



Universidad Politécnica Salesiana

Sede Guayaquil

Carrera:

Psicología.

Tema:

SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS: ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN
LA ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO “ACORVOL” EN EL
PERIODO DE MAYO A NOVIEMBRE DEL 2022.

Autoras:

Karla Elizabeth Garboa Mora.

Nicole Del Rosario Tingo Cevallos.

Tutor:

Msc. Fabricio Escorza Flores.

AÑO:

2022-2023

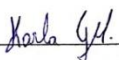
CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotras, **Karla Elizabeth Garboa Mora** con documento de identificación N° 0952408185 y **Nicole del Rosario Tingo Cevallos** documento de identificación N° 0953458593 manifestando que somos autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana puede usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 16 de febrero del año 2023

Atentamente.



Karla Elizabeth Garboa Mora

0952408185



Nicole del Rosario Tingo Cevallos

0953458593

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.**


**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.**


Nosotras, **Karla Elizabeth Garboa Mora** con documento de identificación N° 0952408185 y **Nicole del Rosario Tingo Cevallos** con documento de identificación N° 0953458593, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autoras de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: Sistematización De Experiencias: “ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO “ACORVOL” EN EL PERIODO DE MAYO A NOVIEMBRE DEL 2022.”**, el cual ha sido desarrollado para optar por el Título de: **Licenciadas en Psicología**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 16 de febrero del año 2023

Atentamente.


Karla Elizabeth Garboa Mora
0952408185


Nicole del Rosario Tingo Cevallos
0953458593

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Washington Fabricio Escorza Flores** con documento de identificación N° **0602898272**, docente de la **Universidad Politécnica Salesiana** declaro que bajo mi tutoría fue desarrollada el trabajo de titulación **ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO “ACORVOL” EN EL PERIODO DE MAYO A NOVIEMBRE DEL 2022.** realizado por **Karla Elizabeth Garboa Mora** con documento de identificación N° **0952408185** y por **Nicole del Rosario Tingo Cevallos** con documento de identificación N° **0953458593**, como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 16 de febrero del año 2023

Atentamente.



Washington Fabricio Escorza Flores

0602898272

AUTORIZACIÓN



ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO

AUTORIZACIÓN

El que suscribe, *Jefe del departamento de la Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas* el presente se autoriza a **Tingo Cevallos Nicole del Rosario** a identificado con la cédula de ciudadanía número **0953458593**, se le otorga el respectivo permiso para la aplicación de los instrumentos necesarios para desarrollar su investigación en Talento Humano, el mismo que tiene como propósito el estudio de investigación (trabajo de grado) cuyo título es " **Sistematización de experiencia: Análisis del clima laboral en la Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas "Acorvol" en el período de mayo del 2022 a noviembre 2022**". resultado de este trabajo posteriormente será publicado en el repositorio institucional de la **UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA**. Auguramos éxitos en la investigación de su **TRABAJO DE FIN DEGRADO en PSICOLOGIA**.

Guayaquil, 13 de septiembre de 2022.

Zoila Guzmán de Gonzales
Presidenta
C.I. # 0900934019



Kennedy Norte: calle Victor Hugo Sicouret, Mz 901 SL. 22 y Av. Luis Orrastia Cornejo
(junto a la iglesia San Gabriel de la Dolorosa)-Telefonos: 2680042- 2682440
Email: arcovol73@hotmail.com- Arcovol_finanzas@hotmail.com
Guayaquil- Ecuador.

AUTORIZACIÓN



ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO

AUTORIZACIÓN

El que suscribe, *Jefe del departamento de la Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas* el presente se autoriza a **Garboa Mora Karla Elizabeth** a identificado con la cédula de ciudadanía número **0952408185**, se le otorga el respectivo permiso para la aplicación de los instrumentos necesarios para desarrollar su investigación en Talento Humano, el mismo que tiene como propósito el estudio de investigación (trabajo de grado) cuyo título es " **Sistematización de experiencia: Análisis del clima laboral en la Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas "Acorvol" en el periodo de mayo del 2022 a noviembre 2022**". resultado de este trabajo posteriormente será publicado en el repositorio institucional de la **UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA**. Auguramos éxitos en la investigación de su **TRABAJO DE FIN DEGRADO en PSICOLOGIA**.

Guayaquil, 13 de septiembre de 2022.

Zoila Guzmán de González
Presidenta
C.I. # 0900934019
Email: acovol73@hotmail.com



Kennedy Norte: calle Victor Hugo Sicouret, Mz 901 SL. 22 y Av. Luis Orrastia Cornejo
(junto a la iglesia San Gabriel de la Dolorosa)-Telefonos: 2680042- 2682440
Email: arcovol73@hotmail.com- Arcovol_finanzas@hotmail.com
Guayaquil- Ecuador.

Dedicatoria y Agradecimiento

Quiero dedicar este trabajo principalmente a mis padres, Carlos y Sara quienes han estado a mi lado y me han apoyado durante todo el transcurso de mi vida estudiantil, me han animado a cumplir mis metas y han inculcado en mí, valores que me han hecho crecer como una persona perseverante y con ganas de salir adelante, para poderles devolver un poco de lo que ellos me han dado durante 22 años como una forma de agradecimiento y que estén orgullosos de la hija que tienen.

También dedico este trabajo a mi mejor amiga y compañera de sistematización, Nicole Tingo, quien desde los 5 años ha sido una gran amiga, que ha estado a mi lado en las buenas y en las malas, porque con su ayuda hemos realizado este trabajo para así poder cumplir una de nuestras metas juntas como lo soñamos en nuestra infancia, quien no me dejó rendirme cuando estaba cansada y quién hizo menos pesados esos días de estrés con sus ocurrencias.

Agradecer a mis queridas mascotas Darwin y Hanna, que llegaron a mi vida cuando más necesitaba esa compañía y alegría, compañeros fieles que estuvieron a mi lado en esas madrugadas haciendo este trabajo. Además, quiero agradecer a aquellos amigos quienes creyeron en mí y me animaron a seguir adelante cuando creía que no podría.

