCIERA	36,51	61,9	0,00	1,59	0,00	100,00
DIRECCIÓN DE GENERACIÓN	100	0	0,00	0,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN	37,5	50	12,50	0,00	0,00	100,00
PRESIDENCIA EJECUTIVA	11,11	88,89	0,00	0,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN RELACIONES INDUSTRIALES	35	60	0,00	5,00	0,00	10,00
DIRECCIÓN TÉCNICA	57,14	40,34	1,68	0,84	0,00	100,00
DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA	33,33	66,67	0,00	0,00	0,00	100,00

CLIMA LABORAL (filtros)

Qué tan interesante encuentra usted a las funciones que realiza?: Le parece

Tabla No. 10.1: Interés en las funciones que se realiza en ELEPCO S.A.

TRABAJADOR	Extremadamente interesante	Muy interesante	Más o menos interesante	Poco interesante	Nada interesante	TOTAL
Planta	46,77	51,08	1,08	0,54	0,54	100,01
Ocasional	45,99	52,94	0,53	0,53	0	99,99
Administrativo	38,46	60,26	0	0,64	0,64	100
Operativo	52,07	46,08	1,38	0,46	0	99,99
Hombres	48,87	49,51	0,97	0,65	0	100
Mujeres	34,38	64,06	0	0	1,56	100
Discapacidad	33,33	60	0	6,67	0	100
ELEPCO S.A.	46,38	52,01	0,8	0,54	0,27	100

CLIMA LABORAL (filtros)

Tabla No. 10.2: Interés en las funciones que se realiza en ELEPCO S.A.

Las funciones que realizo son interesantes						
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
ÁREAS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Algo en desacuerdo	En desacuerdo	TOTAL
AUDITORIA INTERNA	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00
CENTRO DE CÓMPUTO	33,33	66,67	0,00	0,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN COMERCIAL	55,00	45,00	0,00	0,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN FINANCIERA	34,92	63,49	0,00	0,00	1,59	100,00
DIRECCIÓN DE GENERACIÓN	50,00	50,00	0,00	0,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN	12,50	87,50	0,00	0,00	0,00	100,00
PRESIDENCIA EJECUTIVA	55,56	44,44	0,00	0,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN DE RELAC. INDUSTRIAL	30,00	65,00	0,00	5,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN TÉCNICA	51,26	47,90	0,00	0,84	0,00	100,00
DIRECCIÓN ASESORÍA JURÍDICA	33,33	66,67	0,00	0,00	0,00	100,00

SATISFACCIÓN LABORAL

Está usted satisfecho de su trabajo?

Tabla No. 11: Satisfacción en el trabajo

TRABAJADOR	Muy satisfecho	Algo satisfecho	Indiferente	Algo insatisfecho	Muy insatisfecho	TOTAL
Planta	74,19	22,58	1,61	0,54	1,08	100
Ocasional	78,07	19,79	0,53	1,6	0	99,99
Administrativo	72,44	25,64	0,64	0,64	0,64	100
Operativo	78,8	17,97	1,38	1,38	0,46	99,99
Hombres	77,02	20,39	1,29	0,97	0,32	99,99
Mujeres	71,88	25	0	1,56	1,56	100
Discapacidad	80	20	0	0	0	100
ELEPCO S.A.	76,14	21,18	1,07	1,07	0,54	100

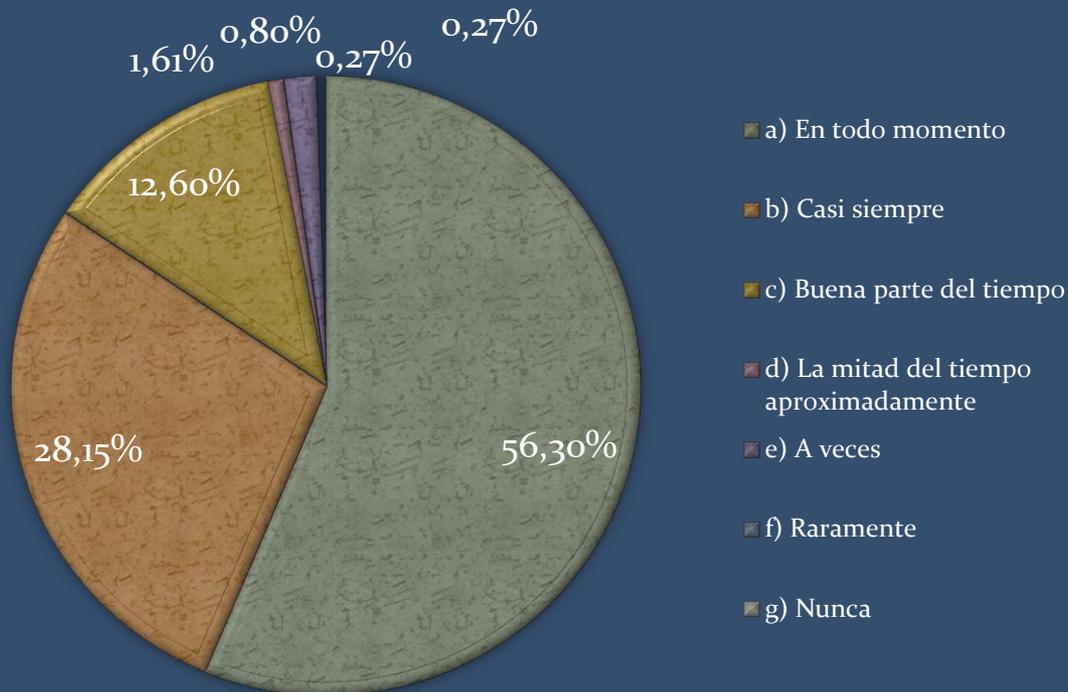
SATISFACCIÓN LABORAL (filtros)

Tabla No. 11.1: Satisfacción en el trabajo

Me encuentro satisfecho con mi trabajo						
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
DIRECCIONES	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	Algo en desacuerdo	En desacuerdo	TOTAL
AUDITORIA INTERNA	33,33	33,33	0,00	33,33	0,00	99,99
CENTRO DE CÓMPUTO	66,67	33,33	0,00	0,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN COMERCIAL	80,00	15,00	5,00	0,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN FINANCIERA	69,84	28,57	0,00	0,00	1,59	100,00
DIRECCIÓN DE GENERACIÓN	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN	50,00	50,00	0,00	0,00	0,00	100,00
PRESIDENCIA EJECUTIVA	88,89	11,11	0,00	0,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN DERELAC.Industr.	70,00	30,00	0,00	0,00	0,00	100,00
DIRECCIÓN TÉCNICA	78,15	18,49	1,68	1,68	0,00	100,00
DIRECCIÓN ASESORÍA JURÍDICA	33,33	66,67	0,00	0,00	0,00	100,00

SATISFACCIÓN LABORAL (general)

Tiempo en que se siente satisfecho con su trabajo



SATISFACCIÓN LABORAL (filtros)

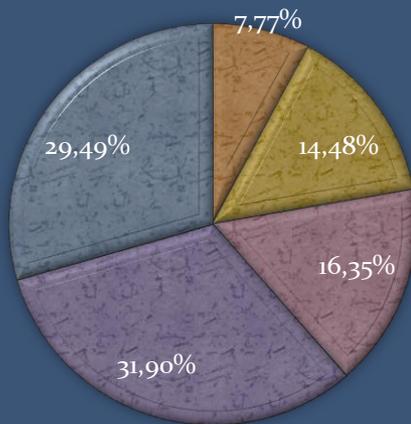
Tabla No. 12.1: Tiempo de satisfacción en el trabajo

TABLA 12.1								
Tiempo en que se siente satisfecho con su trabajo								
TRABAJADOR	En todo momento	Casi siempre	Buena parte del tiempo	La mitad del tiempo aproximadamente	A veces	Raramente	Nunca	TOTAL
Planta	58,6	27,42	11,83	0	2,15	0	0	100
Ocasional	54,01	28,88	13,37	1,6	1,07	0,53	0,53	98,93
Administrativo	34,62	60,9	2,56	1,28	0,64	38,46	60,26	100
Operativo	53,92	43,78	0,92	0,46	0,92	52,07	46,08	100
Hombres	47,25	49,84	1,29	0,65	0,97	48,87	49,51	100
Mujeres	39,06	56,25	3,13	1,56	0	34,38	64,06	100
Discapacidad	33,33	60	0	0	6,67	33,33	60	100
ELEPCO S.A.	45,84	50,94	1,61	0,8	0,8	46,38	52,01	99,99

SATISFACCIÓN LABORAL (general)

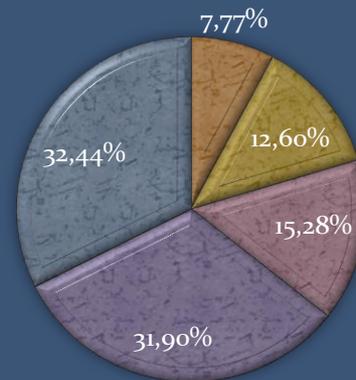
- SATISFACCIÓN LABORAL: Qué le causa insatisfacción en el trabajo?

Relaciones laborales.



- Es absolutamente desmotivante.
- Es desmotivante.
- Es mas o menos desmotivante.
- Es poco desmotivante
- Es nada desmotivante

La limpieza, higiene y el espacio que dispone en su lugar de trabajo.



- Es absolutamente desmotivante.
- Es desmotivante.
- Es mas o menos desmotivante.
- Es poco desmotivante
- Es nada desmotivante

SATISFACCIÓN LABORAL (filtros)

Tabla 13.1						
Qué le causa Insatisfacción en el trabajo						
Relaciones laborales.						
TRABAJADOR	Es absolutamente desmotivante	Es desmotivante	Es más o menos desmotivante	Es poco desmotivante	Es nada desmotivante	TOTAL
Planta	9,09	12,83	18,18	29,95	29,95	100
Ocasional	6,45	16,13	14,52	33,87	29,03	100
Administrativo.	7,05	17,95	17,95	31,41	25,64	100
Operativo	8,29	11,98	15,21	32,26	32,26	100
Hombres	7,77	13,27	16,18	33,01	29,77	100
Mujeres	7,81	20,31	17,19	26,56	28,13	100
Discapacidad	20	26,67	13,33	33,33	6,67	100
ELEPCO S.A.	7,77	14,48	16,35	31,9	29,49	99,99

SATISFACCIÓN LABORAL (filtros)

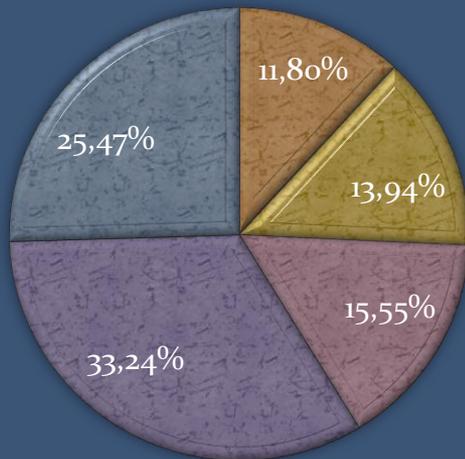
Tabla No. 14.1: Causas de la insatisfacción en el trabajo

Le causa insatisfacción la limpieza, higiene y el espacio que dispone en su lugar de trabajo.						
TRABAJADOR	Es absolutamente desmotivante	Es desmotivante	Es más o menos desmotivante	Es poco desmotivante	Es nada desmotivante	TOTAL
Planta	9,68	12,37	15,05	30,65	32,26	100,01
Ocasional	5,88	12,83	15,51	33,16	32,62	100
Administrativo	7,69	15,38	16,03	31,41	29,49	100
Operativo	7,83	10,6	14,75	32,26	34,56	100
Hombres	8,09	12,3	15,21	33,01	31,39	100
Mujeres	6,25	14,06	15,63	26,56	37,5	100
Discapacidad	20	13,33	20	40	6,67	100
ELEPCO S.A.	7,77	12,6	15,28	31,9	32,44	99,99

RESULTADOS DEL ESTUDIO

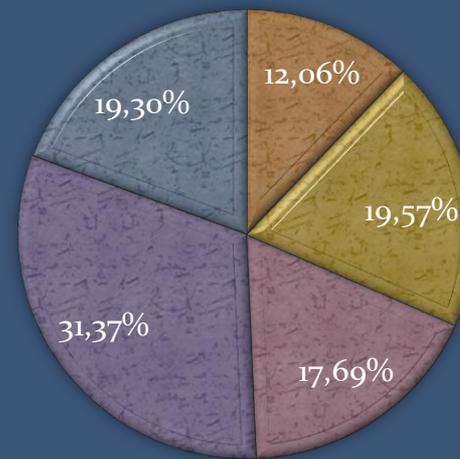
- **SATISFACCIÓN LABORAL:** Qué le causa insatisfacción en el trabajo?

