



**UNIVERSIDAD DEL AZUAY**  
**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**ESCUELA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**“ANÁLISIS COMPARATIVO DEL CLIMA LABORAL DE LA  
IMPORTADORA DE CALZADO AGUIMA SHOES EN SU MATRIZ DE  
CUENCA Y SU SUCURSAL DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2015”**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE  
PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL**

**AUTOR: ÁLVARO FELIPE ROMAN PEREZ**

**DIRECTORA: MST. MÓNICA RODAS TOBAR**

**CUENCA – ECUADOR**

**2015**

## **DEDICATORIA**

Esta tesis está dedicada a mi hijo Joaquín el motor pequeño que impulsa mi vida a diario.

A mi Familia que siempre me ha sabido apoyar e impulsar en todos mis actos.

A mis Abuelos que son parte importante en mi vida y que siempre me han sabido apoyar y entregar su cariño.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi Directora de esta tesis Mónica Rodas Tobar por su apoyo, entrega y cariño en todo mi proceso de formación demostrando siempre ser una gran profesional y sobre todo gran persona.

A todos mis amigos y compañeros que de una u otra forma supieron apoyarme.

A la Empresa Aguima Shoes por abrirme sus puertas y prestarme todas facilidades para poder realizar este estudio de Clima Laboral.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	IV
RESUMEN .....	VI
ABSTRACT .....	VI
INTRODUCCIÓN .....	VIII
CAPITULO I: AGUIMA SHOES.....	1
1.1 Antecedentes .....	1
1.2 Sucursales Cuenca.....	4
1.3 Sucursal Guayaquil.....	6
1.4 Filosofía Corporativa .....	7
1.4.1 Misión.....	7
1.4.2 Visión.....	7
1.5 Estructura.....	8
1.5.1 Estructura Orgánica.....	9
1.5.2 Cadena de mando de Aguima Shoes.....	10
1.5.3 Organigrama.....	11
CAPITULO II: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL .....	13
2.1 Concepto, Generalidades y Aportes Científicos sobre la Cultura y Clima Organizacional ....	13
2.2 Teorías sobre Cultura, Cambio Organizacional.....	17
2.3 Teorías y Aportes sobre Clima Laboral.....	21
CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DE CLIMA LABORAL.....	25
3.1 Diseño de la herramienta de medición de Clima Laboral .....	25
3.2 Aplicación de cuestionario de Clima Laboral.....	27
3.3 Metodología.....	27
3.4 Escala de Medición.....	28
3.5 Aplicación de Encuestas .....	29

3.6 Análisis e informe de resultados .....	29
3.7 Informe de resultados: Clima Laboral y Dimensiones Analizadas.....	35
PLAN DE REFORZAMIENTO.....	52
CONCLUSIONES .....	59
RECOMENDACIONES .....	60
BIBLIOGRAFÍA .....	61
ANEXOS .....	63

## **RESUMEN**

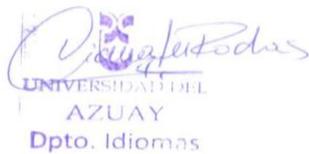
En el lugar de trabajo, frecuentemente, es en el que mayor tiempo permanecemos; es por ello que las empresas cuidan el ambiente que crean dentro de las mismas; el nivel de satisfacción laboral está ligado a la productividad que generan los empleados.

Para dicho estudio de clima laboral se ha visto necesario indagar teorías para construir una herramienta para medir el grado de satisfacción laboral en las ciudades de Cuenca y Guayaquil.

Con los datos obtenidos se propone un plan de reforzamiento para mejorar el clima laboral y por ende el crecimiento tanto personal y profesional de los empleados.

## ABSTRACT

Normally the workplace is where we stay the longest, which is why companies take good care of the atmosphere created within it; consequently, the level of job satisfaction is linked to the productivity generated by the employees. In order to study the work environment it has been necessary to investigate theories so as to be able to build a tool to measure job satisfaction in the cities of Guayaquil and Cuenca. With the data obtained a reinforcement plan aim at improving the working environment, and thus, the personal and professional growth of employees has been proposed.



  
Translated by,  
Lic. Lourdes Crespo

## INTRODUCCIÓN

*“Quien no ama su trabajo, aunque trabaje todo el día es un desocupado”.*

Facundo Cabral

El clima laboral en la actualidad es considerado un factor clave dentro de la conquista de objetivos de una empresa, puesto que la percepción que tienen los empleados de la misma nos ayudará a obtener patrones sobre la realidad y como los directivos pueden tomar medidas para mejorar.

Aguima Shoes es una empresa dedicada a la importación y comercialización de calzado y ubicada geográficamente en dos ciudades del Ecuador como son Cuenca y Guayaquil. Ante necesidades institucionales y la constante demanda de desarrollo y el fortalecimiento del Talento Humano, se ha realizado esta investigación con el fin de medir el grado de satisfacción que tienen los empleados, y así realizar un análisis comparativo del clima laboral de estas dos ciudades en el año 2015.

Para realizar este trabajo es necesario analizar varios factores o dimensiones de acuerdo a la realidad de la empresa, las dimensiones que han sido evaluadas en el presente estudio son: Reconocimiento, Comunicación, Liderazgo, Flexibilidad e Innovación, Centralización en toma de decisiones, y Apoyo.

La estructura de esta tesis está compuesta por tres capítulos detallados a continuación:

**Capítulo I**, donde se realiza una descripción de Aguima Shoes, una breve reseña de su historia, misión, visión y su estructura.

**Capítulo II**, es una recopilación de información de diferentes autores que nos permite realizar una base teórica sólida que apoye esta investigación.

**Capítulo III**, tenemos el estudio de clima laboral con el análisis y descripción de los datos obtenidos en Aguima Shoes.

Finalizamos con las conclusiones y recomendaciones donde realizamos una propuesta de Plan de Reforzamiento para el Clima Laboral de Aguima Shoes.

## **CAPITULO I: AGUIMA SHOES**

Para iniciar este trabajo es necesario conocer aspectos básicos sobre la Empresa Aguima Shoes, organización en la que se realizó este estudio. Se indicarán datos generales, que aportarán una visión integral de la compañía.

### **1.1 ANTECEDENTES.**

Aguima Shoes es una empresa comercial dedicada a la importación y comercialización de calzado, fundada en la ciudad de Cuenca en el año de 1995, empresa familiar con 20 años de trayectoria en el mercado local importando calzado de origen brasileño y carteras provenientes de Estados Unidos, entre otros productos afines al calzado.

En sus inicios Aguima Shoes también se dedicaba a la importación de electrodomésticos, ropa entre otros proveniente de la ciudad de Panamá, es decir considerando el presente y el pasado de Aguima podríamos decir que siempre ha estado estrechamente ligada al comercio internacional teniendo como principales proveedores a empresas importantes de diferentes localidades a nivel de Sur, Centro y Norteamérica; estas alianzas comerciales sin duda han contribuido al desarrollo y crecimiento de Aguima Shoes.

En 1997 la empresa empezó a trabajar con el nombre de “Mega Shoes”, comercializando solamente zapatos para satisfacer la demanda del país. Al pasar del tiempo la compañía se fue desarrollando y su mercado se incrementó. De esta manera es como “Mega Shoes” decidió crear puntos de venta como alternativa para darse a conocer como importadora.

Sin embargo en el año de 1999 “Mega Shoes” decide cambiar nuevamente de nombre y finalmente se transformó en “Aguima Shoes.

Es así que desde ese momento que la empresa comenzó a funcionar como lo que actualmente es hoy deciden crear el logo de Aguima Shoes, usando a su producto estrella como es el calzado como imagen principal la organización.

A continuación mostramos el logo y la tarjeta de presentación de Aguima Shoes.

### Ilustración N. 1

#### LOGOTIPO DE AGUIMA SHOES



*Fuente: Departamento de comunicación de Aguima Shoes*

Una vez que Aguima contó con su logo fue necesario crear estrategias para captar clientes, teniendo en cuenta la importancia que hoy en día tiene la publicidad para las diferentes manifestaciones de comercio en el mercado local e internacional; es así que surge el slogan de la empresa “Sin Aguima no caminas”, además es necesario acotar que la imagen de las diferentes marcas que importa y distribuye Aguima se muestran en 150 puntos a nivel nacional y están posesionadas en cadenas comerciales importantes del país.

Ante la creciente demanda la empresa busco alianzas comerciales con diferentes transnacionales del calzado que tienen su sede en el vecino país Brasil, convirtiéndose así en representantes en el Ecuador del portafolio de marcas reconocidas como Molekinha, Beira Rio, Bebecé, Moleca, Comfortflex y Vizzano, Kildare, Whoop, Pampili. La demanda local ha generado que el calzado sea variado y enfocado a los potenciales compradores satisfaciendo cualquier tipo de necesidad en calzado de hombres, mujeres y niños.

Analizando a profundidad la actividad comercial de Aguima Shoes y el funcionamiento de la misma observamos que la distribución de calzado no se limita únicamente a la comercialización dentro de sus locales, puesto que Aguima Shoes se ha convertido en el

principal proveedor de sus marcas de diferentes empresas del Ecuador ubicados en diferentes puntos del país como son: Ambato, Atacames, Babahoyo, Balsas, Buena Fe, Cañar, Cariamanga, Catamayo, Chone, Cuenca, El Carmen, El Coca, El Puyo, El Sacha, Esmeraldas, Guayaquil, Huaquillas, Joya de los Sachas, La Libertad, La Maná, Lago Agrio, Loja Macas, Machala, Manta, Marcabeli, Milagro, Otavalo, Piñas, Portoviejo, Quevedo, Quito, Riobamba, San Cristóbal, San Rafael, Santa Rosa, Santo Domingo, Shushufindi, Valencia, Yantzaza, Zaruma, en resumen la distribución de su portafolio abarca un gran número de ciudades a nivel nacional sin embargo eso no quiere decir que Aguima cuenta con locales comerciales en todos los puntos especificados anteriormente.

Aguima Shoes cuenta con almacenes propios en dos ciudades del Ecuador como son: Cuenca y Guayaquil. Su oficina matriz se encuentra ubicada en Gran Colombia 20-122 y Unidad Nacional en la ciudad de Cuenca, capital de la provincia del Azuay, al sur del Ecuador. Es esta matriz se encuentra el personal de Gerencia y Administrativo, siendo esta matriz el centro de operaciones de Aguima Shoes, en este punto específico únicamente funcionan sus oficinas.

Los almacenes donde se comercializa el calzado en la ciudad de Cuenca son dos y están enfocados a diferentes mercados, abarcando la mayor cantidad de clientes y satisfaciendo la mayor cantidad de necesidades y demandas del mercado local. Las sucursales de Aguima Shoes se encuentran localizadas en el centro histórico de Cuenca y cada una de ellas cuenta con su propio nombre comercial como detallamos a continuación:

## 1.2 Sucursales Cuenca

AGUIMA TODOPIE

Dirección: Borrero 8-74 entre Gran Colombia y Lamar

Ilustración N. 2

Sucursal de Aguima Shoes “Aguima Todo pie”



*Fuente: Fotográfica entregada por el Departamento de comunicación de Aguima Shoes.*

Esta sucursal cuenta con un personal de 4 vendedores/as de atención al público con horarios de turnos rotativos, además de una persona dedicada a la bodega y las perchas; en este local el tipo de calzado que se comercializa está destinado a un tipo de clientela de público en general y se maneja con costos de calzado módicos para satisfacer la demanda de calzado popular.

AGUIMA HIGH.

Dirección: Bolívar 6-45 entre Hermano Miguel y Borrero

Ilustración N. 3

Sucursal de Aguima Shoes “Aguima High”



*Fuente: Fotografía entregada por el Departamento de comunicación de Aguima Shoes*

Esta sucursal cuenta con un personal de 3 vendedores/as de atención al público, además de una persona dedicada a la bodega y las perchas; en este local el tipo de calzado que se comercializa está destinado a un tipo de clientela de clase media y media alta, puesto que el tipo de calzado es destinado a clientes que buscan mejor calidad y diseño al momento de escoger el producto que adquieren.

### 1.3 Sucursal Guayaquil

AGUIMA SHOES

Centro Comercial Fundación Terminal Terrestre Guayaquil.

Ilustración N. 4

Sucursal de Aguima Shoes



*Fuente: Fotográfica entregada por el Departamento de comunicación de Aguima Shoes*

Esta sucursal al ser la única en la ciudad de Guayaquil cuenta con más personal que los locales de Cuenca; 5 vendedores/as de atención al público, además de 2 personas dedicada a la bodega y las perchas, en este local el tipo de calzado y carteras que se comercializa está destinado a un tipo de clientela público en general, y sus costos son módicos enfocados a una clientela popular. El comercio en este local está también orientado de acuerdo a la época del año y cuenta con mayor cantidad de tipos de calzado de acuerdo a las necesidades de la temporada.

## **1.4 FILOSOFÍA CORPORATIVA**

De acuerdo con los archivos que se encuentran en la Gerencia General la misión, visión, estructura organizacional, son las siguientes:

### **1.4.1 MISIÓN**

“Ser la empresa más grande del país en importación de calzado brasileño y carteras para damas, caballeros y niños, con reconocimiento nacional como la mejor en calidad y diseños, mediante el incremento de nuevos consumidores con los cuales obtendremos mayor participación, asegurando el posicionamiento en el mercado y la solidez financiera, innovando con sistemas diferentes de venta y promociones en línea, formando así una red de mayoristas y promotores de venta exitosos, contribuyendo con el desarrollo social”

La misión de Aguima Shoes está claramente enfocada al crecimiento y posicionamiento en el mercado local y nacional, innovando con nuevas formas de comercialización como lo especifica en su misión utilizando sistemas de ventas y promociones en línea utilizando la herramienta sofisticada del internet para llegar así a un mayor cantidad de empresas a la cual Aguima hace de proveedor así como al cliente final.

### **1.4.2 VISIÓN**

“Liderar el mercado con calzado brasileño de moda, confort y diseño exclusivo, que satisfaga las necesidades y expectativas de damas, caballeros y niños; brindando a nuestros clientes las mejores opciones de compra y ofreciendo a las ciudades en las que tenemos presencia un estilo único de atención y calidad de vida a sus pobladores, por medio de actividades éticas, sensitivas y rentables, manteniendo precios competitivos, bajo procesos controlados de calidad y generando un nivel de competencia del personal que garantice el crecimiento de la empresa y la entrega de un buen servicio para los consumidores de nuestros productos”.

La visión de Aguima Shoes está dirigida a la calidad de sus productos y las buenas prácticas comerciales como detallan en su visión, actividades éticas, sensitivas y rentables, todo esto

llevado de la mano de precios competitivos para poder mantenerse en los alto del exigente mercado del calzado tanto de caballeros, mujeres y niños, teniendo como meta el crecimiento de la empresa y el buen servicio para los consumidores de todos los productos que Aguima Shoes comercializa.

## **1.5 ESTRUCTURA**

La estructura organizacional de Aguima Shoes es sin duda un aporte clave para realizar este estudio de Clima Organizacional puesto que esto nos dará a detalle la cantidad de personas y como estas están distribuidos en las dos sucursales del País.

Aguima Shoes cuenta con personal de gerencia, administrativo y operativo, como toda organización en crecimiento el número de personal ha aumentado con el paso de los años y con un potencial crecimiento para el año 2015.

La estructura organizacional de Aguima Shoes al ser una empresa de tipo familiar le convierte una organización piramidal donde la cadena de mando responden hacia los mandos altos que en este caso es el Gerente Propietario, como toda empresa en constante crecimiento los niveles de mando varían de acuerdo al número de personal que vayan integrándose en Aguima Shoes.

### 1.5.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Grafico N° 1

Estructura Organizacional de Aguima Shoes



Fuente: *Gerencia de Marketing de Aguima Shoes*

Es importante analizar la estructura de Aguima Shoes puesto que si bien tiene un gerente propietario en la cúspide de la pirámide, los mandos altos que se encuentran por debajo también tienen importancia en la empresa puesto al ser una empresa familiar cada uno de los niveles gerenciales forman parte de la familia del propietario por lo que también tienen injerencia en temas de toma de decisiones, comunicación, y motivación de Aguima Shoes, el personal compuesto por familiares del Gerente Propietario ocupan las tres gerencias existentes en Aguima como son: Gerencia General, Gerencia Financiera y Gerencia de Marketing, en la cadena de mando por debajo están los mandos medios y mandos bajos que están divididos en los diferentes departamentos de la empresa, al ser una PYME los departamentos de Aguima no es extensa puesto que en su mayoría está compuesto por gerentes y vendedores, es así como para describir mejor el tipo de departamentos de Aguima Shoes decimos que está compuesto por: Gerencias, personal administrativo, vendedores y

personal de atención al cliente, todos y cada uno de ellos cumpliendo funciones específicas relacionados a su área y su puesto.

