



# UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

Más de medio siglo formando en valores

**ESPECIALIZACIÓN EN  
GERENCIA**

ISO 9001: 2008  
BUREAU VERITAS  
Certification

Nº 233044





# INTEGRANTES



- **Catalina Duque Jaramillo**
- **Diana Pérez González**
- **Deiver Rodríguez Gallego**



UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia

**Medición del Clima  
Organizacional en la  
empresa Enviromental  
Ingenieros Consultores S.A**



**ENINCO S.A.**

Consultoría, Interventoría Y Construcción



## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### Según Cornell (1955)

Define el clima organizacional como una mezcla delicada de interpretaciones o percepciones.



**Aunque este autor exprese que el clima organizacional está dado por las percepciones del trabajador.**

La responsabilidad del clima organizacional es de la gerencia de la empresa y los estilos de administración.



## CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Ortega y Perdomo (2007).

**La organización tiende a cautivar y conservar a las personas**

**Ambiente laboral,** Los directivos deben tener en cuenta que el ambiente laboral es el activo principal de la empresa y como tal deben valorarlo y presentar la debida atención, siempre tratando de buscar la forma de lograr la mayor motivación posible hacia sus empleados.







## ENFOQUES DEL CONCEPTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL



ESTRUCTURALISTA

SUBJETIVO

SINTESIS



# ENFOQUES DEL CONCEPTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL



Clima Organizacional Externo



Clima Organizacional Interno





# CULTURA ORGANIZACIONAL

Es el conjunto de creencias y valores que están presentes en una organización

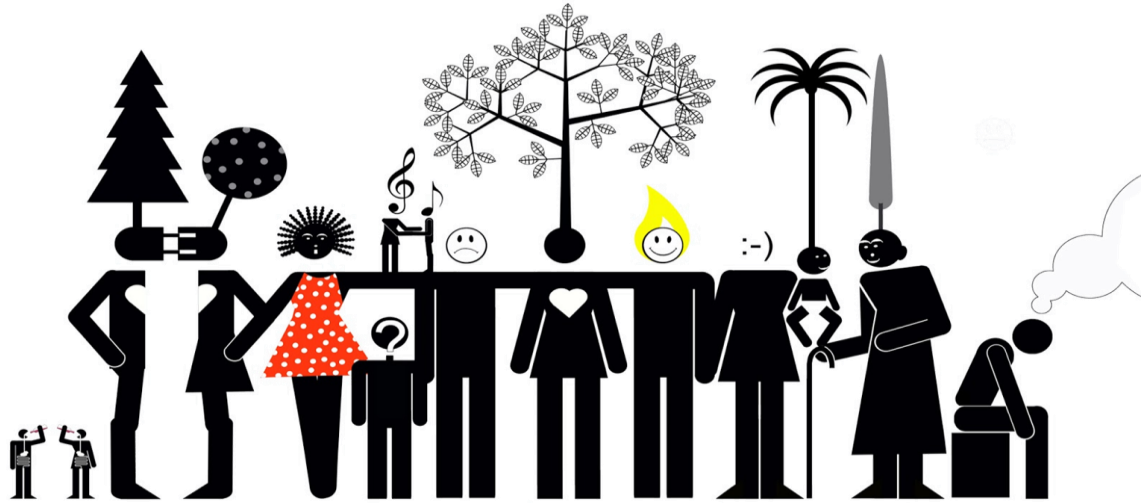
- Forma explícita
- Implícita, formal o informalmente







# TEORIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL



Los seres humanos han transcurrido en una lucha por la búsqueda de la igualdad

Diversidad: lo que ha llevado a un confuso entendimiento y comprensión del comportamiento humano.