La temperatura de su lugar de trabajo



- Es absolutamente desmotivante.
- Es desmotivante.
- Es mas o menos desmotivante.
- Es poco desmotivante
- Es nada desmotivante

Los objetivos y metas no alcanzadas



- Es absolutamente desmotivante.
- Es desmotivante.
- Es mas o menos desmotivante.
- Es poco desmotivante
- Es nada desmotivante

SATISFACCIÓN LABORAL (filtros)

Tabla 15.1						
Qué le causa Insatisfacción en el trabajo						
3.- La temperatura de su lugar de trabajo						
TRABAJADOR	Es absolutamente desmotivante	Es desmotivante	Es más o menos desmotivante	Es poco desmotivante	Es nada desmotivante	TOTAL
Planta	15,05	13,44	17,74	31,18	22,58	99,99
Ocasional	8,56	14,44	13,37	35,29	28,34	100
Administra.	12,82	18,59	14,1	30,77	23,72	100
Operativo	11,06	10,6	16,59	35,02	26,73	100
Hombres	10,03	12,94	16,18	34,95	25,89	99,99
Mujeres	6,25	20,31	7,81	26,56	39,06	99,99
Discapacidad	20	20	6,67	40	13,33	100
ELEPCO S.A.	11,8	13,94	15,55	33,24	25,47	100

SATISFACCIÓN LABORAL (filtros)

Tabla 16.1

¿Qué le causa insatisfacción en el trabajo?

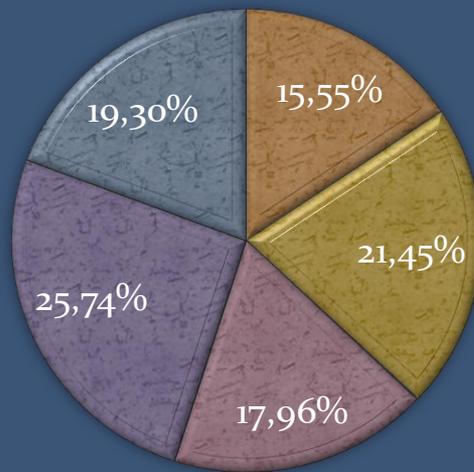
4.- Los objetivos y metas no alcanzadas.

TRABAJADOR	Es absolutamente desmotivante	Es desmotivante	Es más o menos desmotivante	Es poco desmotivante	Es nada desmotivante	TOTAL
Planta	14,52	15,05	19,35	31,72	19,35	99,99
Ocasional	9,63	24,06	16,04	31,02	19,25	100
Administrativo	14,1	22,44	17,31	30,13	16,03	100,01
Operativo	10,6	17,51	17,97	32,26	21,66	100
Hombres	11	17,8	18,45	32,36	20,39	100
Mujeres	17,19	28,13	14,06	26,56	14,06	100
Discapacidad	20	13,33	13,33	33,33	20	99,99
ELEPCO S.A.	12,06	19,57	17,69	31,37	19,3	99,99

RESULTADOS DEL ESTUDIO

- **SATISFACCIÓN LABORAL:** Qué le causa insatisfacción en el trabajo?

La falta de factores de motivación para el trabajador por parte de la administración de la empresa.



- Es absolutamente desmotivante.
- Es desmotivante.
- Es mas o menos desmotivante.
- Es poco desmotivante
- Es nada desmotivante

SATISFACCIÓN LABORAL (filtros)

Tabla 17.1

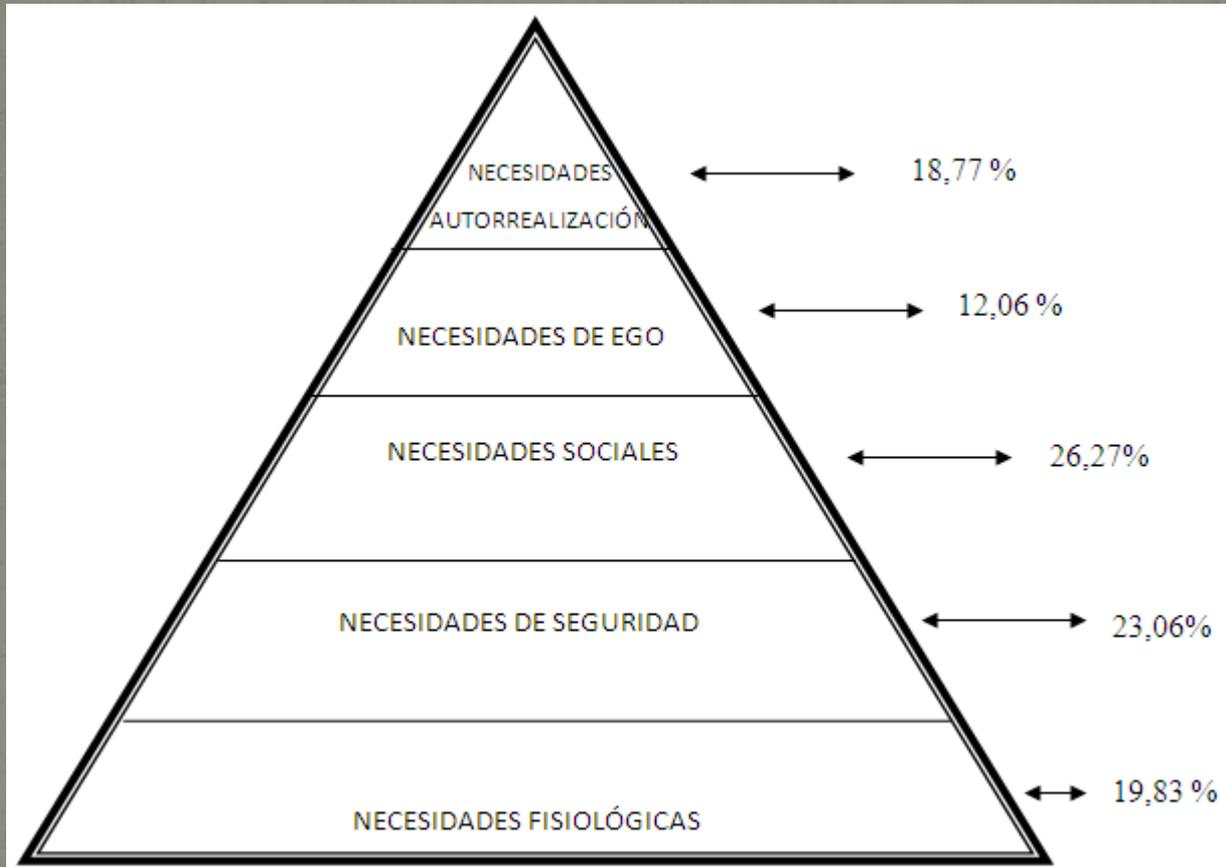
¿Qué le causa insatisfacción en el trabajo?

5.- La falta de factores de motivación para el trabajador por parte de la administración de la empresa.

TRABAJADOR	Es absolutamente desmotivante	Es desmotivante	Es más o menos desmotivante	Es poco desmotivante	Es nada desmotivante	TOTAL
Planta	16,13	20,43	18,82	24,19	20,43	100
Ocasional	14,97	22,46	17,11	27,27	18,18	99,99
Administrativo	15,38	26,92	15,38	25	17,31	99,99
Operativo	15,67	17,51	19,82	26,27	20,74	100,01
Hombres	15,21	18,45	20,39	25,57	20,39	100,01
Mujeres	17,19	35,94	6,25	26,56	14,06	100
Discapacidad	26,67	33,33	6,67	26,67	6,67	100,01
ELEPCO S.A.	15,55	21,45	17,96	25,74	19,3	100

ASPIRACIONES (ESCALA DE NECESIDADES)

ESCALA DE NECESIDADES DE ELEPCO S.A.

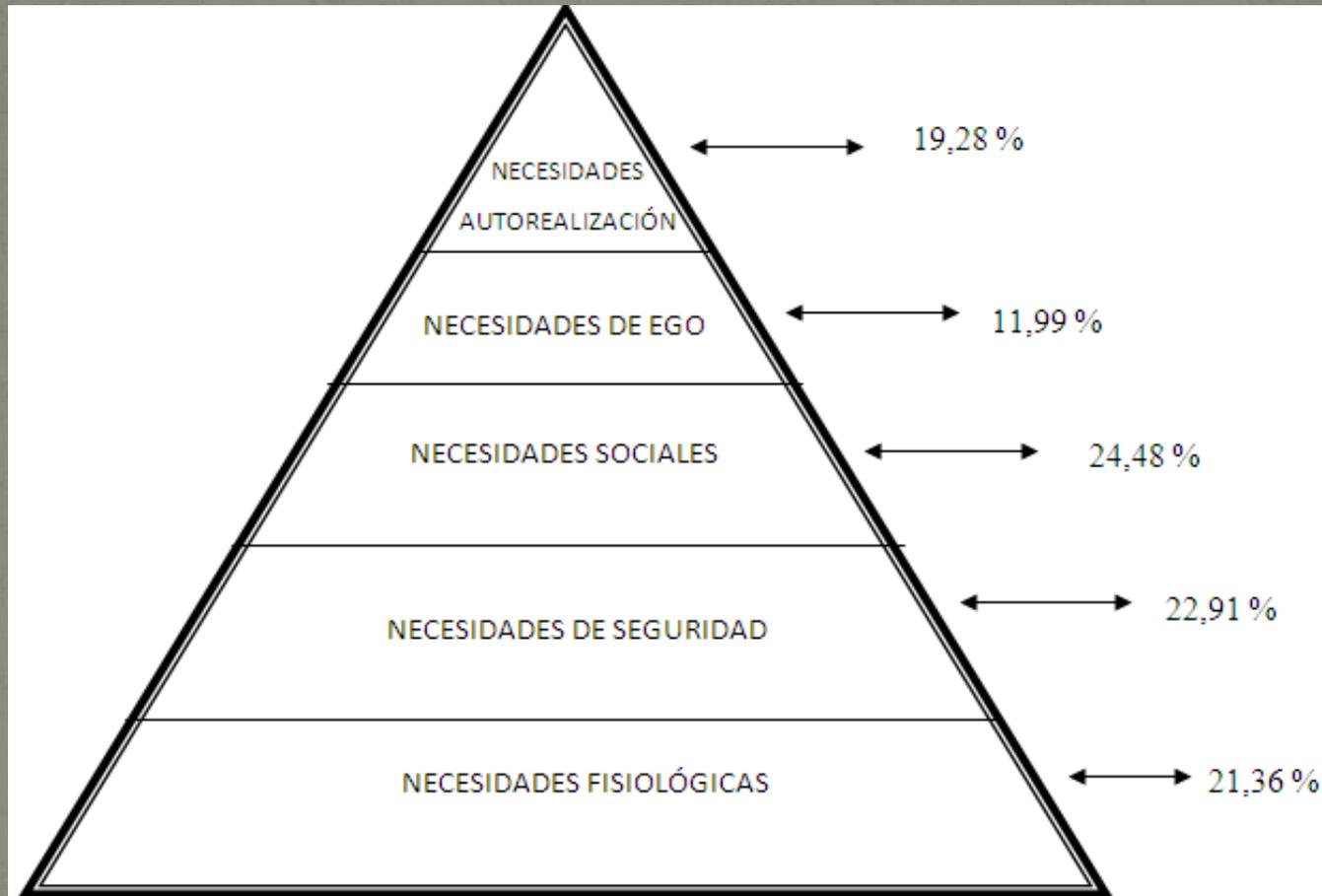


Fuente: Encuestas realizadas a trabajadores

Elaborado por: Fausto Amores y Gabriela Bonilla.