### **1.5.2 CADENA DE MANDO DE AGUIMA SHOES**

Nivel 0: Propietario

**Gerente Propietario**

Nivel 1: Mandos Altos

**Gerencia General**  
**Gerencia Financiera**  
**Gerencia de Marketing**  
**Gerencia de Ventas**

Nivel: 2 Mandos Medios

**Asistente de Gerencia**  
**Comunicación y Marketing**  
**Contadora**  
**Secretaria**

Nivel: 3 Mandos Bajos

**Percheros**  
**Vendedores**  
**Bodegueros**

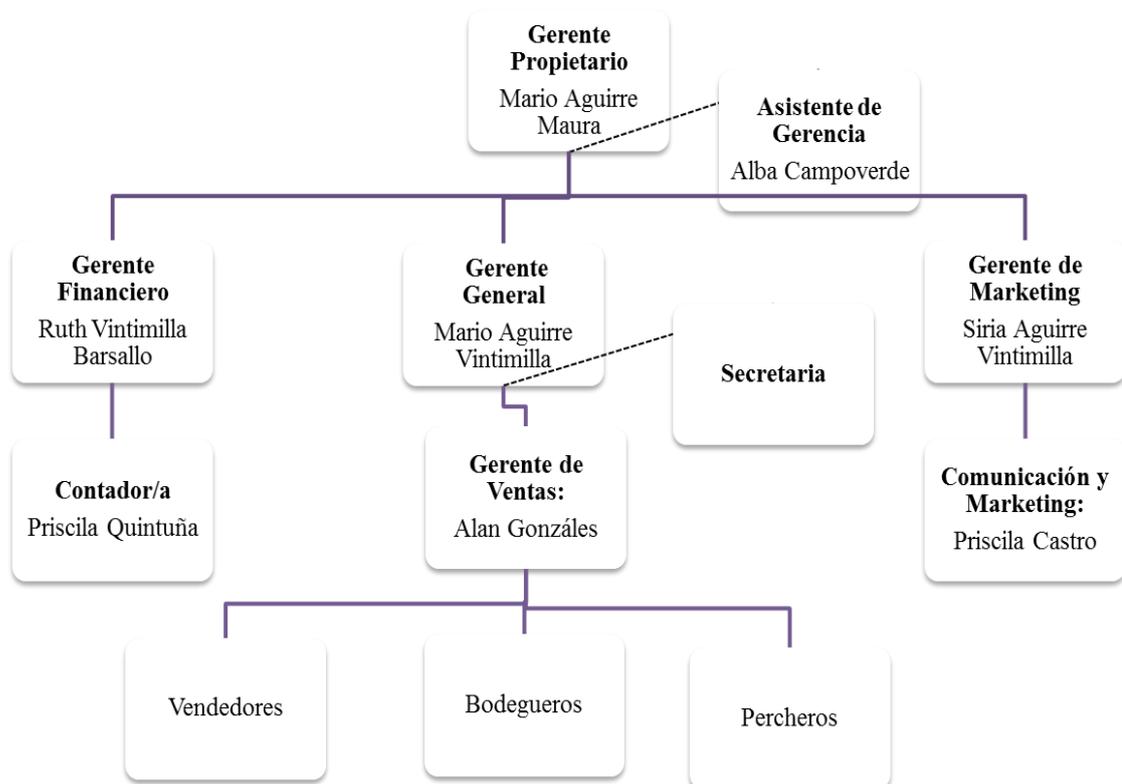
Es así como la estructura nos ayuda a delimitar los roles y responsabilidades que tienen cada uno de los miembros de Aguima Shoes así como jerárquicamente como se encuentra organizada.

Aguima Shoes cuenta con un personal total de 30 personas compuesto por Gerentes, Asistentes, Vendedores, y Personal Operativo en los diferentes locales de la empresa. Los mismos que se distribuyen de la siguiente forma:

Para poder observar más a detalle la estructura organizacional de Aguima Shoes podemos recurrir a una herramienta para este análisis como es el organigrama, aporte para la organización y la delimitación de jerarquías, roles y responsabilidades que existen en Aguima Shoes, contemplando dos tipos de variables como son el personal familiar del Gerente Propietario y el otro es el personal de remoción de la empresa.

### 1.5.3 ORGANIGRAMA.

Grafico N° 2  
Organigrama de Aguima Shoes



Fuente: Gerencia de Marketing de Aguima Shoes

En conclusión Aguima Shoes cuenta con personal (30 personas en total) que serán evaluadas con el fin de analizar el clima organizacional de la empresa, es importante conocer que todos los miembros de la empresa no están situados en un solo espacio geográfico sino que se encuentran en las diferentes tiendas tanto de Cuenca como de Guayaquil. Dato importante para el análisis de la cultura organizacional proporcionado por la estructura de Aguima es que cuenta con personal fijo como son los familiares del propietario y las personas de confianza que han laborado desde los inicios de Aguima Shoes.

## **CAPITULO II: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL**

En este capítulo se desarrollan conceptos, generalidades y aportes científicos que sustentan las bases teóricas de esta tesis.

### **2.1 Concepto, Generalidades y Aportes Científicos sobre la Cultura y Clima Organizacional**

Dentro de este capítulo es importante recapitular los aportes que han hecho grandes pensadores y pioneros de las organizaciones exitosas, describiendo así un concepto de organización “Una organización es un sistema de actividades conscientes coordinadas de dos o más personas” (Chiavenato, 2009). Una organización está compuesta por personas que tienen como fin cumplir actividades que lleven al cumplimiento de los objetivos de la empresa, sin dejar de lado también el crecimiento personal de cada uno de los miembros que conforman la misma.

La Real Academia de la Lengua Española define a una organización como: “Una asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines”, esta asociación de personas que componen una empresa interactúan diariamente dentro de un ambiente laboral la mayor parte del día estando en contacto directo no solo con las personas dentro de la misma organización sino con personas externas como son clientes, proveedores, gobierno y la comunidad en general. Todos los individuos que conforman el funcionar de una organización tienen diferentes formas de comportarse, comunicarse y sobre todo diferentes necesidades y realidades, es por todo esto que una empresa debe tratar de satisfacer la mayor cantidad de necesidades existentes de los individuos, en forma aislada no pueden alcanzarlas debido a sus limitaciones (Chiavenato, 2010); esto genera el compromiso por parte de los miembros de la empresa a cumplir con sus actividades diarias de trabajo de manera eficiente garantizando la eficacia de la misma, reflejada en réditos de crecimiento tanto personal como empresarial, a medida que la empresa va teniendo éxito es garantizado el crecimiento reflejado en el aumento del número de personas y recursos.

Las organizaciones modernas en la era de la información se convierten en un sistema social debido a la interacción diaria de las personas, los factores sociales y personales generan un comportamiento organizacional que es cambiante y de acuerdo a los cambios en la industria, históricamente hemos tenido varios tipos de industrialización desde la clásica hasta la era de la información que vivimos hoy en día y en el cual se considera a las personas como eje principal del desarrollo empresarial, las personas tienen un comportamiento dentro de las empresas y que van en función de la realidad en la que la organización vive.

¿Qué es el comportamiento Organizacional? El comportamiento organizacional como disciplina estudia los comportamientos de los individuos en las organizaciones (Alles, 2007) y va estrechamente ligado con el ambiente laboral, cada organización tiene su propio ambiente de trabajo lugar donde la organización crea su nicho de operaciones y establece su dominio (Chiavenato, 2010). Otro concepto de comportamiento organizacional que nos permite tener una pauta clara del estudio que estamos realizando es el de Stephen Robbins que nos dice que “El comportamiento organizacional se ocupa del estudio de lo que hacen las personas en una organización y de cómo afecta el comportamiento al desempeño de la misma” (Robbins, 2009). Otro autor que coincide con los comportamientos individuales dentro de la organización; el mismo autor señala en sus estudios que el comportamiento organizacional está estrechamente ligado con factores de la empresa que pueden influir en el funcionamiento diario de la misma, factores como puestos de trabajo, ausentismo, rotación de empleados, productividad, desempeño humano y administración (Robbins, 2009). Todos estos factores son determinantes al momento de la administración de los recursos humanos dentro de una empresa y pueden ser determinantes al momento del cumplimiento de los objetivos organizacionales y por ende el crecimiento de la empresa.

En términos generales el estudio del comportamiento organizacional es una herramienta clave para entender a las personas dentro de una organización como un ente social de interacción entre miembros de la empresa y personas externas a la misma; dicho estudio es básicamente nuevo en nuestro medio puesto que las características comerciales a nivel local en su mayoría ha sido de una tendencia dirigencial y piramidal dado el alto número de empresas familiares que existen en nuestra ciudad, sin poner en tela de duda el funcionamiento eficiente de las mismas.

Históricamente han existido un sin número de aportes científicos al comportamiento organizacional remontándonos en la historia hacia la época de la administración clásica. Donde sus principales exponentes como son Henry Fayol y Frederick Taylor considerados padres de la Administración hicieron también sus aportes para que el comportamiento organizacional se convirtiera en un pilar del desarrollo. Si bien en la época no se conocía al C.O como materia de estudio nos dieron bases para lo que es hoy en día este estudio. Ambos propusieron una nueva visión de ver a la administración de empresas recalcando también que las personas son piezas claves de las mismas por lo que proponen unas políticas de selección, buen trato y remuneración justa que permita a los empleados satisfacer el mayor número de necesidades vitales desarrollando un ambiente de cooperación cercano y amistoso. A su vez Fayol también aportó los 14 principios universales de la administración aplicables a toda forma de organización humana: división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, remuneración, centralización, cadena escalar, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y unión personal, todos estos principios se mantienen como factores importantes para el comportamiento organizacional.

([www.fing.edu.uy/~mayr/Taylor\\_Fayol.doc](http://www.fing.edu.uy/~mayr/Taylor_Fayol.doc))

En la era moderna de la información y el avance tecnológico el comportamiento organizacional ha sufrido un cambio generacional importante donde ya no se considera a las personas como un recurso o un medio para alcanzar el éxito sino ya se considera como parte de dicho éxito, tal es así que podemos ver a grandes transnacionales aplicar políticas de comportamiento organizacional enfocados al desarrollo personal como motor impulsador del desarrollo corporativo; exponemos uno de los casos más conocidos a nivel mundial como el caso de la empresa Google que tiene como afán ser la mejores empresas en cuanto a clima laboral, así lo califica la revista Fortune ya que Google promueve el comportamiento organizacional con técnicas que promueven la cultura de innovación, salarios competitivos, comida sin costo e incluso instalaciones para ejercitarse y masajes a bajo costo, es decir la empresa Google se enfoca en la dignificación de la calidad de vida de los empleados y en la interacción que estos tienen con la transnacional, todo este aporte si bien no es tomado como ciencia de estudio es un aporte importante como ejemplo de buenas prácticas corporativas y de cultura organizacional enfocada al crecimiento y desarrollo personal.

Hemos hecho un breve paso por la historia analizando aportes y casos que contribuyen al estudio del comportamiento organizacional que nos permite crear una base teórica sólida para

este estudio. Una vez analizado el comportamiento organizacional es importante conocer como este influye en el Desarrollo organizacional

¿Qué es el Desarrollo Organizacional (D.O)? Entendemos al D.O como los procesos en los cuales se pretende que el empleado adquiera información y habilidades, además de conocimientos sobre la organización y sus metas, además considera pilar fundamental a las aportaciones positivas que haga cada persona para el buen desempeño y crecimiento de la organización. (Ivancevich, 2004)

El Desarrollo Organizacional (DO) ha surgido de las exigencias de un ambiente cambiante y del conocimiento originado por la evolución de las ciencias sociales aplicadas.(Molina, 2000), el D.O va de la mano del comportamiento organizacional puesto que una empresa depende de lo que hagan las personas que integran la misma, actualmente el estudio del desarrollo organizacional es considerado uno de los motores de cambio socio económico de las diferentes manifestaciones de comercio que existen, en el mundo actual que se ha convertido en un mundo cambiante y en la era de la información donde los ejemplos de buen manejo de empresas transnacionales están al alcance de todos y se convierten a modelos a seguir como el caso antes expuesto de la transnacional Google.

El desarrollo personal dentro de una empresa a su vez lleva al desarrollo de la organización, un desarrollo de habilidades y aptitudes del personal de una empresa ayuda a generar un pensamiento global y estratégico dirigido a la consecución de objetivos corporativos. Así pues podemos decir que invertir en el desarrollo de las personas ya sea mediante formación y capacitación se convierte en una relación ganar-ganar puesto que esta “inversión” se convierte con el tiempo en réditos para la empresa manifestados en crecimiento y porque no decir mejoría económica de la empresa, convirtiéndola a la misma en una empresa rentable generadora de nuevas plazas de empleo y de desarrollo socioeconómico en una época donde la competencia es cada vez más exigente.

El desarrollo organizacional es considerado un factor de cambio dentro de la cultura organizacional tanto así que hoy en día existen organizaciones que tienen divisiones o departamentos de D.O, como hemos expuesto con anterioridad una organización que está compuesta por personas cada una de ellas con diferentes aptitudes, valores, habilidades etc.,

dentro de un ensamblaje que es la organización por lo que la función del D.O sería manejar procesos de interacción y cambio de las personas ajustándolas a las necesidades de la empresa.

El desarrollo organizacional ha aportado sin dudas a las organizaciones un cambio en el pensamiento tradicional, ajustando a las empresas y a las personas a las exigencias del mercado y de los cambios sociales que están en constante dinámica de acuerdo a la globalización tecnológica y de la información.

Concluimos con una breve descripción de tres grandes ejes necesarios para este estudio como son: Organización, Comportamiento Organizacional y Desarrollo Organizacional, estos tres factores estrechamente ligados entre sí para poder obtener un estudio interdisciplinario y con bases teóricas sólidas para el fácil entendimiento de esta tesis.

## **2.2 TEORÍAS SOBRE CULTURA, CAMBIO ORGANIZACIONAL**

La cultura organizacional ha sido motivo de estudio a través de los años y de los cambios, podríamos decir que está estrechamente ligada con el comportamiento organizacional anteriormente estudiado en esta tesis.

La cultura organizacional es un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás (Robbins, 2000), la cultura organizacional está delimitada al tipo de empresa en la cual las personas se desenvuelven, existen varios tipos de culturas organizacionales cada una de ellas sujetas a cambios y muy estudiadas por diferentes autores. Es así que podemos mencionar a las más relevantes dentro de este estudio.

Comenzamos con una de las teorías más antiguas y aun existente en algunas organizaciones como es la Teoría X: Orientada a un tipo de cultura organizacional donde prevalece las tradiciones, status quo de las personas, muy común en organizaciones piramidales, familiares y con una clara escases de liderazgo y con un carácter dictatorial claramente dominante en el comportamiento de las personas, dentro del estudio de esta teoría se ha connotado la falta de motivación de los empleados deslindándolos completamente de la toma de decisiones de la empresa convirtiéndola en una empresa rutinaria y con pocas aspiraciones de crecimiento. La

tradición y lo conocido de esta teoría nos muestra como una organización con este tipo de cultura puede ser un lugar detestable para trabajar, sin embargo a título personal este tipo de cultura organizacional es ideal para las empresas que tienen sus objetivos claros en cuanto al funcionamiento de las mismas (Alles, 2007).

Teoría Y: Una teoría más de acuerdo a la era de la información y a la actualidad, con énfasis de cambio e innovación que busca el beneficio y el crecimiento de las personas así como de la empresa, se valora más el talento de las personas, la creatividad y el conociendo. Las relaciones humanas son más democráticas y existe mayor participación del personal en cuanto a la toma de decisiones, busca satisfacer todas las necesidades personales de los empleados que estos a su vez contribuyan con el crecimiento y cumplimiento de los objetivos de la organización aprovechando el potencial de cada una de las personas que integran la organización, con una connotación de liderazgo orientada a las buenas practicas éticas de la empresa tanto con su propio personal como las personas externas a la misma. Si bien este tipo teoría pinta como la mejor para una organización también tiene sus limitaciones puesto que una empresa llevada sin dirección puede comprometer el normal funcionamiento ya que podría implicar desobediencia al momento de acatar directrices. (Alles, 2007).

Teoría Z. La teoría de Cultura organizacional Z es una teoría más consensuada entre las relaciones interpersonales entre personal directivo y personal operativo, si bien tiene muchas características de la cultura Y, aunque considera de importante los canales de comunicación entre los miembros de la empresa y los factores externos que pueden contribuir con el crecimiento organizacional, caracterizada por un modelo de clima organizacional de empatía y pertenencia hacia la empresa. La Teoría del consenso como es conocida al igual que las otras teorías pueden tener sus pros y contras, sin embargo es considerada una teoría más neutral que genera comportamientos organizacionales de cooperación y de trabajo en equipo ideal para conseguir la motivación que sea el motor de la empresa para conseguir sus objetivos organizacionales sin dejar de lado la satisfacción laboral por parte de los empleados convirtiéndose en una relación Ganar-Ganar para todas las partes que forman parte de una organización. (Alles, 2007).

## **Cambio Organizacional**

Si bien la cultura organizacional de una empresa ya se encuentra en sus raíces es importante conocer y determinar el tipo de cultura que la misma tiene, y como esta influye en el comportamiento y las relaciones entre cada uno de los individuos que forman parte de la empresa, puesto que es necesario establecer políticas de mejora o de reforzamiento.

El cambio organizacional está compuesto por estrategias que impulsen el cambio de la cultura que tiene una empresa con el fin de mejorar los procesos y resultados obteniendo mayor réditos de crecimiento ya su vez económicos sin dejar de lado el bienestar de las personas.

Para poder realizar este cambio es necesario identificar cada una de las deficiencias que tiene una empresa y como estos determinan el comportamiento organizacional y lo más importante generar un sentimiento de cambio en cada uno de los miembros.

Para realizar un cambio en la organización se debe partir de un diagnóstico acertado de la cultura organizacional autoras como Martha Alles señalan que un diagnóstico sobre comportamiento organizacional requiere una serie de pasos: Desde la observación directa, administración de formularios y entrevistas, hasta el análisis de documentos, sistemas y políticas de la organización (Alles, 2013), es así como podemos obtener un panorama claro de los comportamientos para poder buscar alternativas de cambio en la empresa, la misma autora en su libro señala que la mejor y única forma de cambio en materia de comportamiento organizacional se alcanza a través del aprendizaje (Alles, 2013), un aprendizaje que debe ser sistémico y en función a la realidad de la empresa, no solo en materia de cambio para el personal operativo sino también aplicado al personal directivo mejoran las políticas de liderazgo, toma de decisiones y operaciones de todos y cada uno de los miembros.

Existen varios factores que intervienen en el cambio organizacional desde el ambiente laboral de una empresa, hasta los cambios que existen a nivel global (tecnología, políticas, leyes y normas, gobierno, etc.), todas estas son variables que pueden intervenir en el cambio. Podemos decir que los cambios siempre van en función de las necesidades y realidades por las que atraviesa una empresa como por ejemplo pueden ser: Cambios en las cadenas de mando, nuevas tecnologías, el mercado laboral entre otros, es necesario que la empresa esté

lista para poder afrontar todos los cambios que podrían darse sin que afecte el desempeño de la empresa y sus miembros.