Finalmente, pero no menos importante agradecer a nuestro tutor de sistematización Msc. Fabricio Escorza, por su paciencia y enseñanza, quién nos guio durante todo el desarrollo de este trabajo para hacerlo de la mejor manera y creyó en nuestro potencial de hacerlo posible cuando le expresábamos que lo creíamos difícil de lograr.

Dedicatoria y Agradecimiento

Dedico este trabajo a mis abuelos y padres que me han apoyado desde el día uno e hicieron todo lo posible para que pueda continuar con mis estudios, agradezco también por los valores y hábitos que emplearon en mí, por su apoyo para seguir adelante en los buenos y malos momentos.

A mi mejor amiga y compañera de sistematización Karla Garboa que desde el día uno siempre estuvo para mí, y me ayudo a seguir adelante a pesar de que me quise rendir por muchas ocasiones.

A mi tía Albita Tingo, quien me ha sabido apoyar y dar varios consejos de cómo es la vida y que nunca me dé por vencida.

A mis mascotas Molly y Cleo que llegaron a cambiarme la vida, y estuvieron a mi lado en cada traspaso.

Y por último dedico y agradezco este trabajo a nuestro tutor Msc. Fabricio Escorza por su ayuda y paciencia durante esta elaboración de sistematización, quien siempre estuvo dispuesto a corregirnos y darnos ideas en nuestro trabajo.

Resumen

El objetivo del siguiente trabajo de sistematización de experiencia es lograr describir el estado del clima laboral que se desarrolló dentro de la Asociación Coordinadora del Voluntariado “ACORVOL” de la ciudad de Guayaquil, durante el periodo de realización de las prácticas pre-profesionales I. Para este proyecto, se consideró la participación de cuatro trabajadores de la asociación que son de planta, este grupo estuvo comprendido por tres mujeres y un hombre, con edades de entre 54 a 66 años de edad, y con una antigüedad de 13 a 30 años dentro de la asociación.

Para determinar el estado actual del clima laboral dentro de ACORVOL, el instrumento seleccionado para aplicar a los participantes fue la encuesta de clima laboral del profesor Jesús Cota, la cuál utilizó para evaluar el clima laboral del área docente del Instituto de Bachillerato Tecnológico de Obregón-Sonora en 2017. Esta encuesta fue adaptada a las necesidades de la asociación y enfocada en los indicadores de liderazgo, motivación, satisfacción, trabajo en equipo y comunicación. Está conformada por 22 ítems en total, los cuales se valora en una escala de Likert con reactivos desde totalmente desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

Este trabajo sigue un enfoque de estudio de caso, ya que el número de participantes es de cuatro personas, es una investigación cualitativa de tipo descriptivo, porque se valorará la percepción de cada uno de los trabajadores de acuerdo con sus resultados en las encuestas y posterior relación con el criterio de evaluación de la escala de Likert.

Resultados según los cuales se infirió que la percepción de los trabajadores en cuanto al clima laboral de la asociación es buena, sin embargo, entre los indicadores de menor puntaje

están el trabajo en equipo, el liderazgo y la motivación, por lo cual, en las conclusiones, se detallan algunas recomendaciones pertinentes al caso.

Palabras claves: Clima laboral, motivación, satisfacción, comunicación, liderazgo y trabajo en equipo

Abstract

The objective of the next work of systematization of experience is to describe the state of the work environment that was developed within the Asociación Coordinadora del Voluntariado "ACORVOL" of the city of Guayaquil, during the period of pre-professional practices I. For this project, the participation of four employees of the association was considered. This group consisted of three women and one man, between 54 and 66 years of age, and with a seniority of 13 to 30 years within the association.

To determine the current state of the work climate within ACORVOL, the instrument selected to apply to the participants was teacher Jesús Cota's work climate survey, which he used to evaluate the work climate of the teaching area of the Instituto de Bachillerato Tecnológico de Obregón-Sonora in 2017. This survey was adapted to the needs of the association and focused on the indicators of leadership, motivation, satisfaction, teamwork and communication. It is made up of 22 items in total, which are evaluated on a Likert scale with items ranging from totally disagree to totally agree.

This work follows a case study approach, since the number of participants is four people, it is qualitative research of descriptive type, because the perception of each of the workers will be assessed according to their results in the surveys and subsequent relationship with the evaluation criteria of the Likert scale. Results according to which it was inferred that the perception of workers regarding the working environment of the association is good, however,

among the indicators with the lowest scores are teamwork, leadership and motivation, for which, in the conclusions, some recommendations relevant to the case are detailed.

Keys words: Work climate, motivation, satisfaction, communication, leadership and teamwork.

Índice del contenido

Contenido

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .	2
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.....	3
CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	4
AUTORIZACIÓN	5
AUTORIZACIÓN	6
Dedicatoria y Agradecimiento	7
Dedicatoria y Agradecimiento	8
Resumen.....	9
Abstract.....	11
Índice del contenido.....	12
1. Datos informativos del proyecto.....	16
1.1. Nombre de la práctica de intervención o investigación	16
1.2. Nombre de la institución.....	16
1.3. Tema que aborda la experiencia.....	16
1.4. Localización.....	17
2. Objetivo de la sistematización	17
3. Eje de la intervención o investigación	19
4. Objetivo de la intervención o de la práctica de investigación.....	21
5. Metodología	22
6. Preguntas Claves.....	22

6.1. Preguntas de inicio	23
6.2. Preguntas interpretativas	23
6.3. Preguntas de cierre	23
7. Organización y procesamiento de la información.....	23
8. Análisis de la información	27
9. Justificación	30
10. Caracterización de los beneficiarios.....	31
11. Interpretación	32
12. Principales logros del aprendizaje.....	33
12.1. ¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas? ¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?	33
12.2. ¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? Se describen las experiencias positivas y negativas. Finalmente se propone alternativas para situaciones similares. ¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?.....	33
12.3. ¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?	34
12.4. ¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?	35
12.5. ¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación? ¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?	35
13. Conclusiones y recomendaciones	36
14. Referencias bibliográficas.....	38
Anexos	42
Anexo A. Diarios de Campo.....	42
Anexo B. Modelo de encuesta	48
Anexo C. Resultados de encuestas.....	50
Anexo D. Consentimiento informados.....	52
Anexo E. Encuesta realizadas	56