ASPIRACIONES (ESCALA DE NECESIDADES)

- ESCALA DE NECESIDADES PERSONAL DE PLANTA

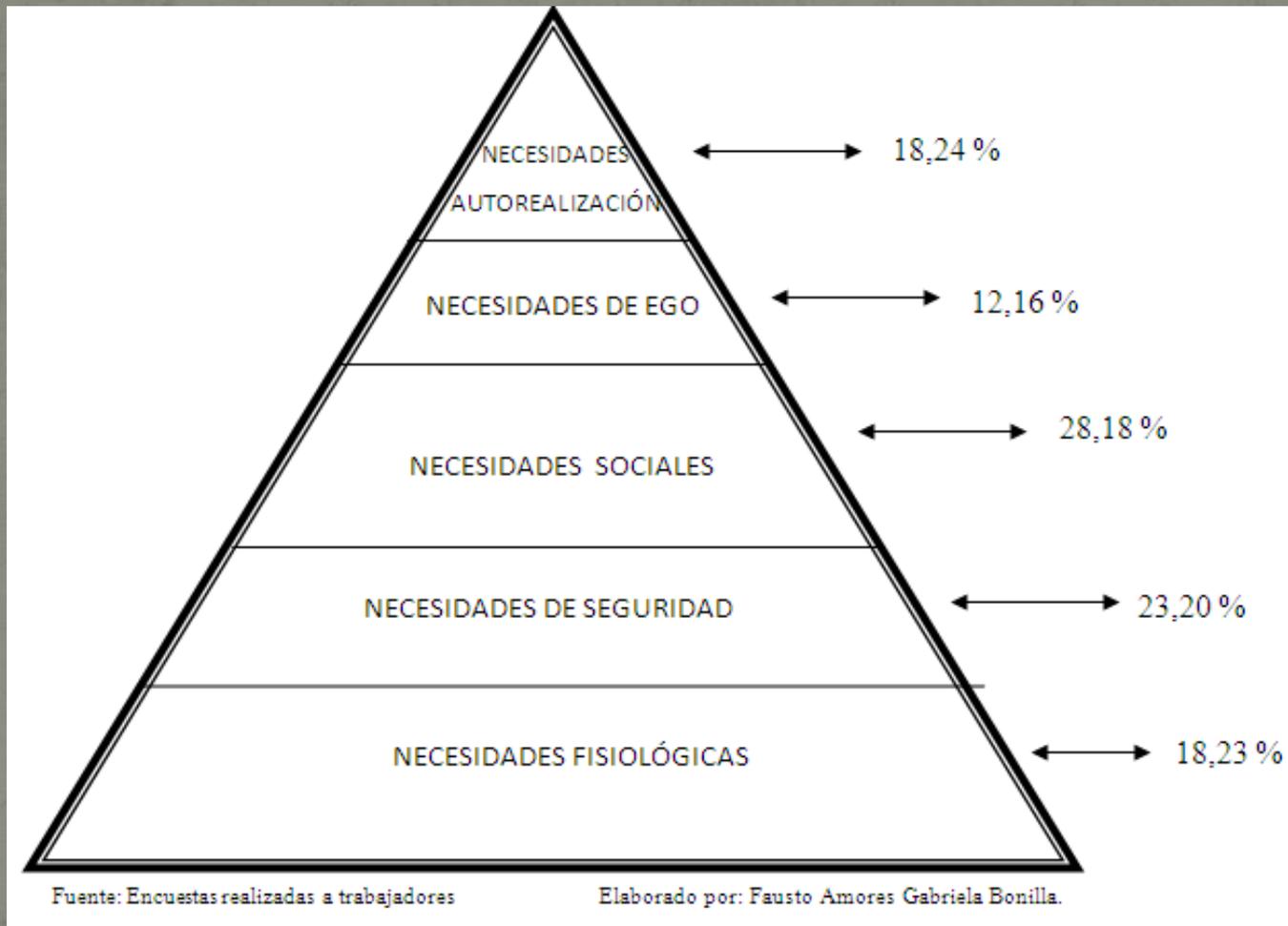


Fuente: Encuestas realizadas a trabajadores

Elaborado por: Fausto Amores y Gabriela Bonilla.

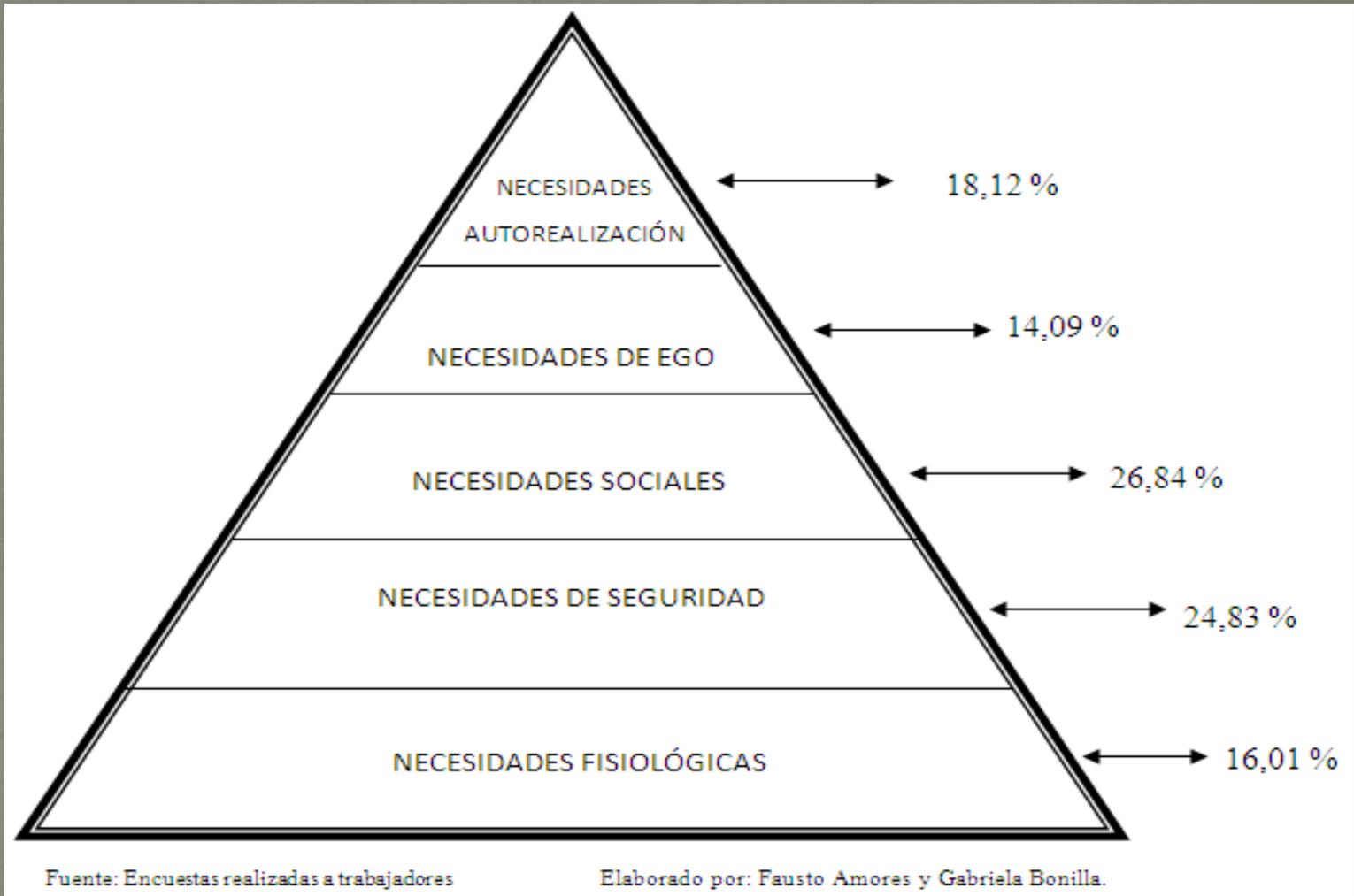
ASPIRACIONES (ESCALA DE NECESIDADES)

- ESCALA DE NECESIDADES PERSONAL OCASIONAL



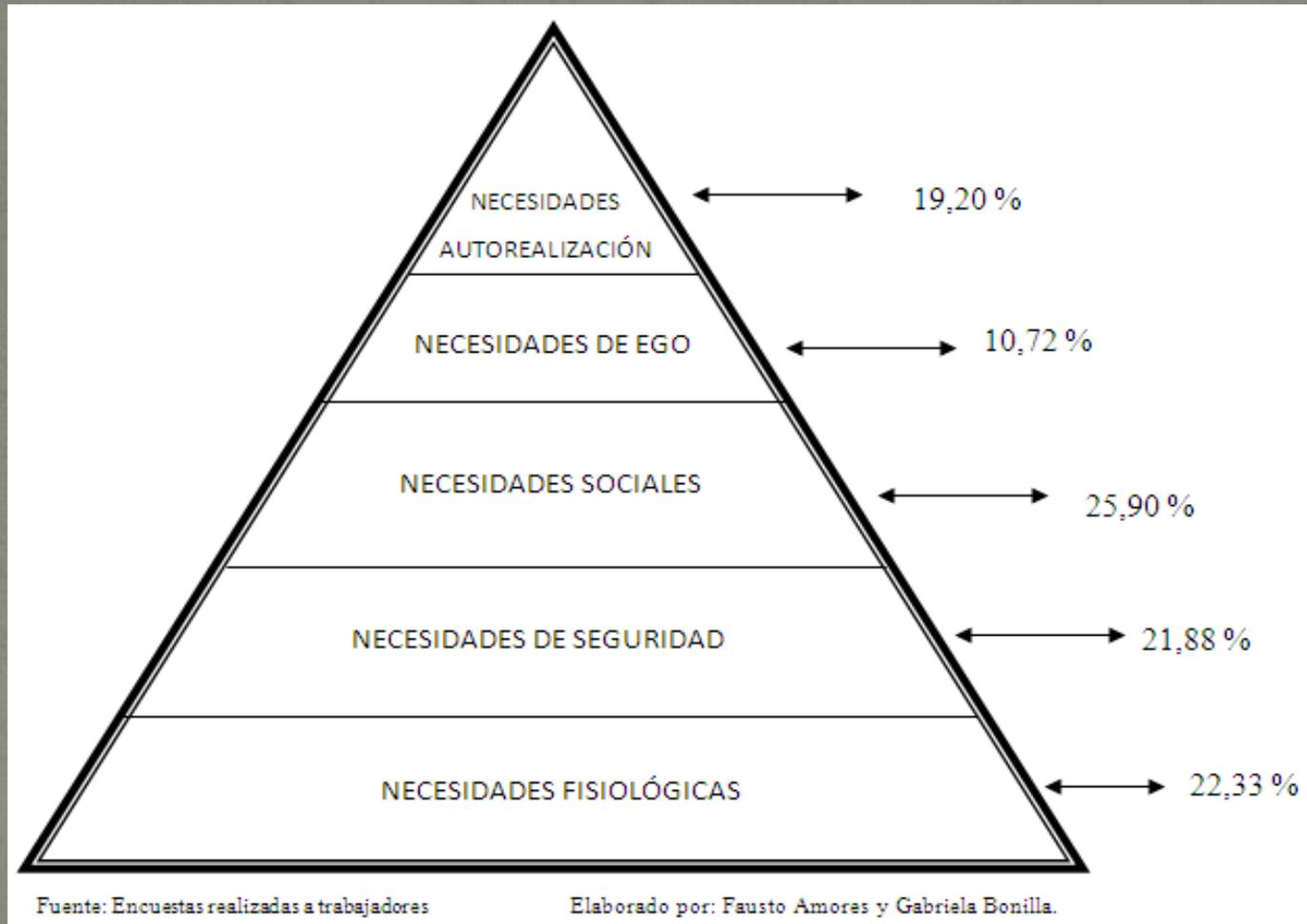
ASPIRACIONES (ESCALA DE NECESIDADES)