## Marco Legal

- Contrato de trabajo en su Artículo 22., el cual reza que *“El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”*
- Artículo 1495. Del Código Civil Colombiano, el cual define un contrato o convención como *“un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o de muchas personas”*



## ASPECTOS METODOLÓGICOS

- Enfoque cuantitativo, el análisis y tratamiento de datos ocurre después de su recogida, teniendo un carácter estático y deductivo (Sampieri 1991)
- De tipo descriptivo estos estudios miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a estudiar. Sampieri (1991).



## Instrumento de Medición

**Base** en la investigación realizada por la Universidad Pontificia Bolivariana Medición de Clima Organizacional de la Universidad Pontificia Bolivariana 2005 Dirección de Planeación realizada por la Facultad de Psicología

El instrumento está estructurado con 12 variables cada cuenta con 4 preguntas para un total de 48; se utilizó una escala cuyas alternativas de respuestas fueron las siguientes:



- Siempre = 4
- Casi siempre = 3
- Casi nunca = 2
- Nunca = 1



# Variables



**Sentido de Pertenencia**  
Según, Toro (2001),

**Liderazgo**  
Según, John Kotter

**Comunicación**  
Según Llacuna y Pujol

**Trabajo en Equipo**  
Portafolio(2013)

**Disponibilidad de Recursos**  
De acuerdo a Econlink

**Motivación**  
Segun, Koenes 1996,

**Control**  
Según Navarro 2001

**Relaciones Interpersonales**  
Moyano 2014

**Empoderamiento**  
McFarland (2012)

**Estabilidad Laboral**  
Según socorro (2013)

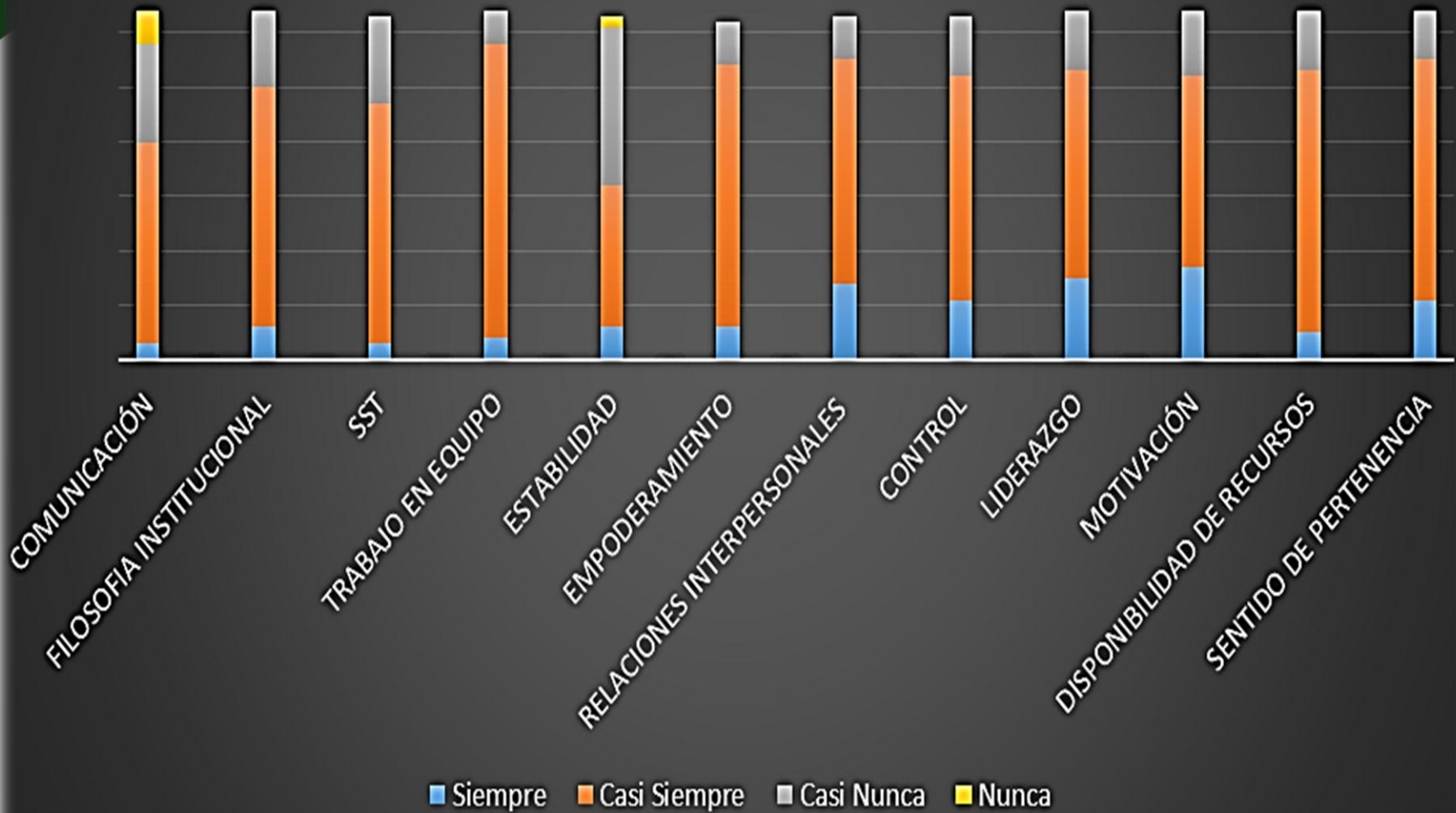
**Seguridad y Salud en el Trabajo**  
Según la Agencia Europea