Índice de Tablas

Tabla 1. Datos de participantes	25
Tabla 2. Índices generales.....	27
Tabla 3. Rangos de puntuación.....	28

Índice de Anexos

Anexo 1. Diario de Campo 1	42
Anexo 2. Diario de Campo 2	43
Anexo 3. Diario de Campo 3	44
Anexo 4. Diario de Campo 4	45
Anexo 5. Diario de Campo 5	46
Anexo 6. Diario de Campo 6	47
Anexo 7. Escala de Likert	48
Anexo 8. Resultados de sujeto 1	50
Anexo 9. Resultados de sujeto 2	50
Anexo 10. Resultados de sujeto 3	50
Anexo 11. Resultados de sujeto 4	51
Anexo 12. Gráfica de resultado total de cada indicador	51
Anexo 13. Consentimiento Informado de Sujeto 1	52
Anexo 14. Consentimiento Informado de Sujeto 2.....	53

Anexo 15. Consentimiento Informado de Sujeto 3.....	54
Anexo 16. Consentimiento Informado de Sujeto 4	55
Anexo 17. Encuesta realizada a Sujeto 1	56
Anexo 18. Encuesta realizada a Sujeto 2	58
Anexo 19. Encuesta realizada a Sujeto 3	60
Anexo 20. Encuesta realizada a Sujeto 4	62

1. Datos informativos del proyecto

1.1.Nombre de la práctica de intervención o investigación

Sistematización de experiencia: Análisis del clima laboral en la Asociación Coordinadora del Voluntariado “Acorvol” en el periodo de Mayo a Noviembre del 2022.

1.2.Nombre de la institución

Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas (ACORVOL).

1.3.Tema que aborda la experiencia

El tema que se aborda en la sistematización de experiencia pertenece al área de psicología organizacional, ya que se describirá el clima laboral existente dentro de la Asociación ACORVOL.

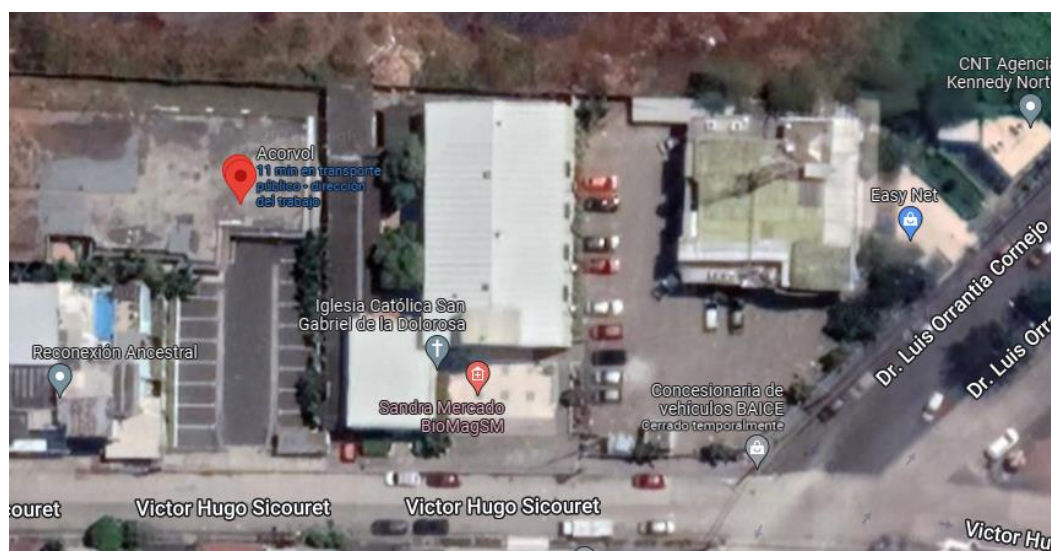
Según el Ministerio de Trabajo (2018), el clima laboral es aquella percepción que desarrollan los trabajadores hacia su entorno laboral y el cual afecta, ya sea, directa o indirectamente a su desempeño dentro de la organización. Es el conjunto de propiedades o atributos, relativamente invariable de un entorno laboral, experimentadas por el personal que forma parte de una organización y que influye en su conducta (Guillén. P, 2018). Además, se considera un factor importante ya que interviene en el actuar, actitud y desempeño de los trabajadores, en consecuencia, es un hecho determinante de la competitividad, eficacia y eficiencia de las organizaciones (Puruncajas, Y. 2017).

1.4. Localización

El proyecto de sistematización de experiencia se llevó a cabo en la Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas “ACORVOL”, institución que se encuentra ubicada en la Ciudadela Kennedy Norte, Av. Victor Hugo Sicouret, manzana 901 solar 12, junto a la iglesia San Gabriel de la Dolorosa, tal como se visualiza en la figura N° 1.

Figura 1

Ubicación de la Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas.



Nota: La figura representa la ubicación de la entidad de estudio, ubicada en la Ciudadela Kennedy Norte, Av. Victor Hugo Sicouret, manzana 901 solar 12, junto a la iglesia San Gabriel de la Dolorosa del Guayas, Ecuador. Tomado de Google Maps, (2022)

2. Objetivo de la sistematización

ACORVOL (1973) la Asociación Coordinadora del Voluntariado de la provincia del Guayas fundada en 1973 y sin fines de lucro, cuenta con varias instituciones asociadas, a las cuales se encarga de brindar ayuda administrativa y de voluntariado, a fin de brindar apoyo a los diferentes grupos vulnerables que acogen en sus diferentes instituciones asociadas.

Expósito y Gonzales (2017) mencionan que sistematizar es reconstruir y reflexionar analíticamente una experiencia a través de la cual se interpreta lo acontecido para comprenderlo; lo que permite desarrollar conocimientos consistentes, para comparar la experiencia con otras y con las teorías existentes, de esta manera aportar a la recopilación de conocimientos generados desde y para la práctica

Sistematizar es explicar críticamente una o más experiencias que, luego de organizarla y reconstruirla, explicita la lógica de la situación vivida en ellas (Jara, 2021). Entonces, partiendo de estas premisas, a través de nuestras vivencias, pretendemos realizar un análisis del estado del clima laboral que se desarrolla dentro de ACORVOL, durante el periodo de experiencia, comprendido entre los meses de mayo y noviembre del 2022.