- ESCALA DE NECESIDADES PERSONAL ADMINISTRATIVO



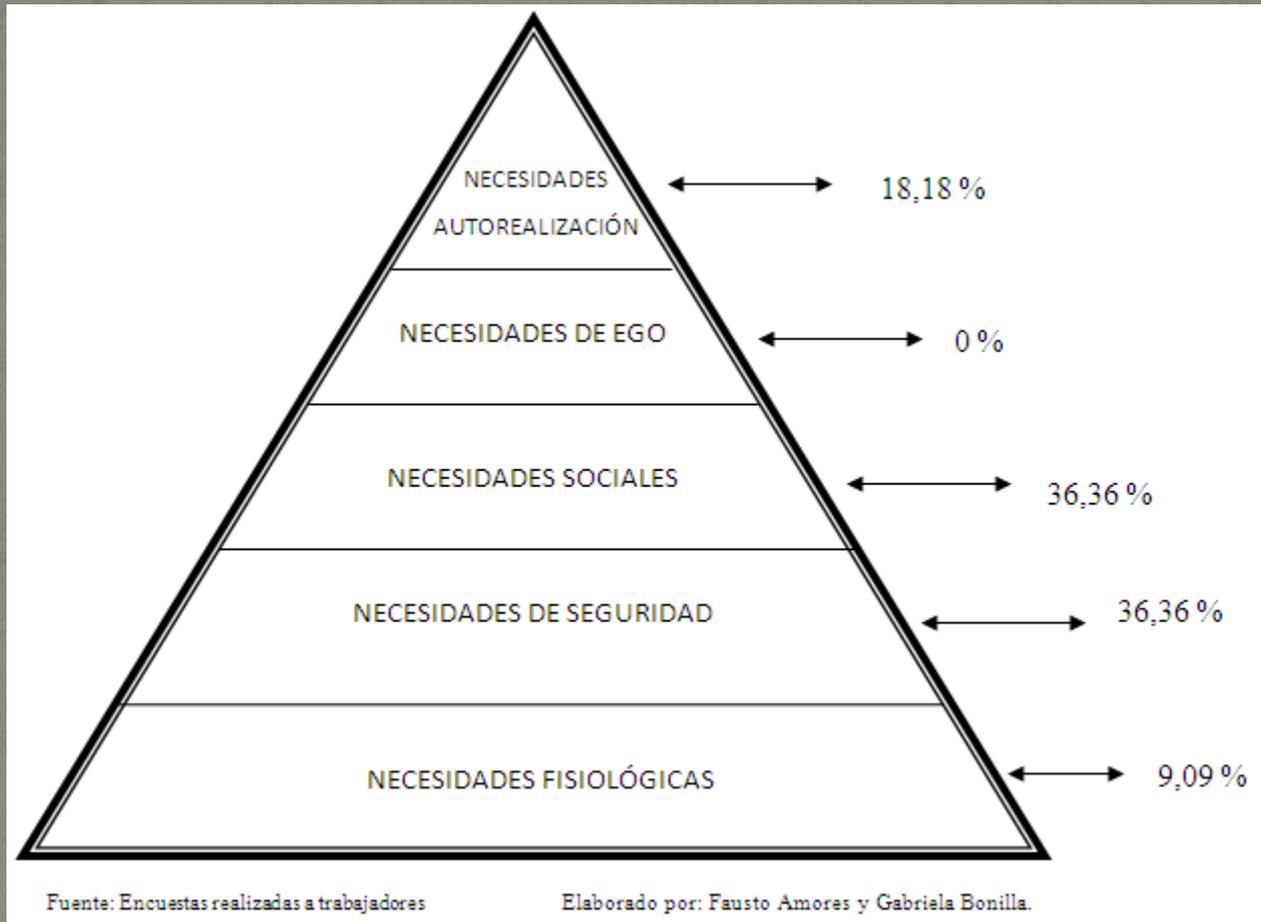
ASPIRACIONES (ESCALA DE NECESIDADES)

- ESCALA DE NECESIDADES PERSONAL OPERATIVO



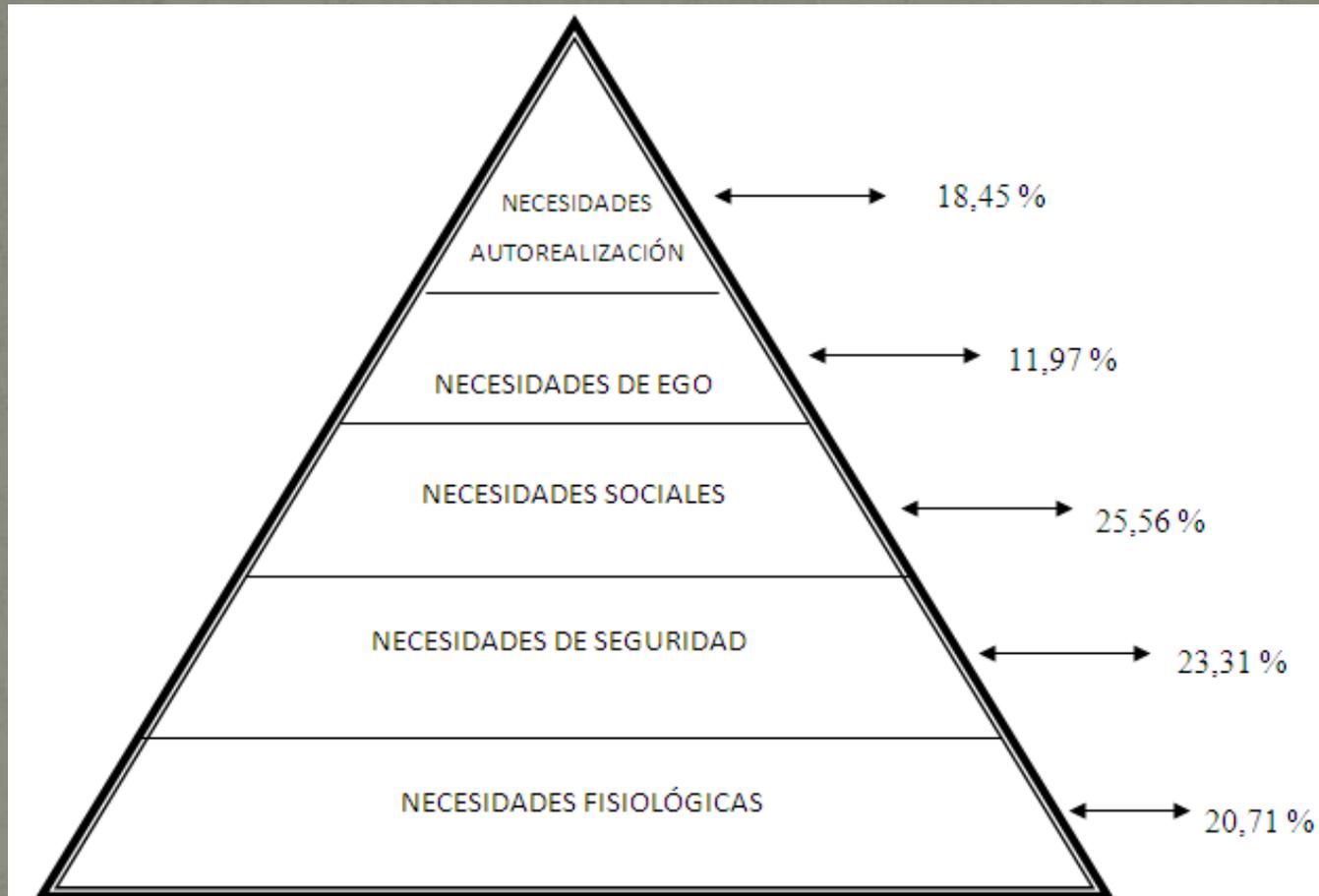
ASPIRACIONES (ESCALA DE NECESIDADES)

- ESCALA DE NECESIDADES PERSONAL CON DISCAPACIDAD



ASPIRACIONES (ESCALA DE NECESIDADES)

- ESCALA DE NECESIDADES PERSONAL MASCULINO

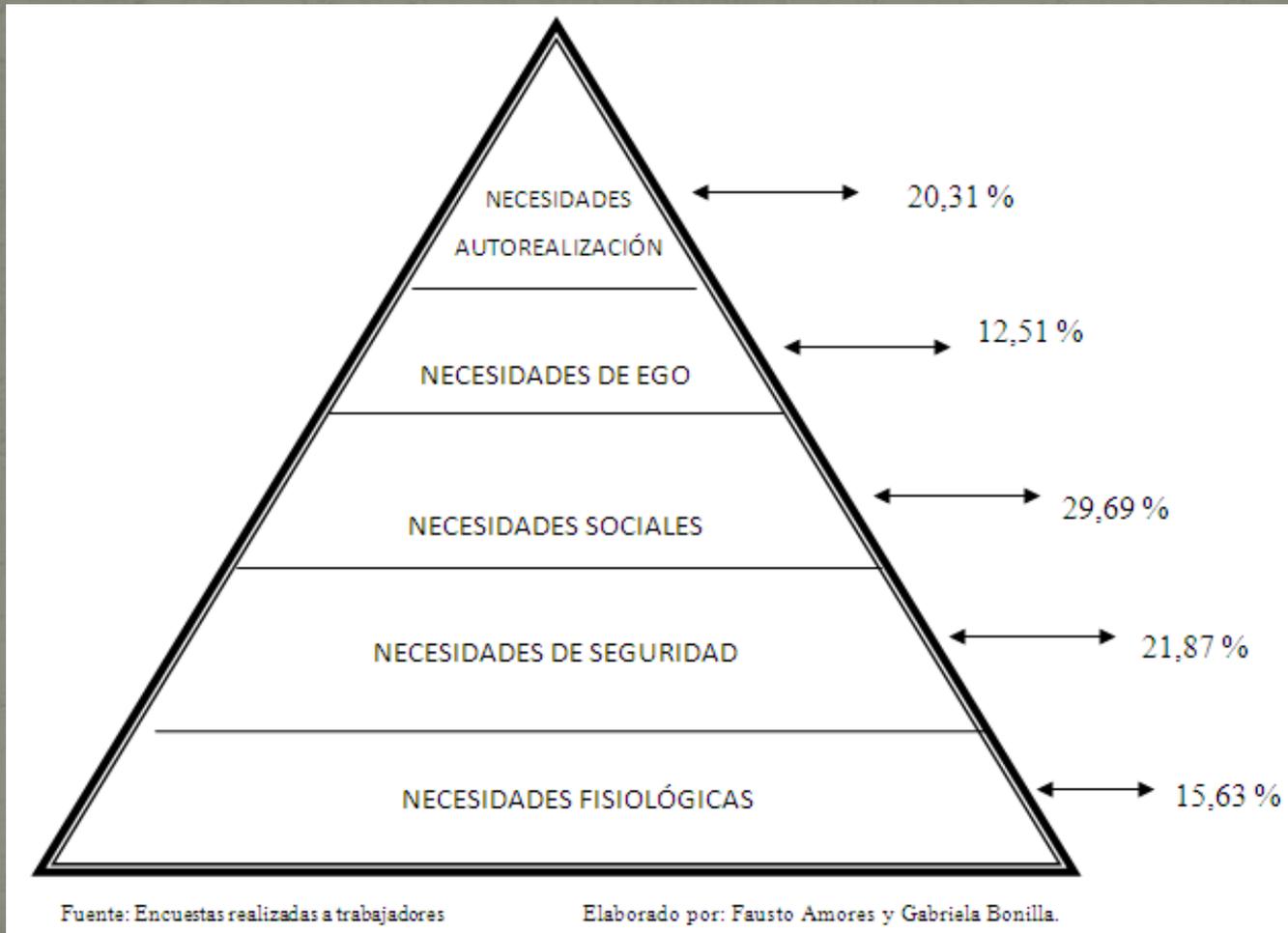


Fuente: Encuestas realizadas a trabajadores

Elaborado por: Fausto Amores y Gabriela Bonilla.