A nivel histórico se ha determinado que existen dos tipos de cambio organizacional que son:

**Cambio Reactivo:** Donde los miembros de una empresa reaccionan a posteriori a estímulos que afectan el normal desempeño de las mismas, es decir el cambio surge en respuesta a factores que pueden ser positivos o negativos y no siempre van de la mano a un cambio organizacional concientizado y en pro de los intereses y objetivos organizacionales.

**Cambio Proactivo:** Este tipo de cambio va de la mano de las oportunidades que se vayan dando a producir mejoras, al contrario del anterior este se produce a priori a los acontecimientos y por lo general son con propuestas e iniciativas que mejoren la productividad y las relaciones interpersonales, generando un estado de actividad anticipada a los factores positivos y negativos que puedan influir en la eficacia de la organización.

Los cambios siempre van de la mano de factores que interfieren en una empresa como pueden ser el estilo de liderazgo, las políticas y normas institucionales, la situación económica de la empresa, los índices de rotación entre otros, dichos factores pueden generar en los miembros el cambio como tal o la resistencia al cambio, es por esta razón que es necesario obtener un análisis de clima laboral para poder conocer la realidad por la que atraviesa la empresa en cuanto a sus relaciones, desempeño, liderazgo, comunicación, reconociendo y cuanto esto influye en la consecución de metas de la empresa.

En conclusión decimos que para que se produzca un cambio organizacional es necesario partir de un diagnóstico utilizando herramientas que nos permita medir los comportamientos de los miembros de la empresa para poder así aplicar medidas que generen el cambio y la mejora de la cultura organizacional de forma proactiva aplicando variables acertadas que mejoren el desempeño de la empresa y de cada uno de sus miembros siendo el desarrollo organizacional la ciencia que domine en la organización.

## 2.3 TEORÍAS Y APORTES SOBRE CLIMA LABORAL

El clima laboral es un concepto con amplia tradición en los estudios e investigaciones acerca del factor humano en empresas y organizaciones. El clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, hasta la satisfacción de cada persona con la labor que realiza (Gan & Triginé, Clima Laboral, 2012) .

Cuando hablamos de Clima Laboral encontramos una diversidad de conceptos cada uno de ellos ajustados a la realidad en la que vivían, sin embargo en breves rasgos podemos decir que el clima laboral es el conjunto de percepciones que tienen sobre la organización los empleados de la misma considerados como un todo (Salgado, Remeseiro, Iglesias, 1996), estas percepciones se ven determinadas por diversos factores que influyen en el cómo ven el personal interno y externo a la organización y como este influye en las operaciones diarias de la empresa, las personas somos ser cambiantes y cada uno implica ser una percepción individual es decir un clima individual, ahora una organización no son islas aisladas de personas que cumplen funciones en determinados puestos, entonces el clima laboral de la organización es el promedio de percepciones individuales (González-Roma y Peiró, 1999), Cual es la herramienta para recopilar esas percepciones? es ahí donde entra la importancia de tener un clima laboral que sea medible y expresado por cada uno de los miembros de la organización hasta obtener resultados que pueden ser positivos como negativos, pero con un diagnóstico correcto se puede aplicar medidas sobre el clima de la empresa logrando consensos entre las personas, ambiente y líderes de la empresa. Para el estudio de clima laboral es necesario entender que la organización tiene varias dimensiones y sobre comprender el entorno cambiante de las organización es y los elementos del clima organizacional y el contexto de las características del clima organizacional (Organización; clima; miembros; comportamiento) (Vergara, 2012).

Para Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de una situación, que se superponen 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).  
([http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion\\_clima\\_organizacional.html](http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html))

Brunet (1987) por su parte señala que el clima laboral es “Un conjunto de características que: a) describen una organización y la distinguen de otras (productos, servicios, organigrama, orientación económica), b) son relativamente estables en el tiempo, y c) influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización.”.

Dentro de una organización es necesario definir las dimensiones de estudio sobre clima laboral cada una de ellas de acuerdo a la realidad y a la percepción que tienen cada uno de los miembros de la empresa, por ejemplo uno de los más reconocidos autores sobre clima laboral como es Likert (citado por Brunet, 2004) ([http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/dimesiones\\_del\\_clima\\_organizacional.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/dimesiones_del_clima_organizacional.html)) señala que el clima laboral debe medirse en función de ocho dimensiones que son:

- Métodos de mando.
- Fuerzas motivacionales.
- Procesos de comunicación de la empresa.
- Procesos de influencia dentro de las relaciones interpersonales de los miembros de una empresa.
- Proceso de toma de decisiones.
- Procesos de planificación.
- Procesos de control.
- Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.

Existen más criterios sobre las dimensiones que deben ser exploradas en un análisis de clima todas y cada una de ellas que permitan recopilar información sobre percepciones, sentimientos y sensaciones que existen en la organización, si bien muchos de los autores coinciden en la mayoría de dimensiones propuestas por Likert es importante señalar que existen otros aportes importantes también como son estilos de liderazgo, reconocimiento, políticas, procedimientos, reglas entre otros que tienen como característica fundamental medir el clima laboral con las dimensiones de acuerdo al tipo de empresa, número de personas, cultura y comportamientos.

“Pritchard y Karasick” (citado por Brunet 1987) desarrollaron un instrumento de medida de clima que estuviera compuesto por once dimensiones ([http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/dimesiones\\_del\\_clima\\_organizacional.htm](http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/dimesiones_del_clima_organizacional.htm)) :

1. Autonomía. Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.
2. Conflicto y cooperación. Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
3. Relaciones sociales. Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.
4. Estructura. Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.
5. Remuneración. Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.
6. Rendimiento. Es la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.
7. Motivación. Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.
8. Estatus. Se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización le da a estas diferencias.
9. Flexibilidad e innovación. Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
10. Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
11. Apoyo. Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.” (Sandoval, 2004)

El análisis de todos estos elementos nos permitirá estar en una mejora constante para la organización manteniendo una dinámica social y empresarial que nos lleve a cumplir los propósitos personales y corporativos generando un clima de estabilidad y de fidelidad por parte de las personas y un crecimiento empresarial.

A nivel de estudio el clima laboral ha tenido varios aportes al desarrollo organizacional puesto que es una herramienta que recoge cual es el concepto que tienen los miembros de la

empresa de la misma y así mismo ha servido como método de ayuda a la intervención para producir cambios en la cultura organizacional que conlleven mejoras para la misma.

Todos estos aportes tienen como finalidad tener empresas con personal motivado que tenga sentimiento de pertenencia y que reaccione de forma proactiva hacia los cambios, generando estabilidad laboral y mejorando la productividad, reduciendo el índice de rotación con un clima laboral caracterizado por el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación efectiva y sobre todo permita el crecimiento personal y de la empresa.

Teniendo en cuenta toda esta información se hace imperativo el determinar cuál es el tipo de clima laboral que tiene Aguima Shoes y como este influye en los procesos de la misma, para ello es necesario levantar un diagnóstico con herramientas sólidas que nos ayuden a cuantificar las percepciones que tienen los miembros de la institución de acuerdo a las características de esta, es así que dentro de los procesos de análisis de clima laboral es fundamental tener claro conocimiento de la realidad de la empresa y los estilos de liderazgo que tiene, así como los canales de comunicación y el reconocimiento (no monetario) para con sus empleados, tanto en sus locales de Cuenca y de Guayaquil.

## **CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DE CLIMA LABORAL**

A continuación inicia el desarrollo de este trabajo. Se hablará acerca de la herramienta utilizada para recabar la información pertinente para el análisis del clima laboral de la Empresa Aguima Shoes, además de los factores estudiados y los resultados obtenidos.

### **3.1 DISEÑO DE LA HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL**

El presente capítulo tiene como finalidad exponer el diseño de una herramienta que nos permita medir el clima laboral de Aguima Shoes en sus sucursales de Cuenca y de Guayaquil, con la finalidad de comparar los resultados en ambos ambientes tomando en cuenta factores manifestados en la problemática de la empresa, la metodología a utilizarse es a través de encuesta que nos permita obtener resultados cuantitativos sobre la situación actual de clima laboral de Aguima Shoes.

Es necesario recapitular lo expuesto en la problemática manifestada por los directivos de la empresa la misma que fue expuesta en el diseño de tesis de este estudio.

Problemas de comunicación interna dentro de cada sucursal, además tomando en cuenta que una de ellas es en la ciudad de Guayaquil y no tienen comunicación directa con los directivos de la empresa.

La toma de decisiones por parte de los miembros de Aguima Shoes es otro de los problemas que actualmente posee Aguima Shoes por lo que es necesario para este estudio analizar el Liderazgo de la empresa.

El reconocimiento es uno de los factores que mueven a cualquier empresa en crecimiento, sin embargo es necesario entender que el reconocimiento no es monetario sino un reconocimiento intangible que motive al personal

Estos tres factores expuestos nos encaminan a diseñar una encuesta que se ajuste y que mida percepciones acerca de las mismas.

Tomando en cuenta lo expuesto en el segundo capítulo de esta tesis, las bases teóricas nos dan la información valiosa para este estudio ya que recapitulando lo anteriormente dicho denominamos a esos factores de la problemática de Aguima Shoes como DIMENSIONES, las mismas que serán medidas en este capítulo.

Es necesario describir estas seis dimensiones a investigar que serán las analizadas en este estudio para poder conocer a profundidad el clima laboral de Aguima Shoes:

**Comunicación.** La comunicación es uno de las dimensiones más importantes puesto que al estar una organización compuesta por personas es necesaria la interacción diaria entre miembros de la empresa, donde la acción de comunicarse entre dos o más personas mediante diferentes canales, medios o manifestaciones verbales y no verbales.

**Liderazgo.** El liderazgo es importante en las empresas puesto que ellas no se manejan solas y necesitan de una o más personas que muevan de forma proactiva a la misma con capacidades de conducir, impulsar y dirigir a los miembros de la empresa hacia los objetivos organizacionales

**Reconocimiento.** Si bien cuando hablamos de reconocimiento lo primero en manifestarse es la parte monetaria, es importante determinar que existe otro tipo de reconocimiento intrínseco e intangible que refuerza las conductas positivas de los miembros de la organización y que los motiva generando así sentimiento de pertenencia e importancia en las actividades diarias de las personas que ocupan cada uno de los diferentes puestos de trabajo de la empresa.

**Flexibilidad e innovación.** Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

**Centralización de la toma de decisiones.** Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

**Apoyo.** Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo

### **3.2 APLICACIÓN DE CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL.**

Según la Real Academia de la Lengua Española define a encuesta como: Conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa, para averiguar estados de opinión o diversas cuestiones de hecho. <http://lema.rae.es/drae/?val=encuesta>

Para la medición de clima organizacional de Aguima Shoes se utilizó como herramienta un cuestionario (Encuesta), con la finalidad de obtener la mayor cantidad de información permitiéndonos tener resultados cuantitativos para este estudio, utilizamos la herramienta de encuestas por la facilidad de manejo de la información además de la rapidez con la que se puede llegar a un número mayor de personas.

Con la finalidad de obtener la mayor cantidad de opiniones sobre el clima laboral de Aguima Shoes las encuestas se realizaron al universo de personas que trabajan en la empresa, tomando en cuenta que es la primera vez que se realiza este tipo de estudio en Aguima Shoes es necesario comunicar los objetivos que tiene este estudio a los miembros de la empresa.

Para la aplicación de las encuestas se realizaron de forma personal, escrita y presencial, tanto en las sucursales de Cuenca como en la de Guayaquil. Es importante señalar a los miembros de la empresa la confidencialidad de las encuestas aplicadas con el fin de poder obtener datos reales de acuerdo a las percepciones sinceras que tienen los empleados de la empresa Aguima Shoes. Los resultados de la aplicación de las encuestas fueron socializadas con los directivos de la empresa con el fin de que exista una validación de las mismas.

### **3.3 Metodología.**

Este proyecto de estudio de clima laboral se llevó a cabo en la Importadora de calzado Aguima Shoes, se indagó y recopiló información documental que permitieron tener una base teórica sólida y aplicable para la organización, logrando así construir una herramienta cuantitativa que habilitó medir el clima laboral en la empresa, a través de la aplicación de encuestas para obtener los resultados a priori a el análisis comparativo entre las sucursales de Cuenca y Guayaquil.

El cuestionario de análisis de clima laboral se realizó al 100% de la población de Aguima Shoes tanto en su Matriz de Cuenca que cuenta con un total de 20 colaboradores, como a los miembros de la sucursal de Guayaquil con 10 colaboradores.

La herramienta de medición (encuesta) fue diseñada en su conjunto exclusivamente en función de la empresa analizada por el autor de esta tesis. Considerando las variables y problemática de la organización, se decidió elaborar 30 preguntas distribuidas en las dimensiones ya mencionadas. Para realizar este trabajo se tomó como referencia el aporte de ciertos autores como: Pritchard y Karasick, Likerd, Sandoval quienes ha propuesto modelos de análisis de clima y sus dimensiones.

Consideramos los siguientes factores de investigación:

- Tipo de Investigación: Investigación formativa cuantitativa a través de encuestas estructuradas.
- Criterio de Inclusión: Las encuestas fueron aplicadas al 100% de la población de Aguima Shoes en sus sucursales de Cuenca y Guayaquil.
- Factores a evaluar: Comunicación, Liderazgo, Reconocimiento, Flexibilidad e Innovación, Centralización de la Toma de Decisiones, Apoyo.
- Numero de Afirmaciones: 30 (5 por cada dimensión evaluada)
- Herramienta Utilizada: Para el análisis de los factores a evaluar se aplicaron encuestas escritas.
- Herramienta de Tabulación: Programa estadístico SPSS y Excel.

### **3.4 ESCALA DE MEDICIÓN.**

La escala de medición utilizada dentro de las encuestas aplicadas es la escala de Likert que según se definición: Es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación, principalmente en ciencias sociales. Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem o reactivo opregunta).

([http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/dimesiones\\_del\\_clima\\_organizacional.html](http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/dimesiones_del_clima_organizacional.html)).

Con asignación de puntajes de 1 como más bajo y 5 como más alto, bajo estos criterios se aplicaron las encuestas de la siguiente forma:

Escala de Medición
1.En Total desacuerdo
2.En desacuerdo
3.Ninguno que es una posición intermedia
4.De acuerdo
5.En total acuerdo

### **3.5 APLICACIÓN DE ENCUESTAS**

Las encuestas fueron aplicadas en la empresa Aguima Shoes al 100% de los empleados involucrados en el estudio (30 personas) tanto en las ciudades de Cuenca como Guayaquil, como primer instancia se les dio a conocer a los empleados que la encuesta es anónima y que toda la información obtenida es de carácter confidencial y que la misma será utilizada con el fin de obtener parámetros a utilizar por la empresa para aplicar acciones de refuerzo o mejoría.

Las encuestas fueron aplicadas de manera presencial por el autor de la tesis.

### **3.6 ANÁLISIS E INFORME DE RESULTADOS**

#### **Tabulación de Datos.**

Una vez recogidos los datos mediante la aplicación de la encuesta se utilizó el programa estadístico SPSS para tabular los datos con lo cual se obtiene como calificación promedio por pregunta (media) siendo la puntuación máxima de 5 puntos y la mínima de 1 los gráficos y los indicadores necesarios para realizar esta investigación.