Para ello, debemos tener en claro una noción acerca del concepto de clima laboral. Entendiendo así, que se trata de la percepción que desarrollan los trabajadores en relación con el comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales, estos dos factores determinarán la conducta del trabajador en relación con la empresa. (Likert, 1968). La concepción de este término se origina por el interés de Likert y Mc Gregor en 1967 de evaluar la manera sobre cómo, tanto directivos y responsables organizacionales desarrollaban el clima laboral, lugar donde a su vez buscaban medir la forma de trabajar y el grado en que resultaban ciertos factores en la realización de manera positiva en el contexto organizacional.

La importancia de conocer el clima laboral de una empresa radica en la influencia que tiene este sobre la conducta de los trabajadores, entendiendo el mismo, como las propiedades empresariales relativamente permanente sentidas por quienes conforman la empresa. (Pastor, 2018). Así también, la conducta del trabajador desarrollada en torno al clima laboral influirá a su vez de manera positiva o negativa en los resultados de la organización. (Likert, 1968).

Lo que se pretende alcanzar con esta sistematización de experiencia, es evidenciar el estado actual del clima laboral que se maneja dentro de ACORVOL, para que de esta forma puedan analizar las variables y buscar estrategias que aporten de forma positiva al desarrollo de un mejor clima laboral.

3. Eje de la intervención o investigación

El contenido que se aborda en la experiencia está enmarcado dentro del área de la psicología organizacional, ya que se enlaza al desarrollo del clima laboral, tomando en cuenta algunas de las variables que propone Cota en 2017 como influyentes del clima laboral, donde se observará aquellas variables que le favorecen o no, al mismo. Y así, los resultados presentados por medio de la sistematización podrán ser presentados a la Asociación elegida para el análisis.

Meza, Morgan y Diaz (2019) definen al clima laboral como aquellas características que conforman el entorno de trabajo donde día a día los trabajadores desempeñan su rol dentro de la empresa, este tiene una repercusión sobre el comportamiento laboral de todos miembros de la organización y es un elemento influyente entre el sistema organizacional y la conducta individual. El clima laboral es un factor importante para las organizaciones, ya que está ligado en gran medida con las condiciones a las cuales están propensos los empleados cuando desarrollan sus actividades. (Tamayo y Romero, 2019)

Castro Piña (2017) el clima laboral está conformado por los alcances inmediatos del entorno que conlleva la organización y las situaciones generadas alrededor de esta. También, considera que el clima laboral se estructura por la interrelación y mezcla de los siguientes elementos: Individuo, liderazgo, grupos, estructura, políticas de personal, procesos

organizacionales y factores físicos. El clima laboral incluye tanto la manera de relacionarse de los trabajadores, como, la satisfacción de estos. (Coll, 2020)

Existen dos tipos de clima laboral de acuerdo con la teoría de Likert en 1968: clima autoritario que es aquel donde la estructura organizacional es jerárquica y no flexible, este se subdivide a su vez en sistema explotador y sistema paternalista; el clima participativo por otro lado es aquel donde, aunque las decisiones sean tomadas por los altos cargos, se considera la opinión de los trabajadores, este se subdivide en consultivo y participación en grupo.

Así también, Cota en 2017, menciona que dentro del clima laboral existen varios índices que influirán al desarrollo de este, nombrando a continuación, los que se abordarán mediante la sistematización: la motivación descrita como las acciones de los trabajadores para alcanzar un objetivo organizacional, siempre y cuando pueda satisfacer una necesidad individual. (Terán, 2017); la satisfacción es el grupo de sentimientos beneficiosos o no, mediante los cuales el trabajador considera su empleo. (Sánchez, 2018); la comunicación es el proceso dinámico en el cual se desarrollan las relaciones interpersonales dentro de una organización. (Contreras y Garibay, 2020); el trabajo en equipo es la unión de esfuerzos individuales para un mayor desempeño del grupo. (Terán, 2017); y el liderazgo que es la capacidad de una persona para influenciar, motivar y organizar a los demás miembros. (Ruíz, 2022)

Villanueva. G, García. M, Hernández. L (2017) El clima laboral es determinante en el desempeño de los trabajadores dentro de la organización, por lo tanto, un buen o mal clima, conllevará a consecuencias ya sean positivas o negativas para la empresa y, por ende, para los empleados. Cruz, Alonso, Armendáriz y Lima (2021) un clima laboral positivo, es clave para que los colaboradores produzcan más, favorece a las relaciones interpersonales y fomenta el sentido de pertenencia hacia la empresa. Por otro lado, un clima laboral percibido como negativo puede

generar malestar emocional, baja motivación, afectando la productividad individual y, por ende, a nivel organizacional.

Pedraza (2018) es por ello por lo que el área de recursos humanos debe ser el primero, después de los altos cargos, comprometido con la empresa y debe procurar el máximo cuidado del clima laboral de la organización, para así poder brindar a los trabajadores las herramientas más adecuadas para que pueda existir una comunicación y un clima positivo dentro de la empresa.

4. Objetivo de la intervención o de la práctica de investigación

El objetivo de la práctica es llegar a identificar el estado del ambiente laboral que se desarrolla dentro de Acorvol durante los meses de mayo y noviembre del 2022, así como también, analizar la percepción de los trabajadores con relación a las variables de satisfacción, trabajo en equipo, liderazgo, compromiso y motivación dentro de la organización. Y examinar la forma en que se maneja el clima laboral dentro de la misma.

Para ello, se tendrá en consideración las concepciones antes mencionadas tanto del clima laboral, como de cada una de las variables a analizar, Además, se realizará una adecuada interpretación de los resultados obtenidos mediante las encuestas de manera cuantitativa y cualitativa, que será uno de los métodos utilizados durante el proceso de sistematización y de la cual participarán 4 trabajadores fijos de la organización, que laboran dentro de esta, durante más de 10 años.

Al final los resultados serán presentados ante la directiva de la asociación, esperando sirva como un método de autoanálisis, y se tomen en cuenta las recomendaciones planteadas al

final de la sistematización, a fin de trabajar en estrategias para mantener un adecuado clima laboral dentro de la organización.