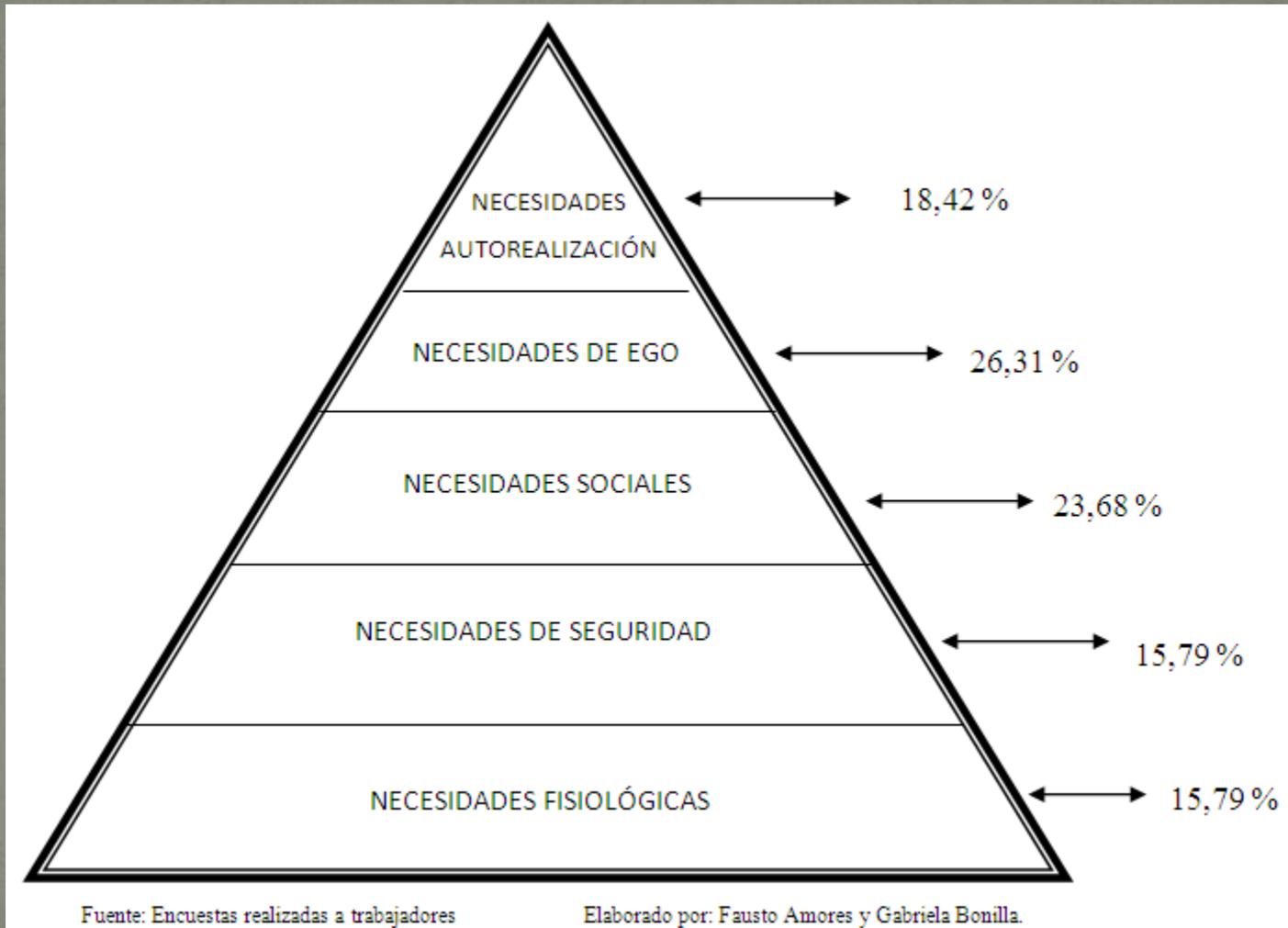
ASPIRACIONES (ESCALA DE NECESIDADES)

- ESCALA DE NECESIDADES PERSONAL FEMENINO



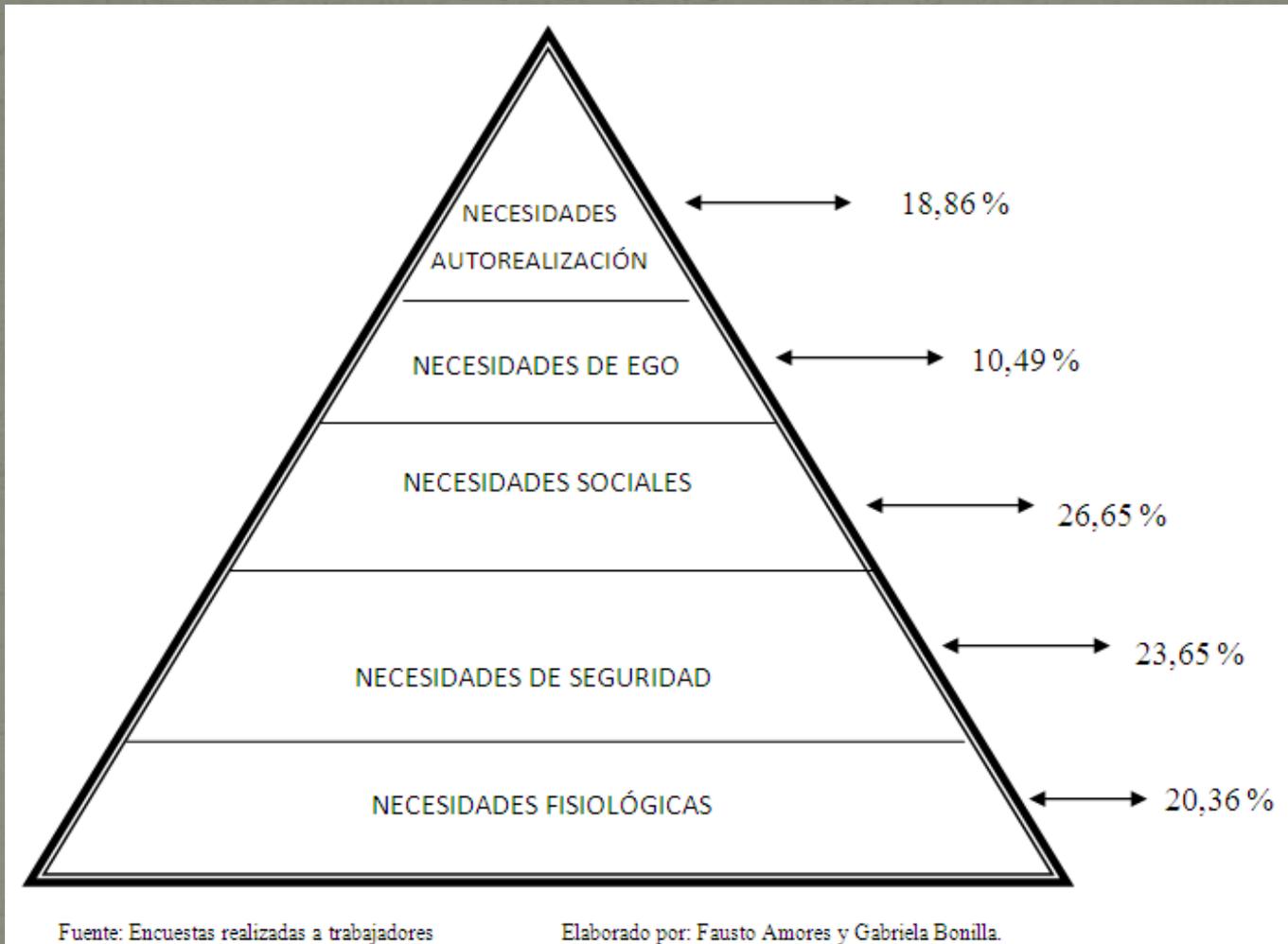
ASPIRACIONES (ESCALA DE NECESIDADES)

- ESCALA DE NECESIDADES SECTOR OCCIDENTE



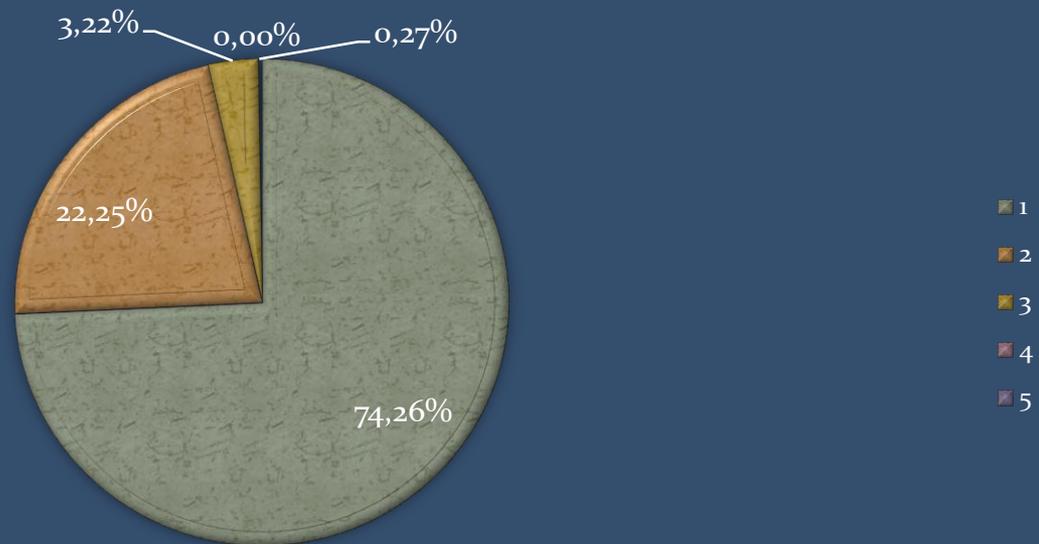
ASPIRACIONES (ESCALA DE NECESIDADES)

- **ESCALA DE NECESIDADES SECTOR SIERRA**



NECESIDADES DE LOGRO

Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil



- 1.-Esta absolutamente de acuerdo
- 3.- No está de acuerdo ni en desacuerdo
- 5.-Está absolutamente en desacuerdo

- 2.- Está algo de acuerdo
- 4.-Está algo en desacuerdo

NECESIDADES DE LOGRO (filtro)

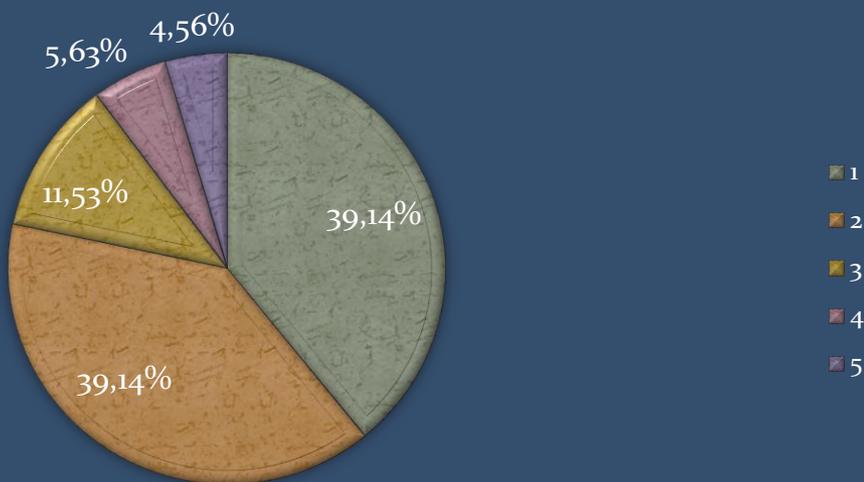
Tabla No. 18.1: Necesidades de logro

TABLA 18.1					
Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil					
DETALLE	1	2	3	4	5
PLANTA	75,27	22,04	2,69	0	0
OCASIONAL	73,26	22,46	3,74	0	0,53
ADMINISTRATIVO	77,56	19,23	2,56	0	0,64
OPERATIVO	71,89	24,42	3,69	0	0
HOMBRES	72,49	23,95	3,56	0	0
MUJERES	82,81	14,06	1,56	0	1,56
DISCAPACIDAD	66,67	33,33	0	0	0
OCCIDENTE	85	12,5	2,5	0	0
SIERRA	72,97	23,42	3,3	0	0,3