**Filosofía Empresarial**  
García Echevarría (1994)





## Resultados





## Variables críticas

### Estabilidad laboral :

Se evidencia que los colaboradores no están conformes con la empresa, considerando que el tipo de contrato que poseen no brinda estabilidad laboral y personal, al respecto Socorro citado por Pedraza (2010) expresa que la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el empleador como el empleado .

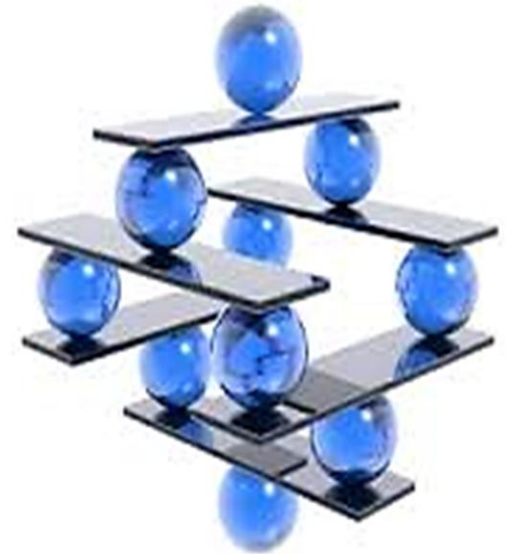
### Comunicación:

Se evidencia que los colaboradores no están conformes con la comunicación al interior de la empresa, al respecto Llacuna y Pujol, expresan que gracias a la comunicación se dan las relaciones entre los miembros de una organización y mediante a esta se establecen un intercambio de compromisos.



## Estabilidad = Crítica

- Debido a que la variable de estabilidad es la más crítica dentro de la empresa, se define como meta
  - ✓ Brindar un contrato de acuerdo a la normatividad que le rige.
  - ✓ Fidelizar a los colaboradores.
  - ✓ Definir políticas de salario emocional.



## Comunicación = Crítica

- Debido a que la comunicación es una variable crítica para la empresa estudiada, se define como meta :
  - ✓ Crear una comunicación amena, de confianza y respeto entre compañeros y ellos y sus superiores
  - ✓ Cubrir a toda la empresa con información vital para la adecuada toma de decisiones
  - ✓ Mejorar el uso de herramientas corporativas para dar información de manera clara, rápida y precisa.





UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia

Gracias