5. Metodología

La elaboración del siguiente trabajo de investigación cualitativa de tipo descriptivo está estructurada bajo los parámetros de un estudio de caso, ya que este trata de analizar la naturaleza de un tema específico, a través de los diversos métodos de investigación (Salas D, 2021) en este caso, mediante la encuesta de clima laboral de Jesús Alberto Cota Luevano maestro auxiliar del departamento del ciencias administrativas del Instituto Tecnológico de Sonora y maestro en desarrollo y gestión organizacional dentro del mismo instituto, encuesta que aplicó para evaluar el clima organizacional del área docente de un Instituto de Bachillerato Tecnológico de Obregón-Sonora en 2017, la cuál será adaptada a la realidad de la asociación ACORVOL y aplicada a 4 sujetos que son trabajadores de planta de la asociación, la encuesta constará de 22 ítems, los cuales están compuestos por los siguientes indicadores; 4 preguntas del indicador trabajo en equipo, 4 preguntas del indicador comunicación, 5 preguntas del indicado liderazgo, 5 preguntas del indicador satisfacción y 4 preguntas del indicador motivación.

La encuesta adaptada, tendrán como objetivo, exponer el estado actual del clima laboral dentro de la asociación Acorvol, midiendo las variables de: motivación, trabajo en equipo, liderazgo, satisfacción y comunicación, será aplicada a una muestra de 4 personas, conformado por un hombre y tres mujeres, entre los 54 y 66 años, que actualmente tienen ejerciendo dentro de la asociación más de 10 años.

6. Preguntas Claves

6.1.Preguntas de inicio

¿A quiénes está dirigido el proyecto?

¿Quiénes serán los participantes directos en el proyecto?

¿Cómo participarán los trabajadores de la asociación en el proyecto?

6.2. Preguntas interpretativas

¿Cómo se consiguió que los trabajadores se involucren en el proyecto?

¿Cuál es la situación actual en la asociación con respecto al proyecto?

¿Qué inconvenientes surgieron durante la elaboración del proyecto?

6.3.Preguntas de cierre

¿Qué impacto tuvo el proyecto en la asociación?

¿Cómo se sintieron los trabajadores al participar del proyecto?

¿Cuál fue el impacto que nos dejó la elaboración del proyecto al final de este?

7. Organización y procesamiento de la información

Los datos e información recolectados para llevar a cabo el proyecto de sistematización fueron obtenidos mediante ocho momentos claves, los cuales serán detallados a continuación:

Etapa 1: Presentación ante la asociación de acuerdo con lo acordado con el Psicólogo Orlando Bustamante, encargado de la gestión de las prácticas pre-profesionales de la Universidad Politécnica Salesiana, quién nos asignó anteriormente la asociación Acorvol como lugar para cumplir nuestras horas de prácticas pre-profesionales correspondientes a la malla curricular. En este primer encuentro, nos acercamos a las instalaciones de Acorvol para

presentarnos como estudiantes practicantes de la universidad y establecer junto a quien sería nuestra tutora institucional y la directora de la asociación, nuestro futuro horario e itinerario de prácticas, mencionando que durante el desarrollo de la misma, debíamos llevar a cabo un proyecto de sistematización de experiencia para el cual nuestro tema de interés era el clima laboral y si nos autorizaban llevar a cabo el mismo dentro de la asociación, para lo cual se firmó documentos correspondientes a la legalización de las prácticas pre-profesionales que debían ser presentados ante el director de carrera. En esa conversación quedó planteada la idea del proyecto y posteriormente, se presentaría un cronograma de actividades correspondientes al mismo y la debida explicación sobre cómo se desarrollaría. (Ver Anexo 1)

Etapa 2: Durante los primeros días de las prácticas, nuestra intención principal fue la de presentarnos amigablemente con quienes serían nuestros compañeros de trabajo durante ese periodo y futura población de interés para el proyecto, los trabajadores fijos de la asociación quienes son: el conserje, la recepcionista, la secretaria y la directora ejecutiva, quien era nuestra tutora institucional. La actitud amigable fue fundamental para entablar conversaciones amenas y establecer un vínculo de confianza, que a futuro nos serviría para la recolección de datos y propuesta de participación en el proyecto.

Participante	Edad	Sexo	Antigüedad
Sujeto 1	66 años	Femenino	15 años
Sujeto 2	55 años	Femenino	13 años
Sujeto 3	65 años	Femenino	13 años

Sujeto 4	54 años	masculino	30 años
----------	---------	-----------	---------

Tabla 1. Datos de participantes

Nota: Esta tabla muestra los datos personales de la población muestra, que participa dentro del proyecto.

Etapa 3: Se solicitó la autorización de la tutora institucional para recolectar datos personales de la población de muestra seleccionada para llevar a cabo el proyecto, que para confidencialidad y generar sentimientos de seguridad y confianza, omitimos los nombres. (Ver Anexo 2). A continuación, detallamos los datos de interés recolectados por medio de conversaciones casuales con los trabajadores.

Etapa 4: A medida que íbamos realizando las prácticas y relacionándonos con los trabajadores, íbamos observando la situación respecto al tema del proyecto a realizar, cómo se desarrollaba la dinámica laboral y las relaciones entre los trabajadores, para a futuro poder relacionar lo observado con los resultados de la encuesta que se aplicaría a los trabajadores, con la finalidad de realizar un análisis reflexivo de los mismos.