## **Análisis de datos**

El análisis de los datos se describe de la siguiente manera:

### Datos del Colaborador

- Cuidad
- Género
- Edad
- Nivel de instrucción
- Nivel (Operativo o Administrativo)

### Clima Laboral y dimensiones Analizadas

- Reconocimiento
- Comunicación
- Liderazgo
- Flexibilidad e Innovación
- Toma de decisiones
- Apoyo

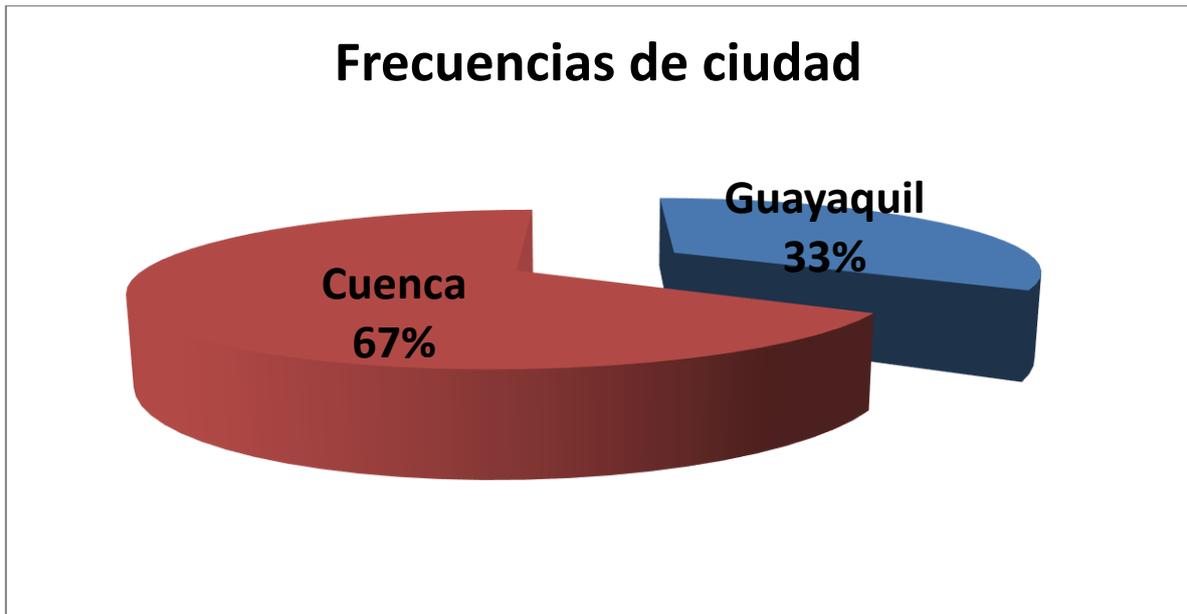
## **Datos generales**

### Frecuencias por Ciudad

Tabla No 1

Ciudad	Frecuencia	%
Cuenca	20	67%
Guayaquil	10	33%
TOTAL	30	100%

Gráfico No 3



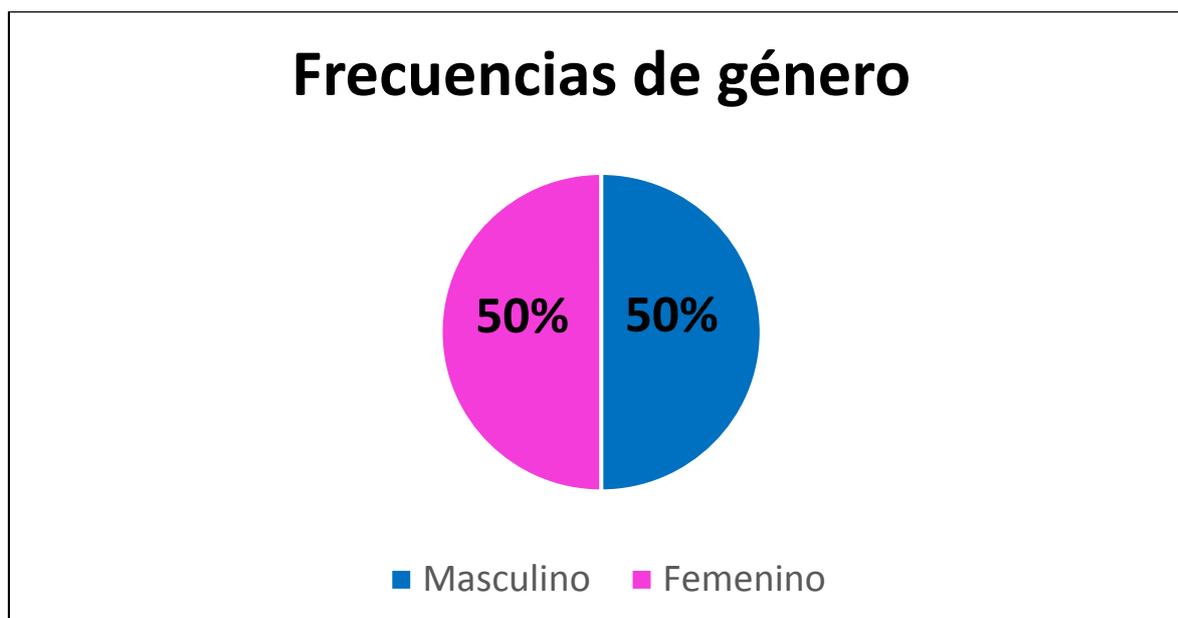
De acuerdo a las encuestas aplicadas el 100 % del universo de colaboradores Aguima Shoes, que son 30 personas, que en su mayoría laboran en la ciudad de Cuenca.

#### Frecuencias por Género

Tabla No 2

Genero	Frecuencia	%
Masculino	15	50%
Femenino	15	50%
TOTAL	30	100%

Gráfico No 4



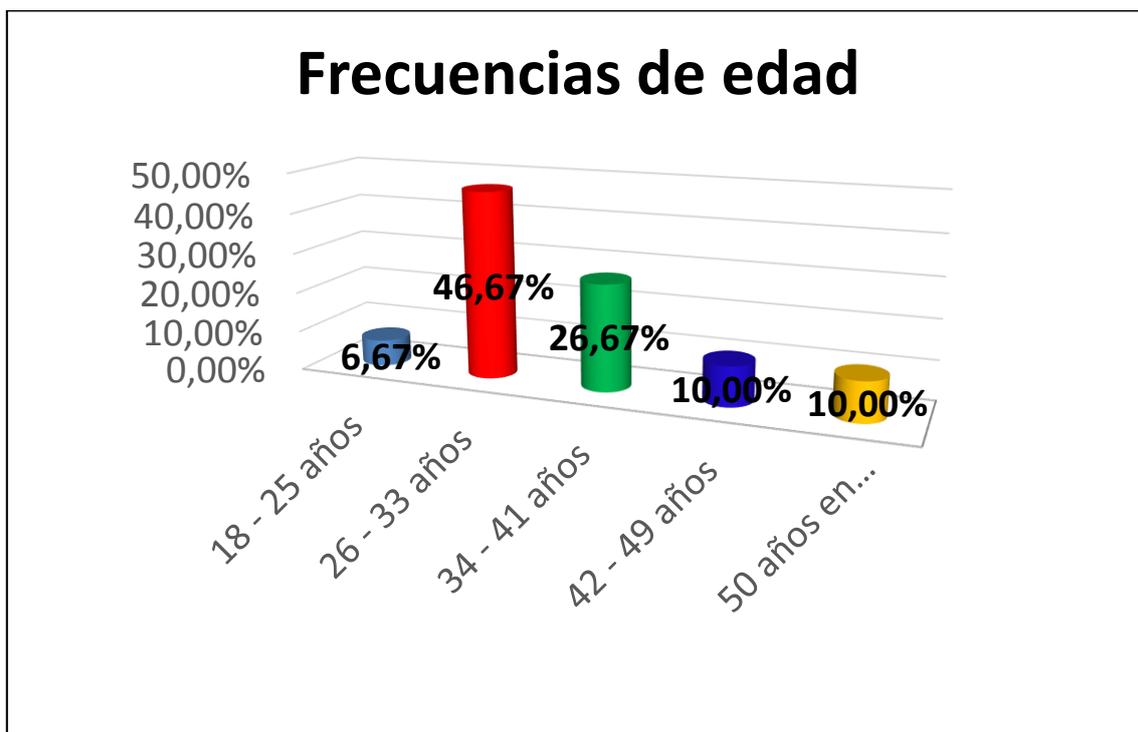
Según los datos obtenidos, se observa que existe equidad de género en los trabajadores de la organización.

#### Frecuencia por Edad

Tabla No 3

Edad	Frecuencia	%
Entre 18 – 25años	2	6,67%
Entre 26-33 años	14	46,6%
Entre 34 -41 años	8	26,6%
Entre 42 - 49años	3	10%
50 años en Adelante	3	10%
TOTAL	30	100%

Gráfico No.5



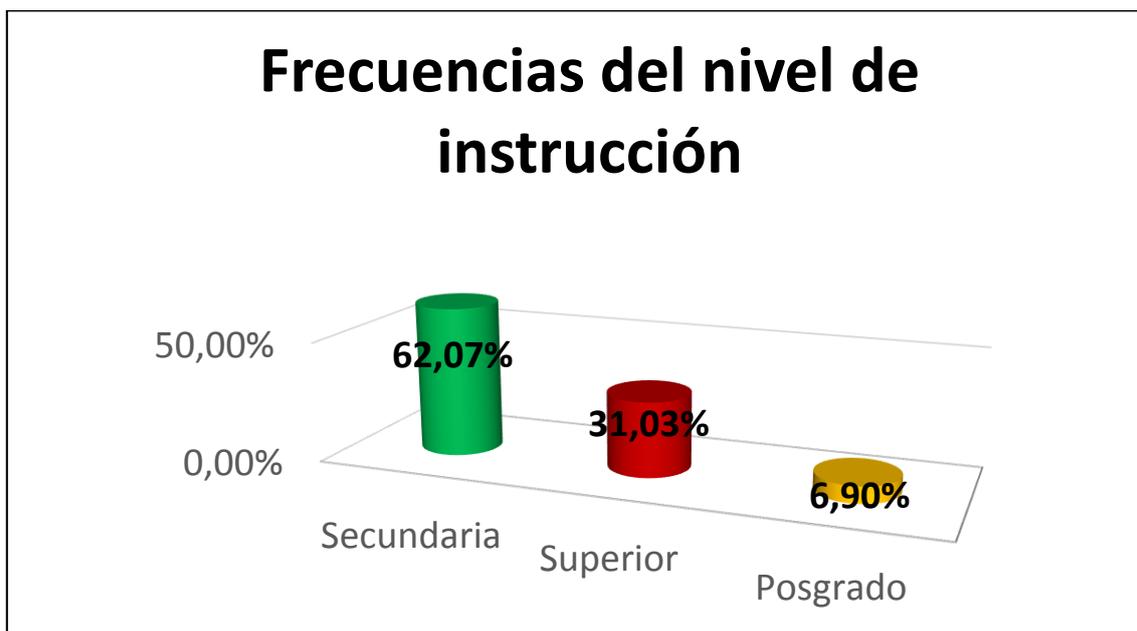
En la gráfica No 3 sobre los datos referentes a Edad en un total de 30 personas (100%) se puede observar que casi el 50% del personal se ubica dentro del rango de 26 a 33 años, se induce que la empresa cuenta con una plantilla joven.

Frecuencias por nivel de Instrucción.

Tabla No 4

Instrucción	Frecuencia	%
Secundaria	19	62,07%
Superior	9	31,03%
Posgrado	2	6,90%
TOTAL	30	100%

Gráfico No 6



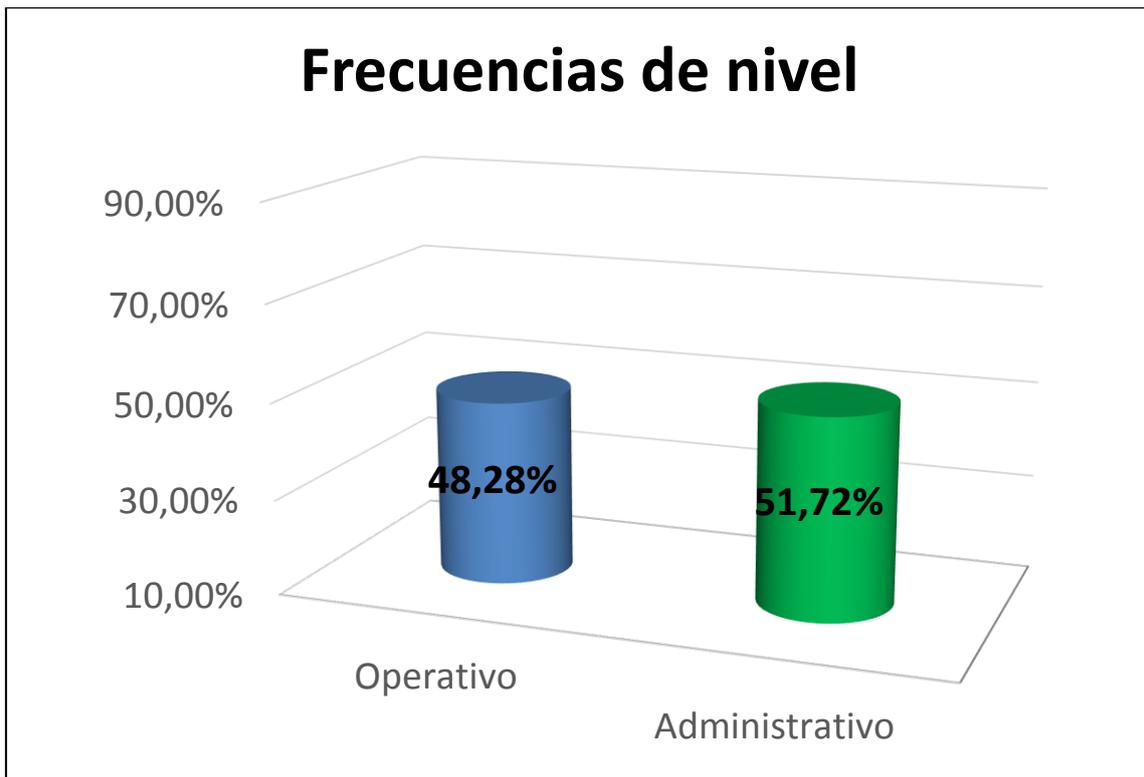
El nivel de instrucción de la investigación refleja que un 62% de los empleados tienen como máxima instrucción la secundaria, teniendo la empresa amplias posibilidades de ejercer planes de desarrollo y formación entre sus colaboradores.

Frecuencias de Nivel (Administrativo- Operativo)

Tabla No 5

Nivel	Frecuencia	%
Administrativo	16	51,72%
Operativo	14	48,28%
TOTAL	30	100%

Gráfico No 7



No existe gran diferencia entre el número de personal Operativo y Administrativo que labora en Aguima Shoes, esta distribución expresa que dentro de la empresa el trabajo intelectual y físico tienen prácticamente la misma demanda al momento de realizar las funciones de la organización.

### **3.7 INFORME DE RESULTADOS: CLIMA LABORAL Y DIMENSIONES ANALIZADAS**

#### Satisfacción Laboral

Para medir el nivel de satisfacción de clima laboral en Aguima Shoes se tomó en cuenta seis dimensiones tomando en cuenta cinco preguntas por cada una, mismas que se manifiestan a continuación con los siguientes cuadros.

## DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO

Tabla No 5

Reconocimiento	En total desacuerdo	En desacuerdo	Ninguno	De acuerdo	En Total Acuerdo	Total
Pregunta 1	4	2	8	11	5	30
Pregunta 5	2	4	5	10	9	30
Pregunta 11	0	3	12	7	8	30
Pregunta 17	0	0	4	11	15	30
pregunta 23	1	9	4	6	9	29
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>33</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	

De acuerdo con la tabla No 5 encontramos que de acuerdo a la dimensión Reconocimiento la mayor parte de los encuestados están en total acuerdo, cabe resaltar que dentro de la pregunta 23 existe una omisión.

Cuadro No 1

RECONOCIMIENTO 74,48%

Preguntas del cuestionario	Calificación	%
1.- Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?	3,37	67,33%
5.- ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?	3,70	74,00%
11.- ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?	3,67	73,33%
17.- ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?	4,37	87,33%
23.- ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?	3,45	68,97%

El cuadro No 1 denota las preguntas de la dimensión analizada que es: Reconocimiento obteniendo por pregunta una calificación sobre 5 (media o promedio) y su respectivo porcentaje de frecuencia. Entre las respuestas a las preguntas de esta dimensión se destaca que el 87.3% del personal considera que su trabajo es útil para la empresa, las restantes respuestas nos permiten darnos cuenta en general que su trabajo es reconocido.

## DIMENSIÓN COMUNICACIÓN

Tabla No 6

Comunicación	En total desacuerdo	En desacuerdo	Ninguno	De acuerdo	En total acuerdo	Total
Pregunta 2	2	9	3	8	8	30
Pregunta 6	0	3	1	9	17	30
Pregunta 12	1	5	3	5	16	30
Pregunta 18	1	3	8	9	9	30
Pregunta 24	3	6	6	5	10	30
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>36</b>	<b>60</b>	

En la tabla No 6 tenemos que la mayor parte del personal de Aguima Shoes está en total acuerdo con las preguntas relacionadas a la dimensión de Comunicación, mientras en su minoría están En total desacuerdo

Cuadro No 2

COMUNICACIÓN 75,47%

Preguntas del cuestionario	Calificación	%
2.- ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?	3,37	67,33%
6.- ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?	4,33	86,67%
12.- ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?	4,00	80,00%
18.- ¿La información que recibe para su trabajo es clara?	3,73	74,67%
24.- ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece la empresa?	3,43	68,67%

El cuadro No 2 denota las preguntas de la dimensión analizada que es: Comunicación. Obteniendo por pregunta una calificación sobre 5 (media o promedio) y su respectivo porcentaje de frecuencia. Entre las respuestas el personal de Aguima Shoes en un 86.67% comunica los asuntos urgentes a sus jefes, los porcentajes denotan que en la empresa existen niveles altos y buenos canales de comunicación

## DIMENSIÓN LIDERAZGO

Tabla No 7

Liderazgo	En total desacuerdo	En desacuerdo	Ninguno	De acuerdo	En total acuerdo	Total
Pregunta 3	2	4	5	12	6	29
Pregunta 13	1	3	3	15	8	30
Pregunta 19	0	5	0	13	11	29
Pregunta 25	0	1	8	5	15	29
Pregunta 29	1	3	7	10	9	30
<b>Total</b>	4	16	23	55	49	

En la tabla No 7 tenemos que la mayor parte del personal de Aguima Shoes está en De acuerdo con las preguntas relacionadas a la dimensión de Liderazgo, mientras en su minoría están En total desacuerdo

Cuadro No 3

LIDERAZGO 78,29%

Preguntas del cuestionario	Calificación	%
3.- ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?	3,55	71,03%
13.- ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?	3,87	77,33%
19.- ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?	4,03	80,69%
25.- ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?	4,20	84,00%
29.- ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?	3,77	75,33%

El cuadro No 3 denota las preguntas de la dimensión analizada que es: Liderazgo obteniendo por pregunta una calificación sobre 5 (media o promedio) y su respectivo porcentaje de frecuencias denota que el 84,00% del personal de Aguima Shoes tiene la percepción que recibe un trato adecuado por parte de sus jefes.

## DIMENSIÓN FLEXIBILIDAD E INNOVACIÓN

Tabla No 8

Flexibilidad e innovación	En total desacuerdo	En desacuerdo	Ninguno	De acuerdo	En total acuerdo	Total
Pregunta 3	3	6	7	9	3	28
Pregunta 13	0	1	5	8	16	30
Pregunta 19	4	7	7	5	6	29
Pregunta 25	2	2	7	12	7	30
Pregunta 29	1	1	4	9	15	30
<b>Total</b>	10	17	30	43	47	

En la tabla No 8 tenemos que la mayor parte del personal de Aguima Shoes está En total acuerdo con las preguntas relacionadas a la dimensión de Flexibilidad e Innovación, mientras en su minoría están En total desacuerdo, tenemos también que en la pregunta 3 tenemos 28 afirmaciones, así mismo en la pregunta 19 tenemos 29 afirmaciones.