1.-Está absolutamente de acuerdo 2.- Está algo de acuerdo 3.- No está de acuerdo ni en desacuerdo
4.-Está algo en desacuerdo 5.-Está absolutamente en desacuerdo

NECESIDADES DE PODER

Confronto a la gente que hace cosas con las que no estoy de acuerdo



1.-Está absolutamente de acuerdo 2.- Está algo de acuerdo 3.- No está de acuerdo ni en desacuerdo
4.-Está algo en desacuerdo 5.-Está absolutamente en desacuerdo

NECESIDADES DE PODER (filtro)

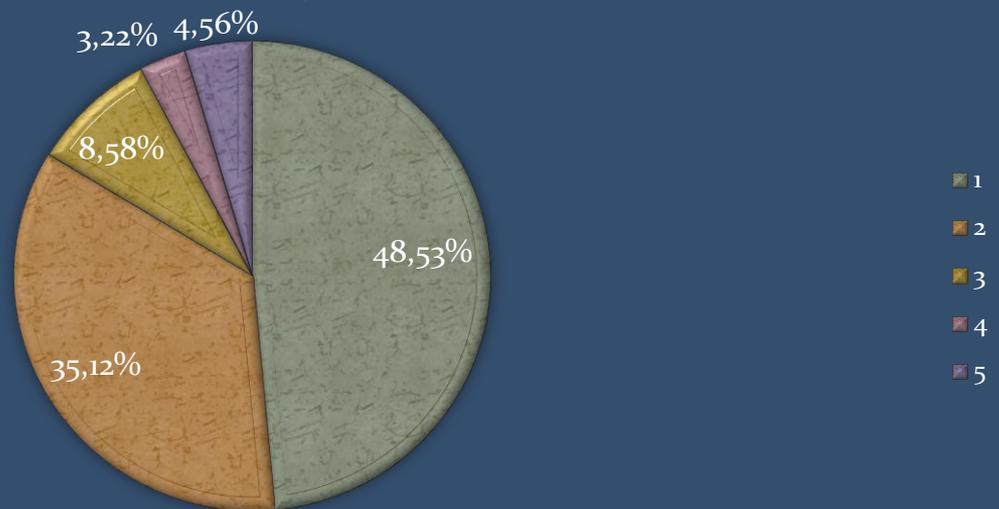
Tabla No. 19.1: Necesidades de poder

TABLA 19.1					
Confronto a la gente que hace cosas con las que no estoy de acuerdo					
DETALLE	1	2	3	4	5
PLANTA	39,78	41,4	9,68	4,3	4,84
OCASIONAL	38,5	36,9	13,37	6,95	4,28
ADMINISTRATIVO	40,38	37,82	10,9	5,77	5,13
OPERATIVO	38,25	40,09	11,98	5,53	4,15
HOMBRES	38,83	39,16	12,94	4,85	4,21
MUJERES	40,63	39,06	4,69	9,38	6,25
DISCAPACIDAD	33,33	26,67	20	6,67	13,33
OCCIDENTE	45	30	17,5	7,5	0
SIERRA	38,44	40,24	10,81	5,41	5,11

1.-Está absolutamente de acuerdo 2.- Está algo de acuerdo 3.- No está de acuerdo ni en desacuerdo 4.-Está algo en desacuerdo 5.-Está absolutamente en desacuerdo

NECESIDADES DE AFILIACIÓN

Tiendo a construir relaciones estrechas con compañeros de trabajo



1.-Esta absolutamente de acuerdo 2.- Está algo de acuerdo 3.- No está de acuerdo ni en desacuerdo
4.-Está algo en desacuerdo 5.-Está absolutamente en desacuerdo

NECESIDADES DE AFILIACIÓN (filtro)

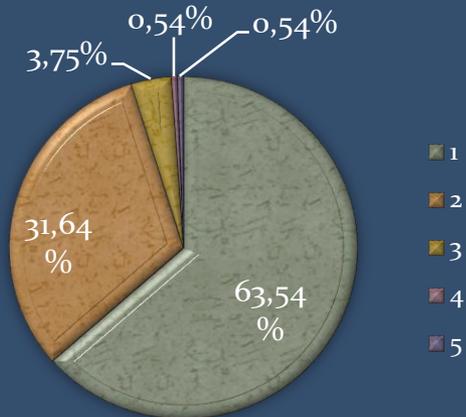
Tabla No. 20.1: Necesidades de afiliación

TABLA 20.1					
Tiendo a construir relaciones estrechas con compañeros de trabajo					
DETALLE	1	2	3	4	5
PLANTA	49,46	33,87	10,22	3,76	2,69
OCASIONAL	47,59	36,36	6,95	2,67	6,42
ADMINISTRATIVO	40,38	35,9	11,54	4,49	7,69
OPERATIVO	54,38	34,56	6,45	2,3	2,3
HOMBRES	53,72	33,66	6,8	2,59	3,24
MUJERES	23,44	42,19	17,19	6,25	10,94
DISCAPACIDAD	40	33,33	20	0	6,67
OCCIDENTE	57,5	32,5	2,5	2,5	5
SIERRA	47,45	35,44	9,31	3,3	4,5

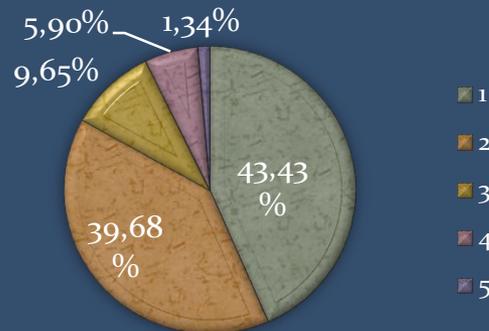
1.-Está absolutamente de acuerdo 2.- Está algo de acuerdo 3.- No está de acuerdo ni en desacuerdo
4.-Está algo en desacuerdo 5.-Está absolutamente en desacuerdo

CULTURA ORGANIZACIONAL

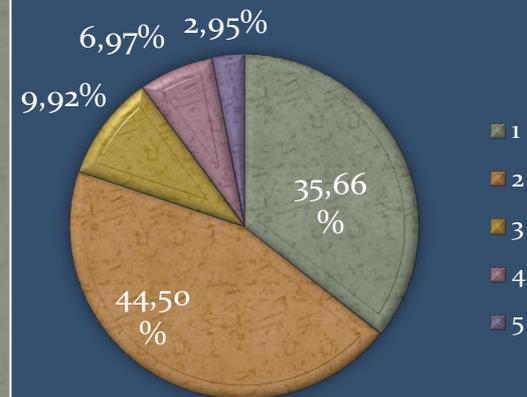
Me gusta ser parte de un equipo y que mi desempeño se evalúe en términos de contribución al equipo



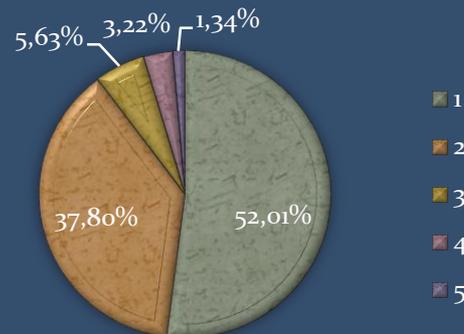
Ninguna de las necesidades de las personas deben ponerse en riesgo



Le gusta trabajar donde no haya tanta presión y la gente sea amigable



Prefiero a los gerentes (jefes) que proporcionan explicaciones detalladas



1.-Muy de acuerdo 2.- De acuerdo 3.- Incierto 4.- En desacuerdo 5.-Muy en desacuerdo

TRABAJO EN EQUIPO (filtro)

Tabla No. 21.1: Trabajo en equipo

TABLA 21,1					
Me gusta ser parte de un equipo y que mi desempeño se evalúe en términos de contribución al equipo					
DETALLE	1	2	3	4	5
PLANTA	62,37	32,8	4,84	0	0
OCASIONAL	64,71	30,48	2,67	1,07	1,07
ADMINISTRATIVO	66,67	29,49	3,21	0,64	0
OPERATIVO	61,29	33,18	4,15	0,46	0,92
HOMBRES	62,46	33,01	3,56	0,32	0,65
MUJERES	68,75	25	4,69	1,56	0
DISCAPACIDAD	40	53,33	6,67	0	0
OCCIDENTE	62,5	37,5	0	0	0
SIERRA	63,66	30,93	4,2	0,6	0,6

1.-Muy de acuerdo 2.- De acuerdo 3.- Incierto 4.- En desacuerdo 5.-Muy en desacuerdo

TRABAJO EN EQUIPO (filtro)

Tabla No. 26: Compañeros amigables y apoyadores

TABLA 26					
Mis compañeros son amigables y apoyadores					
DETALLE	1	2	3	4	5
PLANTA	39,78	41,4	7,53	8,6	2,69
OCASIONAL	36,9	45,99	5,35	6,42	5,35
ADMINISTRATIVO	29,49	50	5,77	9,62	5,13
OPERATIVO	44,7	39,17	6,91	5,99	3,23
HOMBRES	40,13	43,69	6,47	6,47	3,24
MUJERES	29,69	43,75	6,25	12,5	7,81
DISCAPACIDAD	46,67	46,67	0	6,67	0
OCCIDENTE	52,5	35	5	0	7,5
SIERRA	36,64	44,74	6,61	8,41	3,6

1.-Está absolutamente de acuerdo 2.- Está algo de acuerdo 3.- No está de acuerdo ni en desacuerdo

4.-Está algo en desacuerdo 5.-Está absolutamente en desacuerdo

LIDERAZGO

TABLA 27

Mi jefe es amigable y ofrece apoyo

DETALLE	1	2	3	4	5
PLANTA	44,62	44,09	3,23	3,76	4,3
OCASIONAL	49,73	32,09	6,42	5,88	5,88
ADMINISTRATIVO	47,44	41,67	1,92	4,49	4,49
OPERATIVO	47	35,48	6,91	5,07	5,53
HOMBRES	46,6	38,83	5,18	4,85	4,53
MUJERES	50	34,38	3,13	4,69	7,81
DISCAPACIDAD	66,67	13,33	0	0	20
OCCIDENTE	55	37,5	0	2,5	5
SIERRA	46,25	38,14	5,41	5,11	5,11

1.-Está absolutamente de acuerdo 2.- Está algo de acuerdo 3.- No está de acuerdo ni en desacuerdo
 4.-Está algo en desacuerdo 5.-Está absolutamente en desacuerdo

LIDERAZGO (filtros)

Tabla No. 27.1: Jefe amigable y apoyador

			Mi jefe es amigable y ofrece apoyo				
DIRECCIONES			1	2	3	4	5
ASESORÍA JURÍDICA			0,54	0	0,27	0	0
AUDITORÍA INTERNA			0,8	0,27	0	0	0,27
CENTRO DE COMPUTO			0	0,8	0	0,27	0
COMERCIAL			8,31	5,36	1,07	0,54	0,8
GENERACIÓN			6,43	4,02	0,27	0,27	0,27
PLANIFICACIÓN			0,54	1,61	0	0	0
FINANCIERA			11,8	10,46	1,07	2,14	1,07
PRESIDENCIA EJECUTIVA			1,88	0,54	0	0	0
RELACIONES INDUSTRIALES			2,41	2,41	0,27	0,54	0,27
TÉCNICA			13,94	12,6	1,88	1,07	2,41
TOTAL	100	373	46,65	38,07	4,83	4,83	5,09
	%	trabajadores					