Etapa 5: Una vez recolectados los datos de interés sobre la población muestra y con el tema de proyecto claro, procedimos a realizar búsquedas en el navegador Google Académico sobre artículos científicos no mayor a 5 años de antigüedad acerca del clima laboral, un enfoque teórico para guiar nuestro proyecto, el cuál fue la teoría Likert con respecto al clima laboral y una encuesta para aplicar a la población muestra, de las cuales elegimos la Encuesta de Jesús Alberto Cota Luevano la cuál utiliza para evaluar el clima laboral del área docente del Instituto de Bachillerato Tecnológico de Obregón. Sonora en 2017, la cual se adaptó a las necesidades de la asociación y a las variables de interés para el proyecto que son: comunicación, liderazgo,

trabajo en equipo, satisfacción y motivación. Teniendo seleccionados los conceptos sobre el clima laboral, la teoría y el cuestionario a aplicar, se realizó una explicación sobre el tema a la tutora institucional y a la presidenta presentando el cuestionario anteriormente mencionado, el cual autorizó que sea aplicado a los trabajadores de asociación. (Ver Anexo 3)

Etapa 6: Conversamos con los trabajadores respecto a la encuesta indicándoles la intencionalidad de esta, que es analizar el clima laboral de la asociación, que sería de carácter anónimo y que no tendrían ninguna repercusión negativa en su actividad laboral, se les solicitó su participación para lo cual el vínculo laboral establecido con ellos desde nuestra llegada ayudó a que nos den apertura para solicitarles esto y que ellos muestren su disposición para realizar la actividad. La encuesta fue aplicada a cada trabajador de manera individual en su respectivo puesto de trabajo, mencionando que constaba de 22 ítems y que debían marcar con una x su respuesta en cada pregunta, esta actividad tuvo una duración de 15 a 20 minutos por participante. (Ver Anexo 4)

Etapa 7: Una vez teniendo las 4 encuestas resueltas de cada participante, procedimos a la calificación de esta, la cual se califica en una escala de Likert donde totalmente desacuerdo es igual a 1 punto y totalmente de acuerdo es igual a 5 puntos, siendo el puntaje menor del clima general de 22 puntos para clima muy malo y el mayor de 106 puntos para clima muy bueno. Se ordenó los resultados en un Excel para un mejor análisis y se realizó una gráfica para una interpretación más clara de los mismos. (Ver Anexo 5)

Etapa 8: Ya con los resultados generales obtenidos en las encuestas aplicadas a cada uno de los trabajadores de la asociación Acorvol, se realizó un análisis reflexivo a cerca de los mismo en base a la teoría de Likert y los parámetros de la encuesta de Jesús Cota, además de los

conceptos seleccionados en un principio, para posteriormente poder realizar las conclusiones y proponer recomendaciones basadas en los objetivos del proyecto de sistematización. (Ver Anexo

6)

8. Análisis de la información

Se clasifica y organiza toda la información en torno al eje de la sistematización. Antes de graficar los resultados obtenidos en cada encuesta, procedimos a clasificar en matrices cada indicador con su puntuación máxima y su puntuación mínima, así mismo, se realizó una matriz de la puntuación mínima y la puntuación máxima del clima laboral general, con la finalidad de agilizar la calificación de cada encuesta, a continuación, detallamos estas matrices:

Tabla 2. Índices generales

MOTIVACIÓN					
PREGUNTA	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
4,6,11,14	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20
TRABAJO EN EQUIPO					
PREGUNTA	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
2,13,16,19	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20
LIDERAZGO					
PREGUNTA	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
3,5,9,10,12	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25
COMUNICACIÓN					
PREGUNTA	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO

1,7,15,22	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20
SATISFACIÓN					
PREGUNTA	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
8,17,18,20,21	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25

Nota: Esta tabla muestra las preguntas correspondientes a cada indicador y los respectivos rangos de calificaciones

Tabla 3. Rangos de puntuación

Clima Laboral General	
Muy bueno	90-106
Bueno	73-89
Regular	56-72
Malo	39-55
Muy malo	22-38

Nota: Esta tabla muestra el rango de puntuaciones para la calificación del clima laboral general.

La información inicial está compuesta por datos generales (edad, sexo y antigüedad); seguido del cuestionario de Jesús Cota (Ver Anexo 7). Posteriormente las preguntas fueron agrupadas según el indicador al que corresponden para facilitar la suma de las respuestas en cada una de las encuestas.

Los datos recolectados por la encuesta fueron organizados en matrices de análisis clasificadas en indicadores y en puntuación de clima general de acuerdo con cada actor. Teniendo como resultado para el sujeto 1 de sexo femenino: Motivación buena (15 puntos), trabajo en equipo bueno (16 puntos), liderazgo bueno (16 puntos), comunicación muy buena (19

puntos) y satisfacción muy buena (19 puntos). En clima laboral general tuvo una puntuación de 85 correspondiente a bueno. (Ver Anexo 8)

El sujeto 2 de sexo femenino tuvo como resultados: Motivación buena (15 puntos), trabajo en equipo muy bueno (17 puntos), liderazgo regular (14 puntos), comunicación muy buena (19 puntos) y satisfacción muy buena (22 puntos). En clima laboral general tuvo una puntuación de 87 correspondiente a bueno. (Ver Anexo 9)

En cuanto al sujeto 3 de sexo femenino tuvo como resultados: Motivación regular (11 puntos), trabajo en equipo muy bueno (17 puntos), liderazgo bueno (16 puntos), comunicación muy buena (19 puntos) y satisfacción muy buena (18 puntos). En clima laboral general tuvo una puntuación de 81 correspondiente a bueno. (Ver Anexo 10)

Por último, el sujeto 4 de sexo masculino tuvo como resultados: Motivación buena (15 puntos), trabajo en equipo muy bueno (18 puntos), liderazgo regular (15 puntos), comunicación muy buena (19 puntos) y satisfacción muy buena (19 puntos). En clima laboral general tuvo una puntuación de 86 correspondiente a bueno. (Ver Anexo 11)

Luego de calificar las encuestas y tener los resultados de cada uno de los actores, se graficó en Excel los valores obtenidos en cada uno de los indicadores según cada participante, para una visualización más clara y de fácil interpretación, para el posterior análisis. (Ver Anexo 12).

En cuanto a las puntuaciones del clima laboral general, no se consideró pertinente graficarlas, ya que no existe una diferencia evidente entre las puntuaciones resultantes en las encuestas de cada uno de los participantes, en las cuatro encuestas el clima laboral general se encuentra en el rango de 73 a 89, lo que corresponde a un clima bueno.