Cuadro No 4

### FLEXIBILIDAD E INNOVACIÓN 72,15%

Preguntas del cuestionario	Calificación	%
4.- ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?	3,11	62,14%
8.- ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?	4,30	86,00%
14.- ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?	3,07	61,38%
20.- ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?	3,67	73,33%
26.- ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?	4,20	84,00%

El cuadro No 4 denota las preguntas de la dimensión analizada que es: Flexibilidad e Innovación obteniendo por pregunta una calificación sobre 5 (media o promedio) y su respectivo porcentaje de frecuencias podemos interpretar que el 86% del personal se siente cómodo en su puesto de trabajo, sin embargo existe predisposición para realizar funciones diferentes en su trabajo diario (84,00%).

#### DIMENSIÓN CENTRALIZACIÓN EN TOMA DE DECISIONES

Tabla No 9

Centralización en toma de decisiones	En total desacuerdo	En desacuerdo	Ninguno	De acuerdo	En total acuerdo	Total
Pregunta 9	3	6	7	9	3	28
Pregunta 15	0	1	5	8	16	30
Pregunta 21	4	7	7	5	6	29
Pregunta 27	2	2	7	12	7	30
Pregunta 30	1	1	4	9	15	30
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>43</b>	<b>47</b>	

En la tabla No 9 tenemos que la mayor parte del personal de Aguima Shoes está en De acuerdo con las preguntas relacionadas a la dimensión de Centralización en toma de decisiones, mientras en su minoría están En total desacuerdo, tenemos también que en la pregunta 9 tenemos 28 afirmaciones, así mismo en la pregunta 21 tenemos 29 afirmaciones.

Cuadro No 5

## CENTRALIZACIÓN EN TOMA DE DECISIONES 74,07%

Preguntas del cuestionario	Calificación	%
9.- ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?	3,31	66,21%
15.- ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?	4,20	84,00%
21.- ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?	3,03	60,67%
27.- ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?	3,67	73,33%
30.- ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?	4,33	86,67%

El cuadro No 5 denota las preguntas de la dimensión analizada que es: Centralización en toma de decisiones obteniendo por pregunta una calificación sobre 5 (media o promedio) y su respectivo porcentaje de frecuencias denota que el 86,67 % del personal consulta las decisiones urgentes y repentinas con sus jefes, como dato menor podemos observar que el 60.67% del personal recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo.

## DIMENSIÓN APOYO

Tabla No 10

Apoyo	En total desacuerdo	En desacuerdo	Ninguno	De acuerdo	En total acuerdo	Total
Pregunta 7	0	3	5	4	18	30
Pregunta 10	1	6	4	10	9	30
Pregunta 16	0	3	3	11	13	30
Pregunta 22	1	3	9	4	12	29
Pregunta 28	3	2	8	11	6	30
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>40</b>	<b>58</b>	

En la tabla No 10 tenemos que la mayor parte del personal de Aguima Shoes está en De acuerdo con las preguntas relacionadas a la dimensión de Apoyo, mientras en su minoría están En total desacuerdo, tenemos también que en la pregunta 22 tenemos 29 afirmaciones.

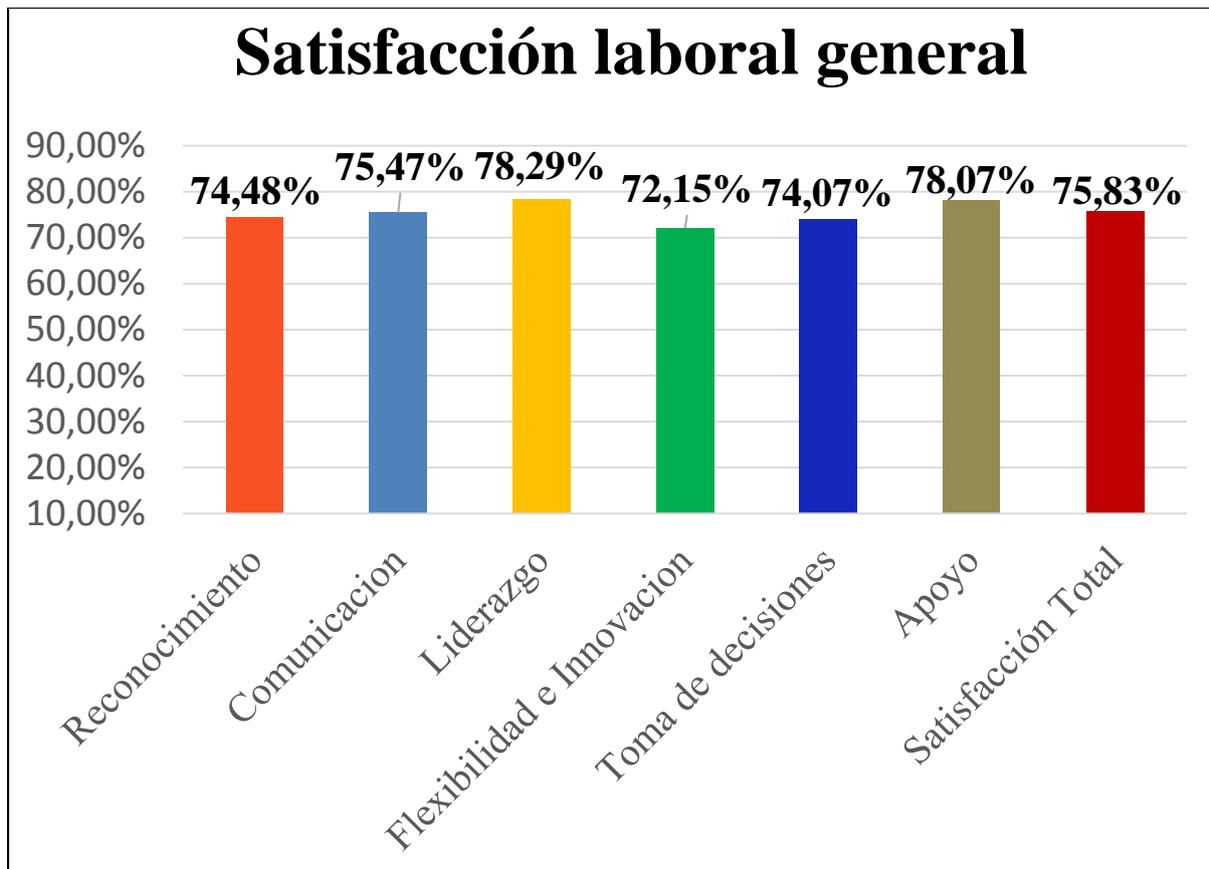
Cuadro No 6

APOYO 78,07%

Preguntas del cuestionario	Calificación %	
7.- ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?	4,23	84,67%
10.- ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?	3,67	73,33%
16.- ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?	4,13	82,67%
22.- ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?	3,79	75,86%
28.- ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?	3,50	70,00%

El cuadro No 6 denota las preguntas de la dimensión analizada que es: Apoyo obteniendo por pregunta una calificación sobre 5 (media o promedio) y su respectivo porcentaje de frecuencias el 84,67% se siente bienvenido cuando ingresa a la empresa, según las respuestas el nivel de apoyo de Aguima Shoes hacia el personal de la empresa es bueno.

Gráfico No 8



En este cuadro se expresan los porcentajes de satisfacción laboral de cada una de las dimensiones analizadas. Se observa que el porcentaje de satisfacción laboral total es 75.83%, lo cual indica que, si bien existen una variedad de situaciones a mejorar, el personal de la compañía se encuentra a gusto con la manera en la que se llevan a cabo las distintas actividades y procesos.

Como se puede notar la dimensión con mayor satisfacción es Liderazgo, como un 78.29% lo que hace referencia a que las personas que se encuentran a mando de la compañía tienen buena llegada a sus colaboradores, existe un estilo de liderazgo, y por ende sus colaboradores se sienten a gusto con el mismo, causando un alto nivel de satisfacción.

Por el otro lado, flexibilidad e innovación es la dimensión con la menor satisfacción dentro de los colaboradores de la compañía con un 72.15%, si bien no es un valor bajo tomando en cuenta la satisfacción total, se debe considerar la diferencia de 6 puntos porcentuales con la dimensión con mayor satisfacción. Más adelante se indicará el plan de reforzamiento para este indicador y las posibles causas de este resultado.

La Satisfacción General de Aguima Shoes es considerada de ambas ciudades evaluadas tantas como Cuenca y Guayaquil en un solo condensadas.

### **Satisfacción Laboral por variable.**

Satisfacción Laboral por Nivel (Operativo y Administrativo)

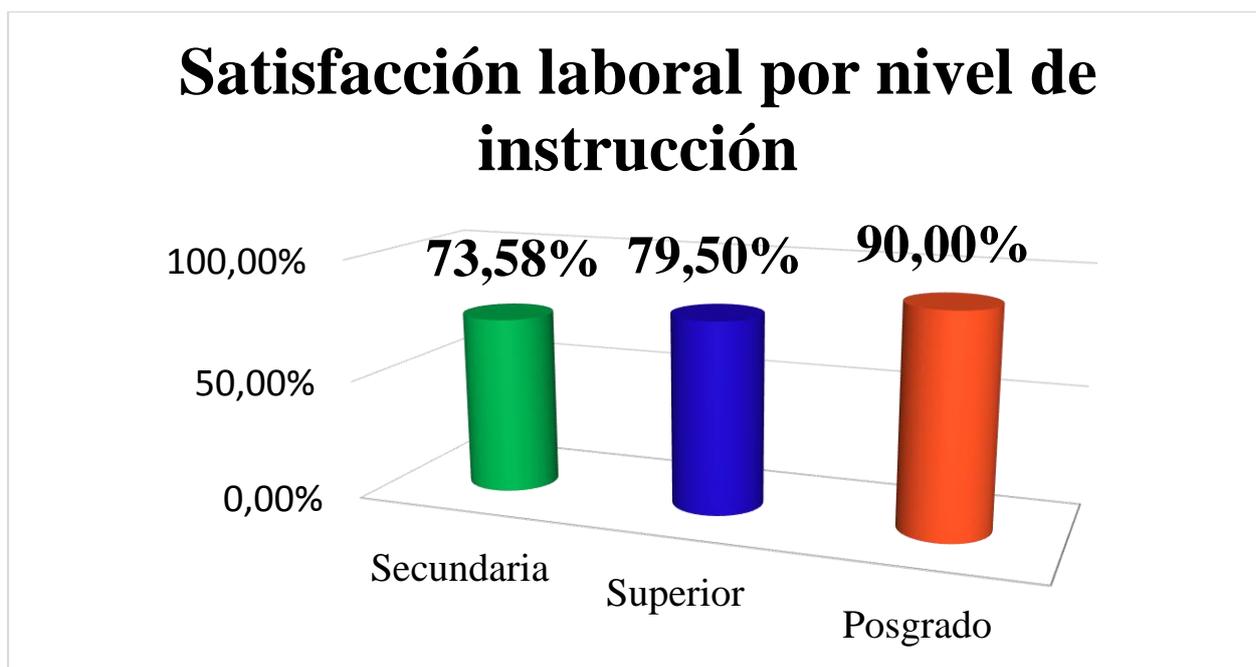
Gráfico No 9



En base a las variables obtenidas según las dimensiones evaluadas obtenemos que el personal del área administrativa tiene un mayor grado de satisfacción laboral.

Satisfacción Laboral por Nivel de Instrucción

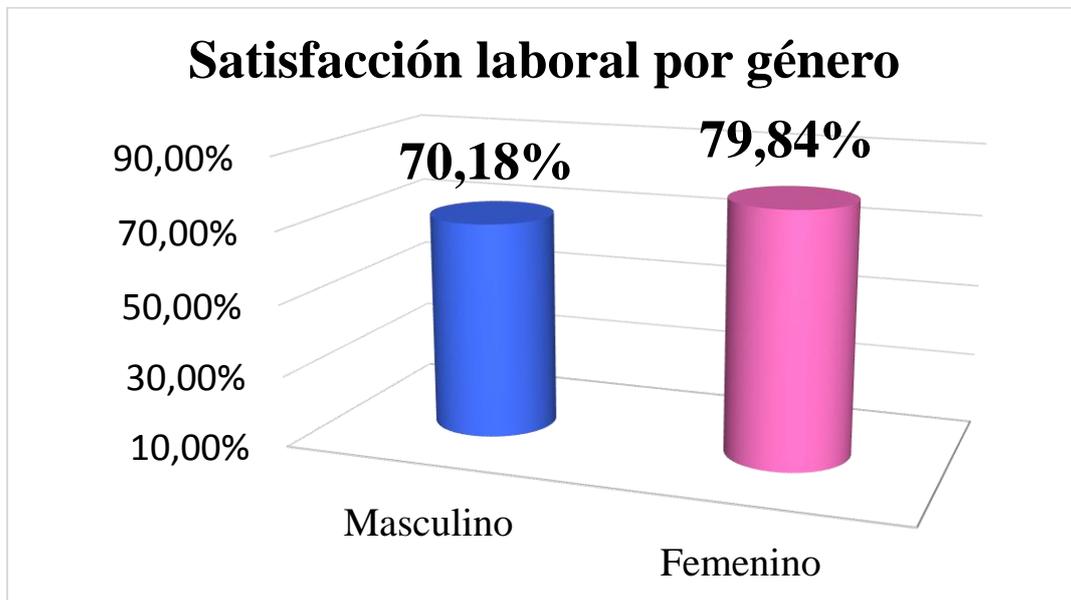
Gráfico No 10



Conforme a lo evaluado encontramos que la satisfacción laboral de acuerdo al nivel de instrucción es ampliamente mayor en el personal con estudios de Postgrado, no obstante, la mayoría del personal de la empresa se encuentran en el nivel de secundaria y son ellos los que precisamente tienen una satisfacción menor, se debe poner atención especial en esto ya que al aumentar la satisfacción de este grupo de personas, representaría un incremento considerable en la satisfacción total de la Empresa.

## Satisfacción Laboral por Género.

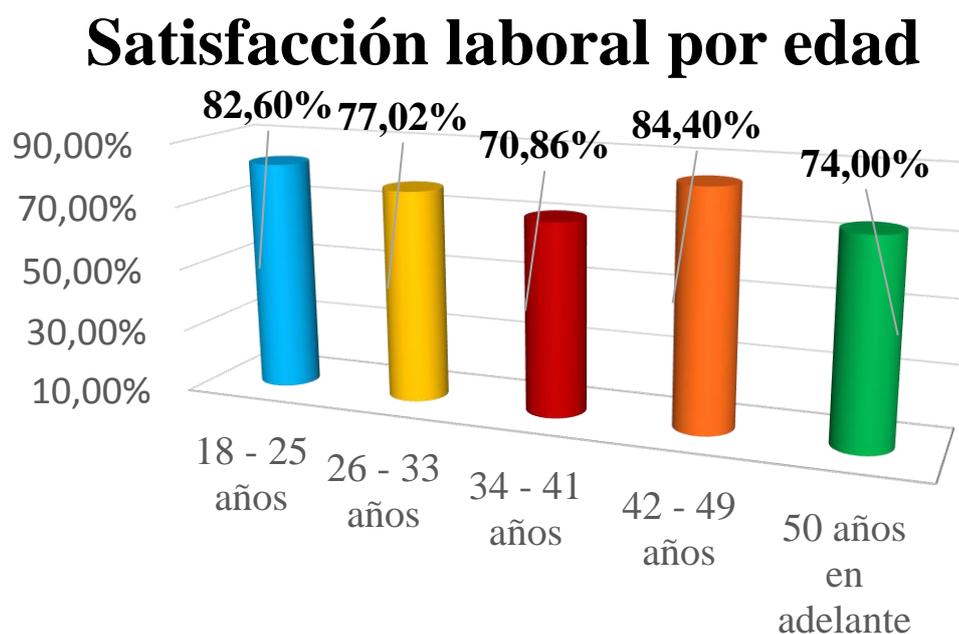
Gráfico No 11



La satisfacción laboral por género denota que el personal femenino se encuentra más motivado, se intuye que este resultado se obtenga por la naturaleza de la empresa.

## Satisfacción Laboral por Edad

Gráfico No 12



La satisfacción laboral por edad de las mismas nos señala que del 100 % de las personas que trabajan en Aguima Shoes el rango de edad con mayor satisfacción laboral es entre 42 – 49 años con un porcentaje del 84,40% seguido muy de cerca por el rango entre 18 – 25 años con un 82,60%, el rango comprendido entre 26-33 años tiene una satisfacción del 77,02 % , el rango de 50 años en adelante con 74% y el rango comprendido entre 34-41 años con 70,86 % de satisfacción laboral.