1.-Está absolutamente de acuerdo 2.- Está algo de acuerdo 3.- No está de acuerdo ni en desacuerdo
 4.-Está algo en desacuerdo 5.-Está absolutamente en desacuerdo

LIDERAZGO (general)

TABLA 28					
Mi jefe expresa con claridad lo que desea que se realice					
DETALLE	1	2	3	4	5
PLANTA	51,61	35,48	6,99	3,23	2,69
OCASIONAL	47,59	33,69	8,56	6,42	3,74
ADMINISTRATIVO	49,36	36,54	6,41	5,13	2,56
OPERATIVO	49,77	33,18	8,76	4,61	3,69
HOMBRES	48,22	35,6	8,09	4,53	3,56
MUJERES	56,25	29,69	6,25	6,25	1,56
DISCAPACIDAD	73,33	6,67	0	13,33	6,67
OCCIDENTE	52,5	32,5	7,5	5	2,5
SIERRA	49,25	34,83	7,81	4,8	3,3

1.-Está absolutamente de acuerdo 2.- Está algo de acuerdo 3.- No está de acuerdo ni en desacuerdo
 4.-Está algo en desacuerdo 5.-Está absolutamente en desacuerdo

LIDERAZGO (filtros)

Tabla No. 28.1: Jefe expresivo

Mi jefe expresa con claridad lo que desea que se realice						
DIRECCIONES		1.	2.	3.	4.	5.
ASESORÍA JURÍDICA		0,27	0,27	0,27	0	0
AUDITORÍA INTERNA		0,8	0,27	0	0,27	0
CENTRO DE CÓMPUTO		0	1,07	0	0	0
COMERCIAL		7,77	6,43	0,54	0,8	0,54
GENERACIÓN		5,63	3,49	1,88	0,27	0
PLANIFICACIÓN		0,8	1,07	0,27	0	0
FINANCIERA		13,4	9,65	1,34	1,61	0,54
PRESIDENCIA EJECUTIVA		1,34	0,8	0,27	0	0
RELACIONES INDUSTRIALES		2,95	1,61	0,54	0,27	0,54
TÉCNICA		16,09	9,92	2,68	1,61	1,61
TOTAL	100	373	49,05	34,58	7,79	4,83

1.- Está absolutamente de acuerdo 2.- Está algo de acuerdo 3.- No está de acuerdo ni en desacuerdo
4.- Está algo en desacuerdo 5.- Está absolutamente en desacuerdo

LIDERAZGO (general)

Tabla No. 29: Jefes y la retroalimentación

TABLA 29					
Mi jefe proporciona retroalimentación regular y rápida sobre mi desempeño					
DETALLE	1	2	3	4	5
PLANTA	36,02	45,7	9,14	3,23	5,91
OCASIONAL	33,69	43,32	12,83	6,42	3,74
ADMINISTRATIVO	32,05	47,44	10,26	4,49	5,77
OPERATIVO	36,87	42,4	11,52	5,07	4,15
HOMBRES	34,63	44,66	11,33	5,18	4,21
MUJERES	35,94	43,75	9,38	3,13	7,81
DISCAPACIDAD	46,67	33,33	0	6,67	13,33
OCCIDENTE	40	42,5	10	5	2,5
SIERRA	34,23	44,74	11,11	4,8	5,11

1.-Está absolutamente de acuerdo 2.- Está algo de acuerdo 3.- No está de acuerdo ni en desacuerdo
4.-Está algo en desacuerdo 5.-Está absolutamente en desacuerdo

LIDERAZGO (filtros)

Tabla No. 29.1: Jefes y la retroalimentación

Mi jefe proporciona retroalimentación regular y rápida sobre mi desempeño							
DIRECCIONES			1	2	3	4	5
ASESORÍA JURÍDICA			0,27	0,27	0,27	0	0
AUDITORÍA INTERNA			0,54	0,27	0,27	0	0,27
CENTRO DE CÓMPUTO			0	0,8	0	0	0,27
COMERCIAL			5,09	7,77	1,34	1,07	0,8
GENERACIÓN			5,36	4,29	1,34	0,27	0
PLANIFICACIÓN			0	1,88	0,27	0	0
FINANCIERA			8,85	12,87	2,68	1,07	1,07
PRESIDENCIA EJECUTIVA			0,8	1,34	0,27	0	0
RELACIONES INDUSTRIALES			1,88	2,14	1,07	0,27	0,54
TÉCNICA			11,53	12,87	3,49	2,14	1,88
TOTAL	100	373	34,32	44,5	11	4,82	4,83
	%	trabajadores					

1.-Está absolutamente de acuerdo 2.- Está algo de acuerdo 3.- No está de acuerdo ni en desacuerdo

4.-Está algo en desacuerdo 5.-Está absolutamente en desacuerdo

LIDERAZGO (general)

Tabla No. 31: Jefes resuelven problemas

Mi jefe resuelve problemas					
DIRECCIONES			Casi nunca	A veces	Siempre
ASESORÍA JURÍDICA			0,27	0,27	0,27
AUDITORÍA INTERNA			0	0,27	1,07
CENTRO DE CÓMPUTO			0	0,54	0,54
COMERCIAL			0,8	4,29	10,99
GENERACIÓN			0,8	2,95	7,51
PLANIFICACIÓN			0	0,27	1,88
FINANCIERA			1,88	9,92	14,75
PRESIDENCIA EJECUTIVA			0	0	2,41
RELACIONES INDUSTRIALES			0,27	1,34	4,29
TÉCNICA			1,07	9,65	21,18
TOTAL	100	373	5,09	29,5	64,89
	%	trabajadores			

LIDERAZGO (general)

Tabla No. 32: Jefes escuchan quejas y preferencias

Mi jefe escucha mis quejas y Preferencias				
DIRECCIONES		Casi nunca.	A veces.	Siempre.
ASESORÍA JURÍDICA		0	0,54	0,27
AUDITORÍA INTERNA		0	0,27	1,07
CENTRO DE CÓMPUTO		0	1,07	0
COMERCIAL		1,34	4,29	10,46
GENERACIÓN		1,07	3,75	6,43
PLANIFICACIÓN		0,8	0	1,34
FINANCIERA		1,88	11,53	13,14
PRESIDENCIA EJECUTIVA		0	0,54	1,88
RELACIONES INDUSTRIALES		0,27	1,34	4,29
TÉCNICA		1,88	11,8	18,23
TOTAL	100	373	7,24	35,13
	%	trabajadores		

LIDERAZGO (general)

Tabla No. 33: Jefes establecen objetivos

Establece objetivos					
DIRECCIONES			Casi nunca	A veces	Siempre
ASESORÍA JURÍDICA			0,27	0	0,54
AUDITORÍA INTERNA			0,27	0	1,07
CENTRO DE CÓMPUTO			0	0,8	0,27
COMERCIAL			0,54	5,09	10,46
GENERACIÓN			0,8	3,22	7,24
PLANIFICACIÓN			0	0,54	1,61
FINANCIERA			1,88	10,72	13,94
PRESIDENCIA EJECUTIVA			0	0	2,41
RELACIONES INDUSTRIALES			0,54	1,88	3,49
TÉCNICA			1,07	8,85	21,98
TOTAL	100	373	5,37	31,1	63,01
	%	Trabajadores			

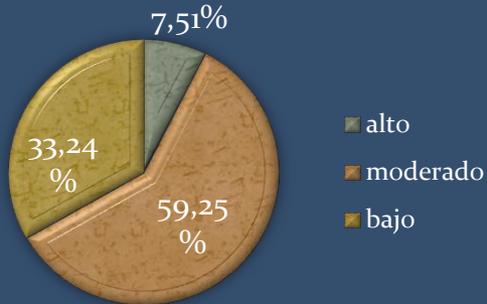
LIDERAZGO (general)

Tabla No. 34: Jefes evalúan y prevén alternativas

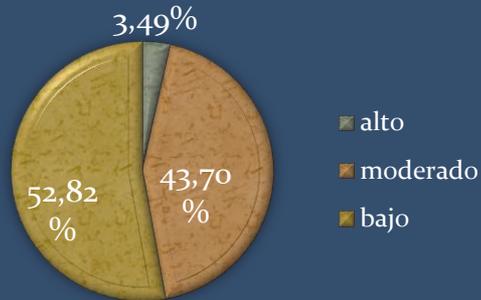
Evalúa y prevé alternativas					
DIRECCIONES			Casi nunca	A veces	Siempre
ASESORÍA JURÍDICA			0,27	0	0,54
AUDITORÍA INTERNA			0,27	0	1,07
CENTRO DE CÓMPUTO			0,27	0,54	0,27
COMERCIAL			1,07	5,09	9,92
GENERACIÓN			0,8	4,02	6,43
PLANIFICACIÓN			0,27	0,8	1,07
FINANCIERA			2,14	12,87	11,53
PRESIDENCIA EJECUTIVA			0	0,27	2,14
RELACIONES INDUSTRIALES			0,54	2,14	3,22
TÉCNICA			0,8	10,72	20,38
TOTAL	100	373	6,43	36,45	56,57
	%	trabajadores			

LIDERAZGO

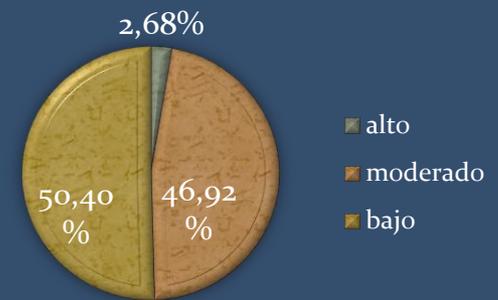
DISTANCIAMIENTO DEL PODER



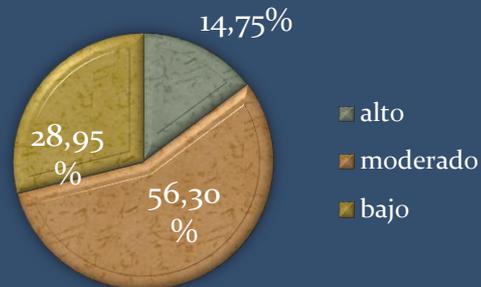
ORIENTACIÓN AL INDIVIDUALISMO



ORIENTACIÓN AL MATERIALISMO



ORIENTACIÓN LARGO PLAZO



DIAGNÓSTICO

- Clima laboral

- Existe un alto índice de colectivismo ya que más de la mitad de los trabajadores consideran que su orientación al individualismo es baja.
- Existe una alta calidad de vida debido a que la orientación al materialismo es baja
- Existe una orientación a corto plazo

- Cultura Organizacional

- De acuerdo a los resultados de las encuestas obtuvimos que existe altos índices en los parámetros que abarcan la cultura organizacional de ELEPCO S.A., por lo que encontramos que la cultura organizacional de la empresa es formal, mecanicista orientada a las reglas y estructurada.

- Liderazgo

- Los datos que fueron analizados para saber si existe liderazgo o no dentro de la empresa reflejaron índices altos por lo que en la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A., existe una cultura abierta, humana, confiable y que brinda apoyo.