9. Justificación

Un estudio realizado en 2017 por Montoya en la Institución de Educación Superior de la Comuna de Chillán-Chile, el cuál reflejó que los funcionarios con mayor antigüedad y que trabajan más horas, obtuvieron un mayor puntaje en la percepción del clima laboral dentro de la institución educativa. Por otro lado, Simbaña en 2018 realizó un estudio en la Fundación San Miguel de Quito, teniendo como resultado un bajo clima laboral que como consecuencia tiene, el incumplimiento de los objetivos de la fundación. Así también, Valdivieso en 2018 estudió el clima laboral de la Fundación Polinal Ecuador, infiriendo como el adecuado acceso a recursos, las relaciones interpersonales y una coherente dirección, permiten el correcto desempeño las tareas de los colaboradores y, por ende, un buen clima laboral.

Mediante este trabajo se busca analizar y describir el desarrollo del clima laboral dentro de la asociación Acorvol, a modo de identificar las posibles falencias, fortalezas y los aspectos a mejorar dentro de la misma. Por lo tanto, el siguiente trabajo de sistematización por experiencias podrá servir como evidencia para la asociación, sobre el estado actual del clima laboral que se desarrolla dentro de sus instalaciones entre sus colaboradores, para que de esta forma puedan reflexionar y buscar estrategias que aporten de manera positiva al desarrollo de un mejor clima laboral entre los trabajadores de la asociación, tomando en cuenta las recomendaciones que se darán al final de este mismo trabajo. Ya que, de este modo, se obtendrá beneficios individuales para los colaboradores, como el desarrollo de competencias, y también beneficios a nivel general, como alcanzar el cumplimiento efectivo de los objetivos planteados por la asociación y hacer de la misma una organización estable y funcional.

10. Caracterización de los beneficiarios

La muestra elegida y quienes son los beneficiarios en este proceso de valoración a través de la experiencia obtenida, son los trabajadores fijos de la asociación Acorvol, quienes tienen un puesto definido dentro del organigrama de la asociación, ya que el resto del personal son voluntarios y no acuden diariamente a las instalaciones.

Este grupo está conformado por cuatro personas, tres mujeres y un hombre, cada uno cumple una función administrativa dentro de las instalaciones de la asociación y tienen un rango de edad que va desde los 54 años hasta los 66 años, y con una antigüedad dentro de Acorvol mayor a 13 años.

En cuanto a su participación en la realización dentro del proyecto, fue voluntaria en la cual se aplicó un consentimiento informado (Ver Anexo 13-16)

Desde el primer día fueron notificados de nuestras actividades académicas dentro de la asociación, por lo que nos encargamos de mostrarnos amigables y generar un vínculo de compañerismo que posteriormente ayudó a establecer confianza para solicitar su colaboración para la realización de las encuestas, además el indicarles que sería de carácter anónimo les brindó seguridad y ayudó a que tengan mayor disposición a participar de la actividad, ya que sería algo que posiblemente genere beneficios a futuro para ellos mismo dentro de la asociación.

11. Interpretación

Para empezar, debemos tener en claro el concepto del clima laboral, que es el fenómeno de interés principal dentro de nuestra sistematización de experiencia. El clima laboral es la percepción que tienen los trabajadores sobre su entorno de trabajo, el cual influye de manera directa o indirecta en su conducta dentro de la organización, esto a su vez afecta ya sea de manera positiva o negativa a la productividad de la empresa. Es por ello que, un buen clima laboral garantiza buenos resultados y el logro de las metas de la empresa, además de servir como motivación para cada uno de los integrantes de la misma.

Luego de la calificación de las encuestas aplicadas a los trabajadores fijos de la asociación Acorvol, se puede inferir que la percepción de los colaboradores de la asociación sobre el clima laboral que hay dentro de esta, se encuentra entre el rango de valoraciones de 73 a 89 consideradas como bueno de acuerdo a la escala de Likert planteada por Jesús Cota Luevano en su estudio del clima laboral realizado en 2017 a los docentes de un Centro de Bachillerato Tecnológico en Obregón-Sonora, lo cual nos indica que si bien los indicadores que evaluamos en la encuesta, que son motivación, trabajo en equipo, compromiso, liderazgo y satisfacción, se desarrollan de manera adecuada entre los miembros de la asociación, requieren unas leves modificaciones para lograr un mejor nivel de desempeño de los trabajadores y por ende, de la organización, ya que se conseguiría una mejor percepción del clima laboral por parte de ellos.

Además de acuerdo con la experiencia, los resultados de las encuestas y la observación realizada guardan una relación, ya que pudimos observar entre los miembros de la asociación el compañerismo, la manera de comunicarse entre ellos es respetuosa y clara, sus motivaciones al ingresar a la asociación siguen siendo las mismas que en la actualidad, todos velan por cumplir y mantener la misión y visión de la asociación, etc. A nivel personal, la experiencia nos confirmó la importancia de mantener un buen clima laboral dentro de una organización si se quiere lograr el alcance de los objetivos planteado por la misma, ya que son los trabajadores, el principal recurso para lograrlo, son ellos quienes hacen la empresa y gracias a ellos, se consigue la productividad de esta.

12. Principales logros del aprendizaje

12.1. ¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas? ¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?

Mediante el trabajo de sistematización de experiencia realizado, se aprendió la importancia del clima laboral dentro de una organización, el gran impacto que tiene este sobre el desempeño de los trabajadores y cómo este repercute a su vez de manera favorable o desfavorable en la productividad de la empresa, dependiendo de la percepción positiva o negativa del clima laboral por parte de los trabajadores. Además de la relevancia de establecer un vínculo de confianza con la población muestra de un estudio, ya que, de esta forma será más fácil lograr una participación voluntaria y honesta por parte de ellos.

12.2. ¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? Se describen las experiencias positivas y negativas. Finalmente se propone alternativas para situaciones similares. ¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?

A lo largo de nuestra formación académica se nos ha hecho énfasis en la relevancia del primer contacto con el sujeto a intervenir, puesto que la manera en qué nos perciba y el vínculo establecido con él, serán factores determinantes al momento de conseguir su participación voluntaria y sincera para con nosotros, recurso que priorizamos desde el inicio del proyecto para posteriormente solicitar el involucramiento de la población participante, sin que estos se sientan forzados o presionados a participar y que esto influya de manera negativa en los resultados de la encuesta, por ello entre las estrategias aplicadas para establecer una buena relación con los colaboradores podemos mencionar el presentarnos cordialmente, mantener conversaciones casuales, empatizar durante los diálogos establecidos y mostrando disposición ante ayuda solicitada en diversas actividades de la asociación, para que perciban que nuestra intención era buena más no perjudicarlos de ninguna forma.