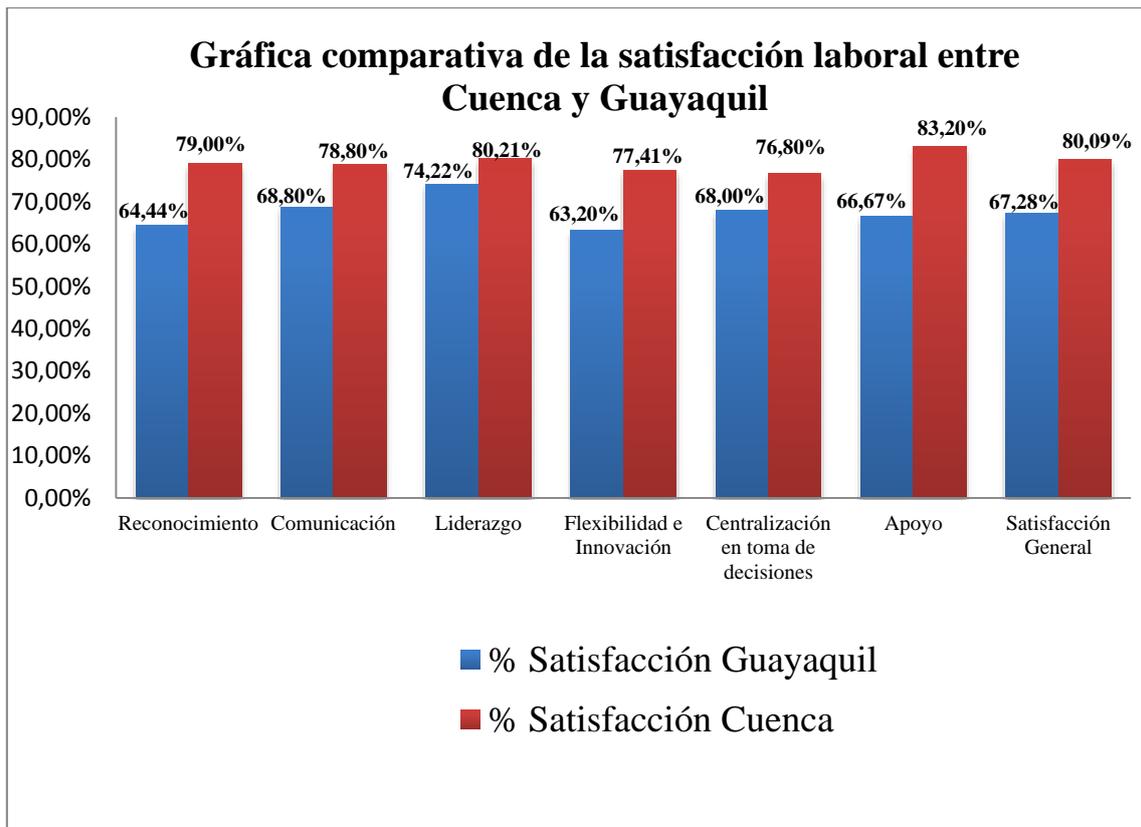
#### Satisfacción Laboral por Ciudad

Tabla N° 11

Tabla Comparativa de la Satisfacción laboral entre Cuenca y Guayaquil

	Reconocimiento	Comunicación	Liderazgo	Flexibilidad e Innovación	Centralización en toma de decisiones	Apoyo	Satisfacción General
% Satisfacción Guayaquil	64,44%	68,80%	74,22%	63,20%	68,00%	66,67%	67,28%
% Satisfacción Cuenca	79,00%	78,80%	80,21%	77,41%	76,80%	83,20%	80,09%

Grafico No 13



Como la tabla No 11 y el grafico No 13 denotan la satisfacción laboral de la ciudad de Cuenca (80,08 %) es mayor a la satisfacción laboral de la ciudad de Guayaquil (67,28), así mismo podemos observar que la dimensión que más alta ponderación tiene en el caso de la ciudad de Cuenca es Apoyo (83,20%), mientras que en la ciudad de Guayaquil es Centralización de Toma de decisiones (68%) a pesar de que la matriz de Aguima Shoes está en la ciudad de Cuenca.

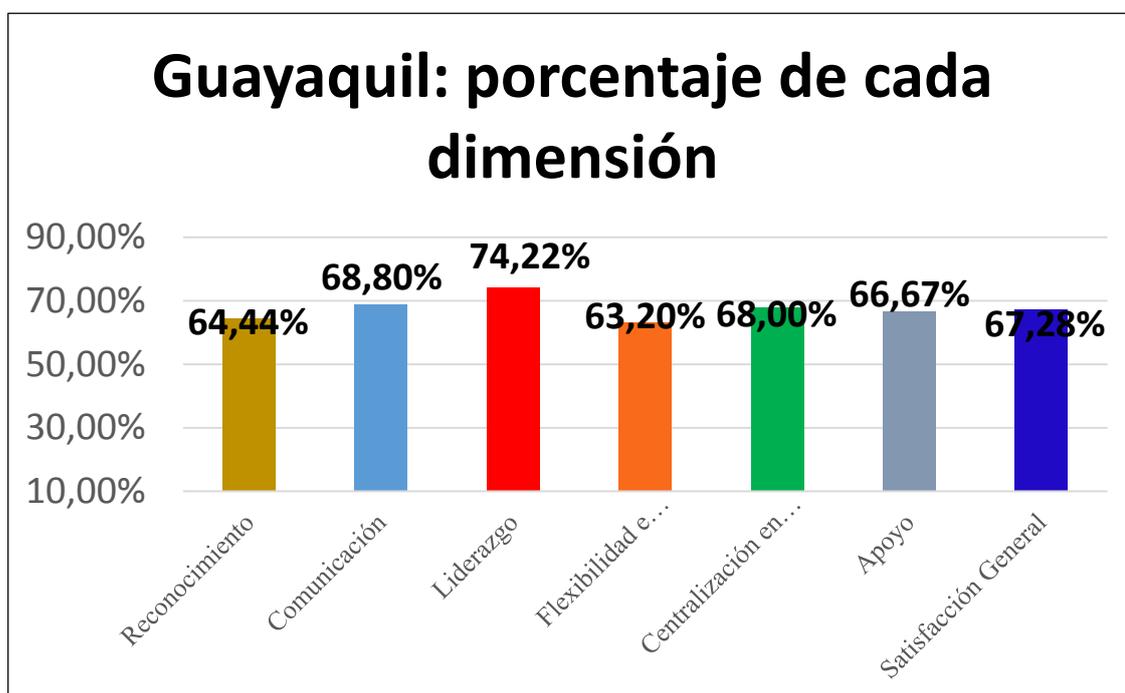
Dato que podemos interpretar en la gráfica es que a diferencia de Guayaquil la ciudad de Cuenca tiene un grado de satisfacción laboral más bajo en Centralización de toma de decisiones siendo que la matriz esta en Cuenca puede darse que las decisiones son tomadas en su mayoría únicamente por los Gerentes.

En la ciudad de Guayaquil el grado de satisfacción más bajo es en Flexibilidad e Innovación (63,20) por lo que tenemos que el personal de Aguima Shoes de esa ciudad posee menor capacidad de ajustarse a los cambio y de aportar con ideas innovadoras al momento de desarrollarse en sus actividades diarias.

Sin tratar de entrar en juicios de valor podemos decir que la satisfacción laboral de las dos ciudades es representativa y que las diferencias pueden darse de acuerdo a la realidad geográfica, número de personas y el hecho que la matriz productiva de Aguima Shoes se encuentre en la Ciudad de Cuenca.

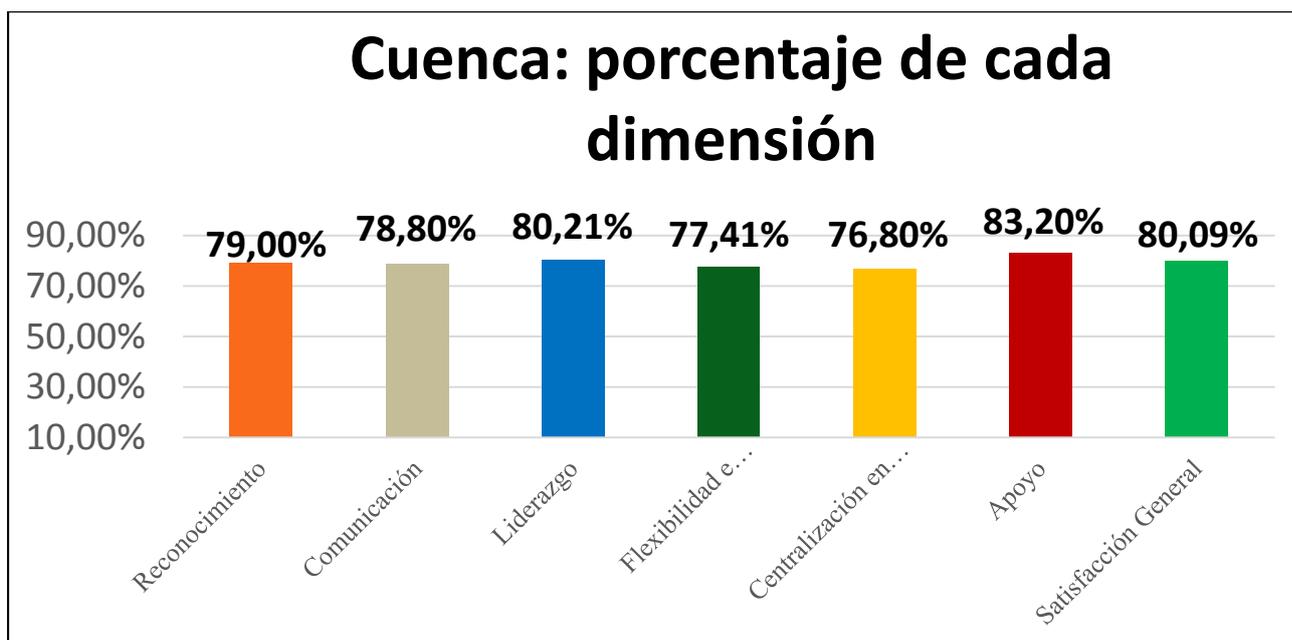
A continuación un detalle del Análisis en cada Ciudad.

Gráfico N° 14



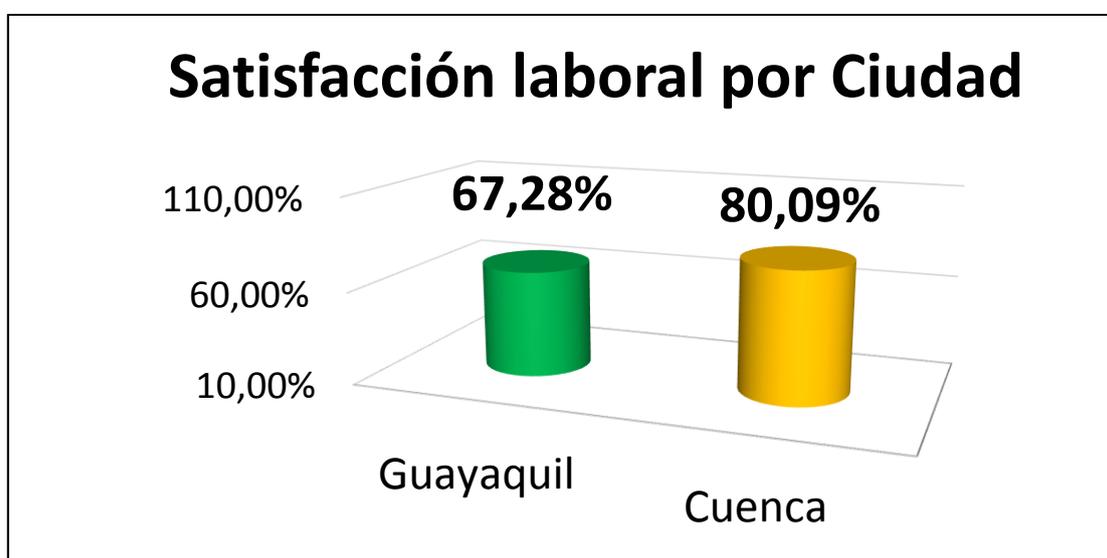
Con los datos obtenidos por ciudad podemos observar que la satisfacción laboral de la ciudad de Guayaquil es de 67,28%, donde tenemos que la dimensión con mayor calificación es Liderazgo con un 74,22, mientras que la que menor puntaje tiene es Flexibilidad e Innovación con un porcentaje de 63,20%.

Gráfico N° 15



Con los datos obtenidos en la ciudad de Cuenca tenemos que la satisfacción laboral es de 80,09%, teniendo como dimensión con mayor calificación a Apoyo con un 83,20%, mientras que la más baja es Centralización en toma de decisiones con 76,80 %.

Gráfico N° 16



Con la base de datos obtenida se procedió analizar la satisfacción laboral por ciudad lo que manifiesta que en la Ciudad de Cuenca existe mayor satisfacción laboral con una satisfacción laboral de 80,09, mientras que Guayaquil tiene un grado de satisfacción del 67,28 %.

## **PLAN DE REFORZAMIENTO**

El plan de reforzamiento consiste en un conjunto de actividades que ayuden a reforzar y mejorar, fomentando así la participación de cada uno de los miembros brindándoles herramientas que le permita a Aguima Shoes alcanzar sus objetivos y crecer como empresa.

Por cada una de las dimensiones analizadas se ha procedido hacer una propuesta de plan de mejora que se detalla a continuación:

## Reconocimiento

Fecha	Componente	Técnica	Objetivo general	Método	Acciones	Tiempo	Contenidos	Responsable	Observación
Por definir	Reconocimiento	Grupos Focales	Identificar tipos de reconocimiento	Inductivo	1. Identificar grupos homogéneos	3 horas	Explicar los tipos de reconocimiento	Departamento de Gestión de Talento Humano	Para los Grupos Focales es necesario que los grupos se sientan cómodos y que tengan un nivel de confianza entre ellos.
					1.2. Seleccionar el Coordinador	2 horas	Identificar que reconocimientos esperan.		
					1.3. Promocionar e Invitar al evento de capacitación	2 días	Socializar, aplicar el plan de reconocimientos.		
					1.4. Retroalimentación	3 horas	Memorias del Taller		
		Entrevista	Crear programa de incentivos intrínsecos y transformacionales	Inductivo	1. Socializar las memorias del grupo focal.	8 horas	N/A	Departamento de Gestión de Talento Humano	Los talleres de comunicación altamente efectiva permitirá el manejo de la información de manera racional y no emocional.
					1.2.- Identificar que reforzadores puede considerar la empresa.	8 horas	N/A		
					1.3. Implementar el plan.	4 meses	Nuevo estudio de Clima.		

**Comunicación.**

Fecha	Componente	Técnica	Objetivo general	Método	Acciones	Tiempo	Contenidos	Responsable	Observación
Por definir	<b>Comunicación</b>	Taller de Comunicación Altamente Efectiva	Identificar patrones de conducta para que la comunicación sea racional y no emocional.	Inductivo	1. Identificar grupos homogéneos	2 horas	Qué es Comunicación? Procesos y Procedimientos de la Comunicación.	1. Departamento de Gestión de Talento Humano	Los talleres de Comunicación permitirá a los empleados utilizar términos adecuados favoreciendo al clima organizacional, el cual determinará el grado de eficiencia y eficacia del personal hacia la institución
					1.2. Seleccionar capacitador	8 horas previas al taller	Seis pasos de la Comunicación Altamente Efectiva		
					1.3. Identificar al motivador	3 horas	Ejercicios prácticos e Informe de Memorias del Taller		
					1.4. Monitoreo y evaluación	3 horas	Evaluar resultados por medio del cumplimiento de indicadores.		

## Liderazgo

Fecha	Componente	Actividad	Objetivo general	Metodología	Acciones	Tiempo	Contenidos	Responsable	Observación
Por definir	Liderazgo	Talleres de ética profesional	Permitir a los profesionales conocer sus deberes, obligaciones y sus derechos, en el ejercicio de sus tareas con dignidad y honestidad	Seminarios, Cursos, charlas	1.- Planificación presupuestaria	8 horas	Què es la ètica, componentes e interpretaciones.	1. Direccción provincial 2. Departamento de Gestión de Talento Humano	Es importante que en estos talleres vayan dirigido tambien a los directivos de la Institucion
					1.2. Selección de Capacitador	8 horas previas a los talleres	Reflexiones sobre casos èticos y no eticos		
					1.3. Convenios con Universidades	1 semana	Manual de convivencia ètica		
					1.4. Monitoreo y evaluación	3 días			
		Talleres de relaciones humanas a los directivos	Obtener la cooperación de todos los funcionarios, a efecto de aumentar su productividad y lograr la satisfacción en el trabajo	Seminarios, Cursos, charlas	1.- Planificación presupuestaria	8 horas	Què son, ventajas de las relaciones humanas.	1. Direccción provincial 2. Departamento de Gestión de Talento Humano	Las relaciones humanas e interpersonales entre los funcionarios de nivel jerárquico superior y sus subalternos fortalecerán el desarrollo personal y grupal
					1.2. Selección de Capacitador	8 horas previas a los talleres	Redes interpersonales		
					1.3. Convenios con Universidades	1 semana	Protocolo de atención y servicio al cliente interno basado en Plan de Buen Vivir.		
					1.4. Monitoreo y evaluación	3 días			

## Flexibilidad e Innovación

Fecha	Componente	Actividad	Objetivo general	Metodología	Acciones	Tiempo	Contenidos	Responsable	Observación
Por definir	Flexibilidad e Innovación	Modernización en cuanto al uso de nuevas tecnologías	Implementar nuevas tecnologías, con el fin de innovar en materia de productividad	Herramientas, maquinaria, equipos y procesos	1.- Planificación presupuestaria	8 horas	Análisis de presupuestos de la empresa.	Gerentes	Es necesario la implementación de nuevas tecnologías innovadoras, así mismo de la capacitación del personal para el uso de las mismas
					1.2. Análisis de mercado	2 semanas	Indagar el mercado en materia de innovación y nuevas tecnologías		
					1.3. Implementación de equipos	2 meses			
					1.4. Capacitación al personal sobre nuevas tecnologías	1 semana full time	Capacitar al personal para el uso de las nuevas tecnologías implementadas		
		Grupo focal	Consolidar ideas del personal que colabora con la empresa con el fin de innovar los procesos.	Inductivo	.1. Convocatoria al personal	2 días	Documento	Departamento de Gestión de Talento Humano	Deberá existir la comunicación directa con la Unidad de Talento Humano de la Dirección General
					1.2. Identificación de grupos	1 horas	Grupos de análisis por sección		
					1.3. Lluvia de ideas	2 horas			
					1.4. Consolidar la información obtenida	5 horas	Documento final		
		Taller	Contar con personal eficiente que puede ajustarse a las necesidades de la empresa en cuanto a los cambios requeridos.	Inductivo	1.1 Planificación presupuestaria	8 horas	Análisis de presupuestos de la empresa.	Departamento de Gestión de Talento Humano	El taller estará enfocado a todo el personal de la empresa.
					1.2. Selección de Capacitador	8 horas previas al taller	Redes interpersonales		
					1.3. Capacitación	8 horas	Herramientas enfocados a la mejora de procesos a través de cambios.		
					1.4. Monitoreo y evaluación	2 horas	Encuesta, evaluación del desempeño		