PROPUESTA

SITUACION ACTUAL		SITUACION PROPUESTA	
C L I M A L A B O R A L	ASPECTOS POSITIVOS		
	<ul style="list-style-type: none"> El 39% del personal está en gran medida de acuerdo en que si se puede salir adelante en la empresa si se esfuerzan y el 45% está de acuerdo El personal de Occidente tiene un alto grado de satisfacción laboral en relación con el personal que labora en el sector Sierra 		
	ASPECTOS NEGATIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
	<ul style="list-style-type: none"> El 19% del personal se encuentra en desacuerdo con las decisiones de ascensos de los trabajadores donde (el personal administrativo con 23,48% y el personal femenino con 31,25 % son los que tiene los más altos porcentajes). 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar un plan de evaluación del desempeño basado en competencias. Adquirir un paquete informático para facilitar la aplicación de la evaluación del desempeño de 360 grados Actualizar el manual de funciones 	<ul style="list-style-type: none"> Jefatura de personal Dirección de Relaciones Industriales Dirección de Relaciones Industriales
<ul style="list-style-type: none"> El 9,38% de trabajadores considera que casi nunca se toma en cuenta su opinión (personal de planta con 10,75 % y discapacidad con 20%) Al 12,05% de trabajadores casi nunca se reconoce y aprueba un buen trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Solicitar al personal de jefaturas para que consideren la opinión, reconozcan y aprueben con mayor frecuencia los buenos trabajos 	<ul style="list-style-type: none"> Jefe de personal 	

SITUACION ACTUAL		SITUACION PROPUESTA	
C L I M A L A B O R A L	ASPECTOS POSITIVOS		
	<ul style="list-style-type: none"> El 50,94% consideran que el trabajo que desempeña en ELEPCO S.A. dentro de su vida es bastante principal (el personal administrativo es el que tiene más índice de trabajadores con el 60.9%) 		
	ASPECTOS NEGATIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
	<ul style="list-style-type: none"> El 0,54% de trabajadores creen que es nada interesante su trabajo de este porcentaje el más alto pertenece a la Dirección Financiera con 1,59% y 1,56% a las mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> Crear un sistema de incentivos con responsabilidad para que los trabajadores tengan más responsabilidades y por lo mismo se les recompense ganando así el interés del personal 	<ul style="list-style-type: none"> Jefatura de personal Dirección de Relaciones Industriales

SITUACION ACTUAL		SITUACION PROPUESTA	
S A T I S F A C C I O N L A B O R A L	ASPECTOS POSITIVOS		
	<ul style="list-style-type: none"> El 76,14% de trabajadores se encuentran satisfechos con su trabajo. el 56,30% de los trabajadores considera que en todo momento se sienten satisfecho con su trabajo el 100% de trabajadores del departamento de generación se encuentran satisfecho con su trabajo 		
	ASPECTOS NEGATIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
	<ul style="list-style-type: none"> El 7,77% de trabajadores manifiesta estar absolutamente insatisfecho con las relaciones laborales (donde el personal de planta está más insatisfecho con 9,95% que el personal ocasional con 9,03%) 	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar la jornada vespertina de los días vienes para actividades deportivas, culturales y educacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Jefatura de personal Dirección de Relaciones Industriales
	<ul style="list-style-type: none"> El 9,68% del personal de planta y el 20% del personal con discapacidad opina que la limpieza, higiene y el espacio que dispone en su lugar de trabajo es absolutamente desmotivante 	<ul style="list-style-type: none"> Cambiar el personal de limpieza Aumentar los turnos para la limpieza de las instalaciones Adquirir instalaciones más adecuadas para las diferentes áreas de trabajo que lo ameriten 	<ul style="list-style-type: none"> Jefe de personal Dirección de Relaciones Industriales

SITUACION ACTUAL		SITUACION PROPUESTA	
S A T I S F A C C I O N	ASPECTOS POSITIVOS		
	<ul style="list-style-type: none"> El 19,03% de trabajadores afirman que si existen factores de motivación para el trabajador por parte de la administración de la empresa 		
	ASPECTOS NEGATIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
L A B O R A L	<ul style="list-style-type: none"> Al 19,57% del personal le causa insatisfacción los objetivos y metas no alcanzadas (el personal femenino con 28,13% y el 24,06 % de personal ocasional) 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar entrevistas psicológicas con el personal que está insatisfecho , para localizar falencias y encontrar soluciones 	<ul style="list-style-type: none"> Psicólogo industrial
	<ul style="list-style-type: none"> El 26,67% de personal con discapacidad le causa insatisfacción el hecho de que no exista factores de motivación para el trabajador por parte de la administración de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Solicitar al personal de jefaturas para que se considere dar charlas de motivación Crear un programa de incentivos de acuerdo a cada área de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Jefe de personal Dirección de Relaciones Industriales

SITUACIÓN ACTUAL		SITUACIÓN PROPUESTA	
S A T I S F A C C I Ó N L A B O R A L	ASPECTOS POSITIVOS		
	<ul style="list-style-type: none"> • El 76,14% de trabajadores se encuentran satisfechos con su trabajo. • el 56,30% de los trabajadores considera que en todo momento se sienten satisfecho con su trabajo • el 100% de trabajadores de la Dirección de Generación se encuentran satisfechos con su trabajo 		
	ASPECTOS NEGATIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
	<ul style="list-style-type: none"> • El 7,77% de trabajadores manifiesta estar absolutamente insatisfecho con las relaciones laborales (donde el personal de planta estamos insatisfecho con 9,95% que el personal ocasional con 9,03%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar la jornada vespertina de los días viernes para actividades deportivas, culturales y educacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jefatura de Personal • Dirección de Relaciones Industriales

SITUACION ACTUAL		SITUACION PROPUESTA	
A S P I R A C I O N E S	ASPECTOS POSITIVOS		
	<ul style="list-style-type: none"> • El 26,31% del personal del sector occidente se encuentra en el cuarto nivel de necesidades de ego. • El 12,51% del personal femenino se encuentra en el cuarto nivel de necesidades de ego superando al personal masculino con 11,97% • El 18,56% del personal con discapacidad se encuentra en el quinto nivel en las necesidades de autorealización 		
	ASPECTOS NEGATIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
	<ul style="list-style-type: none"> • El 10,49% del personal del sector sierra se encuentra en el cuarto nivel de necesidades de ego. • El 21,88% del personal operativo se encuentra en el segundo nivel de necesidades de seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar la nómina del personal que se encuentra en cada uno de los niveles de escala de necesidades y desarrollar planes motivacionales en base a cada una de las necesidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Relaciones Industriales

SITUACION ACTUAL		SITUACION PROPUESTA	
E S T I L O D E T R A B A J O	ASPECTOS POSITIVOS		
	<ul style="list-style-type: none"> El 63,54% del personal que labora en la empresa están muy de acuerdo en que les gusta ser parte de un equipo.(destacándose al personal femenino que tiene el 68.75% y el personal administrativo con el 66,67% que le gusta ser parte de un equipo 		
	ASPECTOS NEGATIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
	<ul style="list-style-type: none"> El personal ocasional (1,07%) y el personal operativo (0,92%) tienen inclinación al trabajo individual. 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar talleres sobre trabajo en equipo con el personal localizado 	<ul style="list-style-type: none"> Jefatura de personal Dirección de Relaciones Industriales

SITUACION ACTUAL		SITUACION PROPUESTA	
J E F E S Y L I D E R A Z G O	ASPECTOS POSITIVOS		
	<ul style="list-style-type: none"> • El 46,65% de trabajadores están absolutamente de acuerdo en que su jefe es amigable y ofrece apoyo. • Del personal de jefaturas el 49,05% , expresa lo que desea que realicen sus colaboradores 		
	ASPECTOS NEGATIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
	<ul style="list-style-type: none"> • El 6,67% del personal con discapacidad están absolutamente en desacuerdo en que sus jefes expresan con claridad lo que se desea que realicen, al igual que la dirección técnica con 1,61%. • El 4,83% de personal manifiesta que están absolutamente en desacuerdo en que se da una retroalimentación regular y rápida de su desempeño y el 4,82 % está algo en desacuerdo 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al personal de jefaturas con modalidad de talleres vivenciales sobre: Trabajo en equipo y comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jefatura de personal • Dirección de Relaciones Industriales
<ul style="list-style-type: none"> • El 4,83% está algo en desacuerdo y el 4,56% está absolutamente en desacuerdo en que sus jefes consigue el consenso del grupo. • El personal de ELEPCO S.A opinan que sus jefes escuchan quejas y aceptan sugerencias a veces en un 35,13% (dirección financiera 11,53% y técnica 11,80%) y casi nunca en un 7,24% (dirección financiera 1,88% y comercial 1,34%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un cronograma de reuniones de trabajo de cada uno de los grupos, los días lunes con el objetivo de retroalimentar, informar objetivos y motivar. • Elaborar informes a la jefatura de personal sobre los temas analizados en las reuniones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jefes de grupo de trabajo 	

SITUACION ACTUAL		SITUACION PROPUESTA	
J E F E S Y L I D E R A Z G O	ASPECTOS POSITIVOS		
	<ul style="list-style-type: none"> El 63,01% de trabajadores opinan que sus jefes siempre establecen objetivos destacándose la dirección técnica con 21,98% 		
	ASPECTOS NEGATIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
	<ul style="list-style-type: none"> El 36,45% manifiesta que sus jefes a veces evalúan y prevén alternativas de solución a conflictos El 2,14% de la dirección Financiera y el 1,07% de la dirección comercial opinan que sus jefes casi nunca evalúan y prevén alternativas para la solución de conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitar al personal de jefaturas con modalidad de talleres vivenciales sobre: creación de ideas y alternativas de solución de conflictos y comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> Jefatura de personal Dirección de Relaciones Industriales

CONCLUSIONES

- El clima organizacional de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A. contribuye a explicar y a predecir el comportamiento es decir, además de los factores individuales y de grupo la relación estructural donde trabaja la gente tiene un efecto importante en las actitudes y el comportamiento del empleado, por supuesto, se ha encontrado que el clima organizacional de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A limita a los trabajadores en cuanto a retroalimentación regular , solución de conflictos, reconocimiento laboral (decisiones de ascenso y aprobación de un buen trabajo), factores desmotivantes como (limpieza, higiene y espacio que dispone en su lugar de trabajo), lo que produce en los empleados que exista desinterés en sus actividades en la empresa.

CONCLUSIONES

- Se determinó el clima organizacional y ambiente laboral de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A., mediante el diagnóstico realizado y se pudo detectar puntos favorables como; la existencia de un alto índice de colectivismo, una alta calidad de vida ya que los trabajadores consideran que su orientación al materialismo es bajo y una orientación a corto plazo; que afectan a la organización positivamente y de tal forma proponer soluciones para reforzar la integración del personal a los objetivos organizacionales; por lo cual fue posible obtener la información necesaria para priorizar los esfuerzos, recursos y tiempos hacia un futuro deseado; a la vez como integrar los equipos de trabajo y reforzar la cultura y clima que deseamos encontrar en la organización.

CONCLUSIONES

- Se realizó una propuesta que consiste en un sistema de gestión para el clima organizacional y ambiente laboral de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A. el mismo que contiene estrategias basadas en el impacto que tiene la motivación en el clima organizacional que permitirá optimizar y mejorar el clima organizacional del personal y la posibilidad de que los trabajadores participen en las encuestas y que se implementen acciones de mejora a partir de sus opiniones, sentirse escuchados y que la organización se interesa por el bienestar de los colaboradores de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A.

RECOMENDACIONES

- Difundir políticas que permitan al personal involucrarse y participar en el proceso cultural de la organización. Las políticas deberán proyectarse por toda la organización a fin de captar al personal para trabajar sobre la importancia de la cultura organizacional y los climas de trabajos favorables como factores claves de éxito.

RECOMENDACIONES

- Elaborar un plan de desarrollo cultural periódicamente fundamentado en los siguientes enfoques: Principios y valores de la organización, determinando a través del modelo del comportamiento organizacional desarrollado y para lo cual proponemos un sistema de encuestas al personal de la institución, para evaluar el nivel motivacional con respecto a su trabajo y organización.

RECOMENDACIONES

- Es importante realizar evaluaciones periódicamente (1 año) para un diagnóstico del Clima Organizacional y Ambiente Laboral de tal manera buscar la efectividad del sistema en términos de algún estándar o situación deseada por la propia organización, y para esto aplicar medidas adecuadas para las necesidades de cada una. Como primer aporte personal del grupo de trabajo proponemos el modelo del clima organizacional con un sistema de encuesta o entrevista al personal de ELEPCO S.A., para evaluar el nivel motivacional con respecto a su trabajo y a la empresa en el transcurso del tiempo.

GRACIAS
POR SU ATENCIÓN