## Toma de Decisiones.

Fecha	Componente	Actividad	Objetivo general	Metodología	Acciones	Tiempo	Contenidos	Responsable	Observación
Por definir	<b>Toma de Decisiones</b>	Levantamiento de procesos administrativos de la empresa	Establecer responsables por área dentro de los procesos que se realizan con el fin de que la toma de decisiones sea una función inclusive de mandos medios.	Levantamiento de procesos por área de trabajo	1.- Planificación presupuestaria	8 horas	Análisis de presupuestos de la empresa.	Gerentes	Es necesario la colaboración del personal para el levantamiento de procesos y la designación de actividades de toma de decisiones.
					1.2. Convocatoria	2 días	Documento de convocatoria		
					1.3. Levantamiento de Procesos	2 semanas	A través de formularios en los cuales se describan las actividades		
					1.4. Manual por procesos de la empresa	2 semanas	Elaboración del Manual de procesos de la empresa		

## Apoyo

Fecha	Componente	Actividad	Objetivo general	Metodología	Acciones	Tiempo	Contenidos	Responsable	Observación
Por definir	Apoyo	1.- Taller	Establecer un taller de momentos enfocados a la Integración y Trabajo en Equipo	Deductivo	1.- Identificar los grupos homogéneos	2 horas	Determinar técnicas de Integración y Trabajo en equipo	Departamento de Gestión de Talento Humano	El taller de integración y trabajo en equipo aportara con la unión y el apoyo entre compañeros de la empresa.
					1.2. Seleccionar al capacitador	8 horas	Desarrollar actividades		
					1.3. Identificar al motivador	1 hora	Reflexión		
					1.4. Monitoreo y evaluación	3 horas	Conclusiones de las actividades realizadas		
		2.- Taller	Conocer la normativa sobre beneficios sociales y derechos de los trabajadores	Seminarios, Cursos y charlas	1.- Planificación presupuestaria	8 horas	Documento	Departamento de Gestión de Talento Humano	Es necesario el conocimiento por parte de los empleados los beneficios sociales establecido por la normativa vigente
					1.2. Selección de Capacitador	8 horas	Análisis de casos		
					1.3 Conclusiones del taller	2 horas	N/A		
					2.4 Monitoreo y evaluación	3 horas	Documento final		

## CONCLUSIONES

Una vez analizados los datos del clima laboral de Aguima Shoes los resultados denotan que en la empresa según la percepción de las personas que forman parte de la misma el grado de satisfacción laboral es de 75,83 % de Satisfacción laboral General en las dos ciudades analizadas, detallando a continuación los datos de cada una de las dimensiones evaluadas:

- Reconocimiento: 74,48%
- Comunicación: 75,47%
- Liderazgo: 78,15%
- Flexibilidad e Innovación: 72,15%
- Centralización en toma de decisiones: 74,07%
- Apoyo: 78,07%

De los datos obtenidos tenemos que en Aguima Shoes las dimensiones con mayor grado de satisfacción es Liderazgo y Apoyo lo que manifiesta que las personas que tienen una buena percepción de los jefes. De los puntos bajos tenemos a la dimensión de Flexibilidad e Innovación es decir que sin ser una mala calificación a los empleados les cuesta adaptarse a situaciones nuevas prefiriendo mantenerse en su zona de confort.

Dentro de este estudio está la comparación del clima laboral en las dos ciudades donde Aguima Shoes presta sus servicios tales como son Cuenca y Guayaquil. Con la base de datos de las encuestas aplicadas tenemos que la ciudad de Cuenca tiene una satisfacción mayor a la de la ciudad de Guayaquil con los porcentaje de 80,09% y 67,28% respectivamente, es importante conocer que unos de los factores que pueden ser determinantes es que en la ciudad de Cuenca se encuentra la matriz y que los empleados tienen mayor interacción con los jefes y que cuenta con mayor cantidad de personal.

## RECOMENDACIONES

Una vez obtenidos los resultados del análisis de clima laboral de Aguima Shoes se ha planteado elaborar una propuesta de reforzamiento al clima laboral según cada dimensión, el objetivo de este plan es que los líderes consideren la aplicación de dicho plan con el fin de obtener mejores resultados reforzando y mejorando el clima laboral de Aguima Shoes.

Se recomienda así mismo de ser el caso de la implementación del plan de mejoras se realice un nuevo estudio con la finalidad de tener nuevos datos que permitan dar un seguimiento y una opción de mejora continua a la empresa.

Si bien la satisfacción laboral tanto de Cuenca como Guayaquil no es mala es necesario aplicar las medidas respectivas con el fin de reforzar las conductas positivas y mejorar en las negativas.

Al ser Aguima Shoes una empresa que se encuentra en crecimiento de personal e institucional se recomienda que al momento de realizar nuevos procesos y nuevos ingresos de personal se trabaje desde el inicio con la misión y la visión de la empresa con el fin de que cada integrante de la empresa conozca cual es la filosofía y la razón de ser de Aguima Shoes, es así como cada miembro caminará en el mismo sentido en pro del desarrollo y el crecimiento.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. A. (2007). *Comportamiento Organizacional: Como lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias* (Primera ed.). Buenos Aires: Granica SA.
- Arnoletto, E. J. (2009). *CULTURA, CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES*. Folletos Gerenciales Año XIII.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). Mexico D.F: Mc Graw Hill Interamericana.
- Gan, F., & Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humano: 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor Humano en las organizaciones actuales* (Primera ed.). Barcelona: Editorial UOC.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Clima Laboral*. Madrid: Diaz de Santos.
- González-Roma, V., & Peiró, J. M. (1999). Clima en las organizaciones laborales y Equipos de Trabajo. *Psicología General y Aplicaciones*, 52, 269-285.
- Ivancevich, J. M. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (Novena ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Décima tercera ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Molina, H. (2000). EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL COMO FACILITADOR DE CAMBIO. *Estudios Gerenciales*, 16(77), 77.
- Olaz, A. (2010). PROPUESTA DE UN MODELO DE MEDICIÓN MULTIVARIABLE DEL CLIMA LABORAL EN ORGANIZACIONES COMPLEJAS: Un enfoque metodológico. *Lan Harremanak*, 23, 279-298.
- Salgado, J., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA PYME. *Psicothema*, 8(002), 329-335.
- Sandoval-Caraveo, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de la Ciencias Económicas Administrativas*, 27, 78-82.
- Vergara S, E. (2012). *Clima Organizacional*. Cuenca: Maestría en dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organzacional.

## **Fuentes Electrónicas**

<https://books.google.com.ec/books?id=4ZdfAAAAQBAJ&pg=PA48&dq=teorias+del+cambio+organizacional+martha+alles&hl=es-419&sa=X&ei=ZLL0VKKgOYm9ggSrnIDYCg&ved=0CBsQ6AEwAA#v=onepage&q=teorias%20del%20cambio%20organizacional%20martha%20alles&f=false>

[https://books.google.com.ec/books?id=bSSMoQ-2pwIC&pg=PA277&dq=clima+laboral&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=bSSMoQ-2pwIC&pg=PA277&dq=clima+laboral&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false)

<http://lema.rae.es/drae/?val=organizacion>

<http://comportamientoorganizacional2011.blogspot.com/2011/08/principales-teoricos-y-aportaciones.html>

<http://www.elpais.com.uy/el-empresario/mejores-lugares-veces-no-son.html>

[http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/dimesiones\\_del\\_clima\\_organizacional.html](http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/dimesiones_del_clima_organizacional.html)

[http://www.fing.edu.uy/~mayr/Taylor\\_Fayol.doc](http://www.fing.edu.uy/~mayr/Taylor_Fayol.doc)

## **ANEXOS**

El presente trabajo de graduación tiene los siguientes anexos:

**Anexo 1** Certificado de socialización de resultados en empresa Aguima Shoes

**Anexo 2** Encuestas aplicadas



Cuenca, 21 de octubre de 2015

Yo, Mario Alfredo Aguirre Vintimilla, con cédula de identidad 0103618609, socio propietario y Gerente General de la empresa Aguima Shoes Cia. Ltda.; a petición verbal de parte interesada.

**CERTIFICO:**

Que, el señor Álvaro Felipe Román Pérez, con cedula de identidad 0104347182, realizó el estudio de clima Laboral en Aguima Shoes, el mismo que fue socializado en la empresa,

De la misma manera el señor Román presentó los resultados de dicho estudio, proponiendo además el respectivo plan de reforzamiento, mismo que fue aceptado por la empresa.

Atentamente

Mario Alfredo Aguirre Vintimilla  
Gerente General de Aguima Shoes

AGUIMASHOES CIA. LTDA.

CUENCA:  
Lamar 8-42 y Luis Cordero • Telf.: (593 7) 2829-428  
Bolívar 6-45 y Borrero • Telf.: (593 7) 2827-922  
Gran Colombia 20-122 y Convención del 45 • Telf.: (593 7) 2839-834 Telefax: (593 7) 2842-976  
GUAYAQUIL:  
Av. de las Américas s/n y Av. Benjamín Rosales Local N° 44 Terminal Terrestre • Telf.: 047 041-843  
AMBATO:



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 001

1 Nivel: Operativo Adiministrativo

2 Fecha 3 Ciudad GYE X CUE

sexo: 1 1 Masculino 2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguma Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa...

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte De sus jefes?
... P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?
Each item has a scale from 1 to 5 with checkboxes.

Nivel de instrucción: Primaria 1 Secundaria 2 Superior 3 Posgrado 4 Edad: 32
Le agradecemos de sobremana su colaboración....



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 002

1 Nivel: Operativo [x] Administrativo

2 Fecha 17/04/15 3 Ciudad GVE X CUE

sexo: [2] 1 Masculino 2 Femenino

Buenos días/tarés. Actualmente la empresa Aguma Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización. A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido? [x]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [ ]5
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado? [x]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [ ]5
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte De sus jefes? [ ]1 [ ]2 [x]3 [ ]4 [ ]5
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo? [x]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [ ]5
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento? [ ]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [x]5
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes? [ ]1 [ ]2 [ ]3 [x]4 [ ]5
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido? [x]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [ ]5
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo? [ ]1 [ ]2 [ ]3 [x]4 [ ]5
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas? [ ]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [x]5
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa? [ ]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [x]5
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios? [ ]1 [ ]2 [x]3 [ ]4 [ ]5
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes? [ ]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [x]5
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo? [ ]1 [ ]2 [x]3 [ ]4 [ ]5
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo? [x]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [ ]5
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes? [ ]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [x]5
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa? [ ]1 [ ]2 [ ]3 [x]4 [ ]5
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa? [ ]1 [ ]2 [ ]3 [x]4 [ ]5
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara? [ ]1 [ ]2 [x]3 [ ]4 [ ]5
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa? [ ]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [x]5
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa? [ ]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [x]5
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo? [x]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [ ]5
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes? [ ]1 [ ]2 [x]3 [ ]4 [ ]5
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo? [ ]1 [ ]2 [x]3 [ ]4 [ ]5
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece... la empresa? [ ]1 [ ]2 [ ]3 [x]4 [ ]5
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado? [ ]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [x]5
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario? [ ]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [x]5
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo? [ ]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [x]5
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación? [ ]1 [ ]2 [x]3 [ ]4 [ ]5
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo? [ ]1 [x]2 [ ]3 [ ]4 [ ]5
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes? [ ]1 [ ]2 [ ]3 [ ]4 [x]5

Nivel de instrucción: Primaria [ ]1 Secundaria [x]2 Superior [ ]3 Posgrado [ ]4 Edad: [53]

Le agradecemos de sobremana su colaboración....



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 003

1 Nivel: Operativo  Administrativo

2 Fecha 11/04/15  
3 Ciudad GYE  CUE

sexo:  1 Masculino  2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguma Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?  1  2  3  4  5
- P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?  1  2  3  4  5
- P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?  1  2  3  4  5
- P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?  1  2  3  4  5
- P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?  1  2  3  4  5
- P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?  1  2  3  4  5
- P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?  1  2  3  4  5
- P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?  1  2  3  4  5
- P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?  1  2  3  4  5
- P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?  1  2  3  4  5
- P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?  1  2  3  4  5
- P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?  1  2  3  4  5
- P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?  1  2  3  4  5
- P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?  1  2  3  4  5
- P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?  1  2  3  4  5
- P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?  1  2  3  4  5
- P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?  1  2  3  4  5
- P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?  1  2  3  4  5
- P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?  1  2  3  4  5
- P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?  1  2  3  4  5
- P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?  1  2  3  4  5
- P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?  1  2  3  4  5
- P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?  1  2  3  4  5
- P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece la empresa?  1  2  3  4  5
- P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?  1  2  3  4  5
- P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?  1  2  3  4  5
- P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?  1  2  3  4  5
- P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?  1  2  3  4  5
- P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?  1  2  3  4  5
- P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?  1  2  3  4  5

Nivel de instrucción:

Primaria  1 Secundaria  2 Superior  3 Posgrado  4

Edad: 27

Le agradecemos de sobremana su colaboración....



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 004

1 Nivel: Operativo  Adiministrativo

2 Fecha 16 04 15  
3 Ciudad GYE CUE

sexo:  1 Masculino  2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguma Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte De sus jefes?
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece... la empresa?
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?

Nivel de Instrucción: Primaria  1 Secundaria  2 Superior  3 Posgrado  4 Edad: 35

Le agradecemos de sobremanera su colaboración....



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 005

1 Nivel: Operativo [x] Administrativo [x]

2 Fecha 16/04/15 3 Ciudad GVE CUE

sexo: [x] 1 Masculino [ ] 2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguma Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece... la empresa?
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?

Nivel de Instrucción: Primaria [ ] 1 Secundaria [x] 2 Superior [ ] 3 Posgrado [ ] 4 Edad: 46

Le agradecemos de sobremana su colaboración....



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 006

1 Nivel: Operativo [X] Administrativo

2 Fecha 30/07/15 3 Ciudad GYE CUE [X]

sexo: [7] 1 Masculino 2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguina Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización. A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece la empresa?
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?

Nivel de instrucción: Primaria [ ] 1 Secundaria [X] 2 Superior [ ] 3 Posgrado [ ] 4 Edad: [23]

Le agradecemos de sobremana su colaboración...



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 007

1 Nivel: Operativo  Administrativo

2 Fecha 23/04/15  
3 Ciudad GYE CUE

sexo:  1 Masculino  
 2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguima Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido? .....  1  2  3  4  5
- P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado? .....  1  2  3  4  5
- P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?.....  1  2  3  4  5
- P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?.....  1  2  3  4  5
- P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?.....  1  2  3  4  5
- P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?.....  1  2  3  4  5
- P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?.....  1  2  3  4  5
- P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?.....  1  2  3  4  5
- P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?.....  1  2  3  4  5
- P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?.....  1  2  3  4  5
- P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?.....  1  2  3  4  5
- P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?.....  1  2  3  4  5
- P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?.....  1  2  3  4  5
- P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?.....  1  2  3  4  5
- P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?.....  1  2  3  4  5
- P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?.....  1  2  3  4  5
- P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?.....  1  2  3  4  5
- P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?.....  1  2  3  4  5
- P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?.....  1  2  3  4  5
- P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?.....  1  2  3  4  5
- P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?.....  1  2  3  4  5
- P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?.....  1  2  3  4  5
- P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?.....  1  2  3  4  5
- P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece la empresa?.....  1  2  3  4  5
- P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?.....  1  2  3  4  5
- P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?.....  1  2  3  4  5
- P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?.....  1  2  3  4  5
- P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?.....  1  2  3  4  5
- P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?.....  1  2  3  4  5
- P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?.....  1  2  3  4  5

Nivel de instrucción: Primaria  1 Secundaria  2 Superior  3 Posgrado  4 Edad: 32

Le agradecemos de sobremanera su colaboración...



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 008

1 Nivel: Operativo  Administrativo

2 Fecha:       3 Ciudad: GYE  CUE

sexo: 1 Masculino  2 Femenino

Buenos días/tarés. Actualmente la empresa Aguma Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización. A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido? ...
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado? ...
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes? ...
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo? ...
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento? ...
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes? ...
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido? ...
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo? ...
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas? ...
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa? ...
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios? ...
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes? ...
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo? ...
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo? ...
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes? ...
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa? ...
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa? ...
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara? ...
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa? ...
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa? ...
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo? ...
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes? ...
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo? ...
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece la empresa? ...
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado? ...
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario? ...
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo? ...
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación? ...
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo? ...
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes? ...

Nivel de instrucción: Primaria  1 Secundaria  2 Superior  3 Posgrado  4 Edad: 34

Le agradecemos de sobremanera su colaboración....



### ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. **009**1 Nivel: Operativo   
Administrativo 2 Fecha **22/04/15**  
3 Ciudad **GVE CUE**sexo:  1 Masculino  
 2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguma Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- |     |  |                            |                                       |                                       |                                       |                                       |
|-----|--|----------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| P1  | Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido? .....  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input checked="" type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P2  | ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado? .....                         | <input type="checkbox"/> 1 | <input checked="" type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3            | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P3  | ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?.....                                    | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input type="checkbox"/> 3            | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P4  | ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?.....  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input type="checkbox"/> 3            | <input checked="" type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5            |
| P5  | ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?.....  | <input type="checkbox"/> 1 | <input checked="" type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3            | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P6  | ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?.....   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input type="checkbox"/> 3            | <input type="checkbox"/> 4            | <input checked="" type="checkbox"/> 5 |
| P7  | ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?.....   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input type="checkbox"/> 3            | <input type="checkbox"/> 4            | <input checked="" type="checkbox"/> 5 |
| P8  | ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?.....  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input type="checkbox"/> 3            | <input checked="" type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5            |
| P9  | ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?.....  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input checked="" type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P10 | ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?.....  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input type="checkbox"/> 3            | <input checked="" type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5            |
| P11 | ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?.....   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input checked="" type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P12 | ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?.....  | <input type="checkbox"/> 1 | <input checked="" type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3            | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P13 | ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?.....   | <input type="checkbox"/> 1 | <input checked="" type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3            | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P14 | ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?.....   | <input type="checkbox"/> 1 | <input checked="" type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3            | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P15 | ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?.....  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input type="checkbox"/> 3            | <input checked="" type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5            |
| P16 | ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?.....                                   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input type="checkbox"/> 3            | <input checked="" type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5            |
| P17 | ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?.....   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input checked="" type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P18 | ¿La información que recibe para su trabajo es clara?.....  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input checked="" type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P19 | ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?.....   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input type="checkbox"/> 3            | <input checked="" type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5            |
| P20 | ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?.....   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input checked="" type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P21 | ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?.....  | <input type="checkbox"/> 1 | <input checked="" type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3            | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P22 | ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?.....  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input checked="" type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P23 | ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?.....  | <input type="checkbox"/> 1 | <input checked="" type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3            | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P24 | ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece... la empresa?.....                        | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input type="checkbox"/> 3            | <input checked="" type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5            |
| P25 | ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?.....  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input checked="" type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P26 | ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?.....                                 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input type="checkbox"/> 3            | <input type="checkbox"/> 4            | <input checked="" type="checkbox"/> 5 |
| P27 | ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?.....   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input checked="" type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P28 | ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?.....                                 | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input type="checkbox"/> 3            | <input checked="" type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5            |
| P29 | ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?.....                     | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input checked="" type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |
| P30 | ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?..... | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2            | <input checked="" type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4            | <input type="checkbox"/> 5            |

Nivel de instrucción:

Primaria  1    Secundaria  2    Superior  3    Posgrado  4

Edad: **22**

Le agradecemos de sobremanera su colaboración...



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 040

1 Nivel: Operativo [ ]
Administrativo [x]

2 Fecha 22 04 15
3 Ciudad GYE CUE [x]

sexo: [2] 1 Masculino
2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguma Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización. A continuación encontrará algunos frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece la empresa?
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?

Nivel de Instrucción:
Primaria [ ] 1 Secundaria [x] 2 Superior [ ] 3 Posgrado [ ] 4
Edad: [3] [3]

Le agradecemos de sobremanera su colaboración....



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 011

1 Nivel: Operativo Administrativo

2 Fecha 02/04/15 3 Ciudad GYE CUE

sexo: 1 Masculino 2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguma Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece la empresa?
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?

Nivel de instrucción:

Primaria 1 Secundaria 2 Superior 3 Posgrado 4

Edad: 54

Le agradecemos de sobremana su colaboración...



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 0112

1 Nivel: Operativo [ ] Administrativo [X]

2 Fecha 20/04/15  
3 Ciudad GVE [ ] CUE [X]

sexo: [X] 1 Masculino [ ] 2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguima Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguna que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido? [ ] 1 [ ] 2 [X] 3 [ ] 4 [ ] 5
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo? [ ] 1 [X] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido? [ ] 1 [ ] 2 [X] 3 [ ] 4 [ ] 5
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas? [ ] 1 [X] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa? [ ] 1 [X] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo? [ ] 1 [X] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa? [ ] 1 [ ] 2 [X] 3 [ ] 4 [ ] 5
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo? [ ] 1 [X] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece... la empresa? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo? [X] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación? [ ] 1 [ ] 2 [X] 3 [ ] 4 [ ] 5
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5

Nivel de instrucción: Primaria [ ] 1 Secundaria [X] 2 Superior [ ] 3 Posgrado [ ] 4 Edad: 53

Le agradecemos de sobremana su colaboración...



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 013

1 Nivel: Operativo 
Administrativo

2 Fecha
3 Ciudad GYE  CUE

sexo: 1 Masculino 
2 Femenino

Buenas días/tardes. Actualmente la empresa Agujima Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización. A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece la empresa?
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?

Nivel de instrucción:
Primaria  1 Secundaria  2 Superior  3 Posgrado  4
Edad: 26

Le agradecemos de sobremanera su colaboración...



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 014

1 Nivel: Operativo  Administrativo

2 Fecha 3 Ciudad GYE  CUE

SEXO:  1 Masculino  2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Agujima Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece la empresa?
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?

Nivel de instrucción: Primaria  1 Secundaria  2 Superior  3 Posgrado  4 Edad:  2  8

Le agradecemos de sobremana su colaboración...



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 015

1 Nivel: Operativo [ ] Administrativo [X]

2 Fecha [ ][ ][ ][ ][ ][ ] 3 Ciudad GVE [ ] CUE [X]

sexo: [X] 1 Masculino [ ] 2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguma Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece la empresa? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5

Nivel de instrucción: Primaria [ ] 1 Secundaria [X] 2 Superior [ ] 3 Posgrado [ ] 4 Edad: 26

Le agradecemos de sobremanera su colaboración....



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 076

1 Nivel: Operativo [ ] Administrativo [X]

2 Fecha: 20 04 15 3 Ciudad: GVE [ ] CUE [X]

sexo: 2 1 Masculino 2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Agujima Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización. A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece la empresa? [ ] 1 [ ] 2 [X] 3 [ ] 4 [ ] 5
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [X] 4 [ ] 5

Nivel de instrucción: Primaria [ ] 1 Secundaria [ ] 2 Superior [ ] 3 Posgrado [X] 4 Edad: 40

Le agradecemos de sobremana su colaboración...



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 017

1 Nivel: Operativo  Adiministrativo

2 Fecha 26 07 19  
3 Ciudad GVE CUE

sexo:  1 Masculino  2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguima Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?
P7 ¿Cuándo ingresé a la empresa me sentí bienvenido?
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece... la empresa?
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?

Nivel de instrucción: Primaria 1 Secundaria 2 Superior 3 Posgrado 4 Edad: 45

Le agradecemos de sobremana su colaboración...





ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 019

1 Nivel: Operativo
Administrativo

Form input box for level

2 Fecha 200415
3 Ciudad GYE CUE

sexo: 1 Masculino
2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguima Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece... la empresa?
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?

Nivel de instrucción:

Primaria 1 Secundaria 2 Superior 3 Posgrado 4

Edad: 31

Le agradecemos de sobremana su colaboración...



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 020

1 Nivel: Operativo [X] Administrativo

2 Fecha 18/04/15 3 Ciudad GYE CUE N

sexo: [1] 1 Masculino 2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguima Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece la empresa?
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?

Nivel de instrucción:

Primaria [1] Secundaria [X] 2 Superior [3] Posgrado [4]

Edad: [20]

Le agradecemos de sobremana su colaboración...



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 021

1 Nivel: Operativo Administrativo

2 Fecha 3 Ciudad

GVE CUE

sexo:  1 Masculino  2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguima Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece... la empresa?
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?

Nivel de Instrucción: Primaria 1 Secundaria 2 Superior 3 Posgrado 4 Edad: 30

Le agradecemos de sobremana su colaboración...



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 027

1 Nivel: Operativo  Administrativo

2 Fecha: GYE CUE

sexo:  1 Masculino  2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguma Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece la empresa?
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?

Nivel de instrucción: Primaria 1 Secundaria 2 Superior 3 Posgrado 4 Edad: 35

Le agradecemos de sobremana su colaboración...



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 023

1 Nivel: Operativo Administrativo

2 Fecha 3 Ciudad GYE CUE

sexo: 1 Masculino 2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguima Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?
P7 ¿Cuándo Ingrese a la empresa me sentí bienvenido?
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece la empresa?
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?

Nivel de Instrucción:

Primaria 1 Secundaria 2 Superior 3 Posgrado 4

Edad: 40

Le agradecemos de sobremana su colaboración...



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 024

1 Nivel: Operativo Administrativo

2 Fecha 3 Ciudad

GVE CUE

sexo: 1 Masculino 2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguiima Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización. A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?
P7 ¿Cuándo Ingrese a la empresa me sentí bienvenido?
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece la empresa?
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?

Nivel de Instrucción:

Primaria 1 Secundaria 2 Superior 3 Posgrado 4

Edad: 30

Le agradecemos de sobremana su colaboración...



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 025

1 Nivel: Operativo [ ] Administrativo [x]

2 Fecha 22/04/15 3 Ciudad GYE [x] CUE [ ]

sexo: 1 [x] Masculino 2 [ ] Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguma Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización. A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido? [ ] 1 [x] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado? [ ] 1 [x] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes? [x] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo? [x] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento? [x] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes? [ ] 1 [x] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido? [ ] 1 [ ] 2 [x] 3 [ ] 4 [ ] 5
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [x] 3 [ ] 4 [ ] 5
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas? [ ] 1 [x] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa? [ ] 1 [ ] 2 [x] 3 [ ] 4 [ ] 5
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [x] 4 [ ] 5
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [x] 4 [ ] 5
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [x] 4 [ ] 5
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [x] 5
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [x] 5
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa? [ ] 1 [ ] 2 [x] 3 [ ] 4 [ ] 5
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa? [ ] 1 [x] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara? [ ] 1 [x] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa? [x] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa? [ ] 1 [ ] 2 [x] 3 [ ] 4 [ ] 5
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [x] 4 [ ] 5
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [x] 4 [ ] 5
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo? [ ] 1 [x] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece la empresa? [ ] 1 [ ] 2 [x] 3 [ ] 4 [ ] 5
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [x] 4 [ ] 5
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [x] 4 [ ] 5
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [x] 5
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [x] 4 [ ] 5
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo? [ ] 1 [x] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [x] 5

Nivel de Instrucción: Primaria [ ] 1 Secundaria [x] 2 Superior [ ] 3 Posgrado [ ] 4 Edad: 27

Le agradecemos de sobremana su colaboración...



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 2026

1 Nivel: Operativo [X] Administrativo [ ]

2 Fecha 17/04/13 3 Ciudad GYE CUE

sexo: [X] 1 Masculino [ ] 2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguma Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporciona. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización. A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes?
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece... la empresa?
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?

Nivel de instrucción: Primaria [ ] 1 Secundaria [X] 2 Superior [ ] 3 Posgrado [ ] 4 Edad: 316

Le agradecemos de sobremana su colaboración....



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 027

1 Nivel: Operativo [ ] Adiministrativo [x]

2 Fecha 11/04/15 3 Ciudad GYE CUE

sexo: [x] 1 Masculino 2 Femenino

Buenos dias/tardes. Actualmente la empresa Aguima Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido? ..... [ ] 1 [x] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado? ..... [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [x] 4 [ ] 5
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte De sus jefes?..... [ ] 1 [ ] 2 [x] 3 [ ] 4 [ ] 5
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?..... [ ] 1 [x] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?..... [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [x] 4 [ ] 5
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?..... [ ] 1 [x] 2 [ ] 3 [ ] 4 [x] 5
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?..... [ ] 1 [x] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?..... [ ] 1 [ ] 2 [x] 3 [ ] 4 [ ] 5
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?..... [ ] 1 [ ] 2 [x] 3 [ ] 4 [ ] 5
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?..... [ ] 1 [x] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?..... [ ] 1 [ ] 2 [x] 3 [ ] 4 [ ] 5
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?..... [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [x] 4 [ ] 5
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?..... [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [x] 5
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?..... [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [x] 5
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?..... [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [x] 5
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?..... [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [x] 4 [ ] 5
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?..... [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [x] 4 [ ] 5
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?..... [ ] 1 [x] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?..... [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?..... [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [x] 4 [ ] 5
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?..... [ ] 1 [x] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?..... [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?..... [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [x] 5
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece... la empresa?..... [x] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?..... [ ] 1 [ ] 2 [x] 3 [ ] 4 [ ] 5
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?..... [x] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?..... [x] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?..... [ ] 1 [x] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?..... [ ] 1 [ ] 2 [x] 3 [ ] 4 [ ] 5
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?..... [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [x] 5

Nivel de Instrucción: Primaria [ ] 1 Secundaria [ ] 2 Superior [x] 3 Posgrado [ ] 4 Edad: 38
Le agradecemos de sobremana su colaboración....



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 078

1 Nivel: Operativo [X] Administrativo

2 Fecha 3 Ciudad GYE CUE [X]

sexo: [X] 1 Masculino 2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguíma Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporciona. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización. A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido? [X] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado? [ ] 1 [X] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte de sus jefes? [X] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [ ] 5
...
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes? [ ] 1 [ ] 2 [ ] 3 [ ] 4 [X] 5

Nivel de instrucción: Primaria [ ] 1 Secundaria [ ] 2 Superior [X] 3 Posgrado [ ] 4 Edad: [3] [5]

Le agradecemos de sobremana su colaboración....



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 029

1 Nivel: Operativo Adiministrativo

2 Fecha

GYE		CUE	

sexo: 2 1 Masculino 2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguima Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?
P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?
P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte De sus jefes?
P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?
P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?
P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?
P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?
P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?
P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?
P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?
P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?
P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?
P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?
P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?
P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?
P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?
P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?
P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?
P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?
P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?
P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?
P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?
P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?
P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece... la empresa?
P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?
P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?
P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?
P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?
P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?
P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?

Nivel de instrucción: Primaria 1 Secundaria 2 Superior 3 Posgrado 4 Edad: 319

Le agradecemos de sobremanera su colaboración...



ENCUESTA CLIMA LABORAL

Encuesta No. 030

1 Nivel: Operativo  Administrativo

2 Fecha          
3 Ciudad GYE  CUE

sexo:  1 Masculino  2 Femenino

Buenos días/tardes. Actualmente la empresa Aguma Shoes se encuentra realizando encuestas con el objetivo de medir, y el propósito de mejorar el clima laboral de la empresa y de las personas que integran la misma. Le pedimos conceda unos pocos minutos de su tiempo para realizar esta encuesta. Le garantizamos la absoluta confidencialidad y protección de los datos que nos proporcione. Los datos recolectados tienen fines exclusivamente estadísticos y para la elaboración de un plan de reforzamiento de Clima en la organización.

A continuación encontrará algunas frases. Por favor complete cada una de ellas de acuerdo con la siguiente valoración:

1 En total Desacuerdo, 2 En Desacuerdo, 3 Ninguno que es una posición intermedia, 4 De acuerdo y 5 En total acuerdo.

Con una escala del 1 al 5 respectivamente.

- P1 Cuando realiza bien su trabajo, ¿Es reconocido?  1  2  3  4  5
- P2 ¿Considera que los canales de comunicación en su empresa le permite estar informado?  1  2  3  4  5
- P3 ¿Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta por parte De sus jefes?  1  2  3  4  5
- P4 ¿Los cambios influyen en su desempeño en el trabajo?  1  2  3  4  5
- P5 ¿Siente que en su empresa tiene opciones de crecimiento?  1  2  3  4  5
- P6 ¿Los asuntos urgentes son comunicados apropiadamente a sus jefes?  1  2  3  4  5
- P7 ¿Cuándo ingrese a la empresa me sentí bienvenido?  1  2  3  4  5
- P8 ¿Se siente cómodo en su puesto de trabajo?  1  2  3  4  5
- P9 ¿Las decisiones tomadas en la empresa son autónomas?  1  2  3  4  5
- P10 ¿Existe igualdad de oportunidades en su empresa?  1  2  3  4  5
- P11 ¿Los beneficios que obtiene de su empresa son satisfactorios?  1  2  3  4  5
- P12 ¿La comunicación con sus jefes son frecuentes?  1  2  3  4  5
- P13 ¿Siente motivación por parte de sus jefes para realizar su trabajo?  1  2  3  4  5
- P14 ¿Prefiere cumplir órdenes que tomar iniciativas de trabajo?  1  2  3  4  5
- P15 ¿La ejecución de procesos son previamente consultados con sus jefes?  1  2  3  4  5
- P16 ¿Ante situaciones personales adversas recibe apoyo por parte de su empresa?  1  2  3  4  5
- P17 ¿Siente que su trabajo es útil para la empresa?  1  2  3  4  5
- P18 ¿La información que recibe para su trabajo es clara?  1  2  3  4  5
- P19 ¿Se fomenta el trabajo en equipo en su empresa?  1  2  3  4  5
- P20 ¿Propone ideas que permitan mejorar el desempeño de la empresa?  1  2  3  4  5
- P21 ¿Recibe constantemente instrucciones para realizar su trabajo?  1  2  3  4  5
- P22 ¿Recibe apoyo ante situaciones difíciles por parte de sus jefes?  1  2  3  4  5
- P23 ¿Me satisface el reconocimiento que recibo por mi trabajo?  1  2  3  4  5
- P24 ¿Tengo disponible información sobre el catálogo de productos que ofrece... la empresa?  1  2  3  4  5
- P25 ¿El trato que recibe por parte de sus jefes es adecuado?  1  2  3  4  5
- P26 ¿Cuándo es necesario realizo funciones diferentes a las de mi trabajo diario?  1  2  3  4  5
- P27 ¿Las decisiones son socializadas con sus compañeros de trabajo?  1  2  3  4  5
- P28 ¿Cuándo existen conflictos se busca soluciones a través de retroalimentación?  1  2  3  4  5
- P29 ¿Las políticas y normas de la empresa permiten el desarrollo personal dentro del trabajo?  1  2  3  4  5
- P30 ¿Frente a situaciones repentinas y urgentes las decisiones tomadas son consultadas previamente con sus jefes?  1  2  3  4  5

Nivel de instrucción:

Primaria  1 Secundaria  2 Superior  3 Posgrado  4

Edad: 219

Le agradecemos de sobremana su colaboración...