Durante la experiencia, si bien los 3 trabajadores de mayor edad en la asociación se mostraron abiertos a nuestra participación dentro de la asociación, el trabajador de menor edad si mostró un poco de resistencia, sin embargo, supo expresar antes de realizar la encuesta que sentía desconfianza por lo que podamos inferir de los resultados de este; sin embargo, se le indicó que sería de carácter anónimo y con fines académicos por lo que no debía preocuparse de consecuencias negativas para su trabajo. Por lo tanto, ante situaciones similares a futuro, actuaríamos de la misma forma, ya que los resultados obtenidos en su encuesta fueron acorde a su desempeño dentro de la asociación.

**12.3. ¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no?
 ¿Por qué?**

Se cumplió el objetivo planteado de identificar el estado del clima laboral dentro de la asociación durante nuestro periodo de participación, que como resultado general de las encuestas aplicadas a los cuatro trabajadores de planta de la asociación, se obtuvo un puntaje de 73 a 89, rango que corresponde a un clima laboral bueno, de acuerdo a la escala de Likert planteada para calificar su encuesta de clima laboral, lo cual implica que se requiere unas leves modificaciones para alcanzar un clima laboral optimo dentro de la asociación.

12.4. ¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?

No se identificaron elementos de riesgo durante la experiencia, ya que toda la actividad se desarrolló dentro de un ambiente seguro, las personas mostraron predisposición para participar dentro del proyecto y los resultados obtenidos mediante las encuestas, están dentro del rango establecido para un clima laboral bueno, por lo tanto, no hubo elementos de riesgos para nosotros como investigadores, ni para los participantes y tampoco para los resultados del proyecto. Todo se desarrolló de manera adecuada, según lo planeado.

12.5. ¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación? ¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?

Una vez presentado los resultados de las encuestas a la presidenta de la asociación, brindándole unas recomendaciones sobre cómo puede mejorar el clima laboral dentro de la asociación y dándole a conocer la importancia del mismo para beneficio de Acorvol, pudimos crear un impacto y reflexión en ella, que al ser una persona de tercera edad no estaba familiarizada con estos factores, consiguiendo una asimilación por parte de ella de la situación y una apertura para buscar e implementar estrategias que ayuden al alcance de objetivos de la asociación, el cuál es su propósito desde que fue nombrada como presidenta de la Acorvol.

13. Conclusiones y recomendaciones

En base al análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la aplicación de la Encuesta de Clima Laboral de Jesús Cota, se pudo inferir que el clima dentro de la asociación Acorvol se encuentra entre las puntuaciones de 73 a 89, rango que corresponde a un clima laboral bueno, de acuerdo con las respuestas de los cuatro trabajadores de planta de la asociación a los cuales se les aplicó esta encuesta.

La encuesta de clima laboral de Jesús Cota, adaptada a las necesidades de la asociación y enfocada en las variables de interés para este proyecto de sistematización, nos permitió tener una visión clara sobre la percepción de los trabajadores de la asociación en cuanto al clima laboral general que se desarrolla dentro de esta y también sobre sus percepciones específicas en cuanto al liderazgo, motivación, satisfacción, trabajo en equipo y comunicación, durante los meses en los que se desarrolló las prácticas pre-profesionales. Esta encuesta no contiene respuestas correctas o incorrectas, sino más bien valoraciones que guíen al trabajador a dar una calificación desde su punto de vista, desde vivencia.

Entre los cuatro trabajadores participantes del proyecto, se obtuvo como resultado un clima laboral bueno que, aunque se desarrolla de manera estable, requiere leves modificaciones para que llegue a ser óptimo. Es por ello por lo que se establecen las siguientes recomendaciones:

- Reconocer los logros laborales tanto individuales, como grupales.
- Establecer metas comunes.
- Promover la comunicación y la empatía entre los miembros de la asociación.
- Tener mayor apertura a la escucha del equipo, por parte de la presidenta.

- Establecer un sistema de recomendaciones anónimas, para que los trabajadores sientan seguridad y libertad de hacer llegar sus opiniones a la presidenta.
- Realizar cada cierto tiempo actividades recreativas-integrativas.

A su vez, también se busca lograr el reconocimiento de la importancia de un buen clima laboral en el ámbito organizacional, tanto para la asociación participante, como para quienes tengan acceso a este trabajo descriptivo, cómo el clima laboral influye en el comportamiento de los colaboradores y cómo esto impacta a su vez en el funcionamiento organizacional. Además, se espera que el trabajo sirva como precedente o material de apoyo para futuros trabajos investigativos relacionados al clima laboral en organizaciones tanto públicas como privadas.

14. Referencias bibliográficas

ACORVOL, Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas. (s/f).

Idealist.org.<https://www.idealist.org/es/ong/e8bf1bb4ab4348bc99586c93fd7b43dd-acorvol-asociacion-coordinadora-del-voluntariado-del-guayas-guayaquil>

Barzola I, Barzola V, Flores W (2017). *Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador.*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6244054>

Castro Piña, C. (2017). *Factores internos que influyen en el clima organizacional como potencializador. Ensayo científico, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Bogotá D.C.* <http://hdl.handle.net/10654/16665>.

Clima Laboral – Ministerio del Trabajo. (s/f). *Gob.ec.* <https://www.trabajo.gob.ec/clima-laboral/>

Coll, F. (2020). *Clima laboral. Economipedia. com, 1-3.*

Contreras Delgado, O. E., & Garibay Rendón, N. G. (2020). *Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. Inmediaciones de la Comunicación, 15(2), 43-70.*
<https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>

Cruz-Zuñiga, N., Alonso Castillo, M. M., Armendáriz-García, N. A., & Lima Rodríguez, J. S. (2022). *Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. Revista española de salud pública, 95.*

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272021000100187&lng=es&tlng=es.

Expósito Unday, Dámaris, & González Valero, Jesús Alberto. (2017). *Sistematización de experiencias como método de investigación*. *Gaceta Médica Espirituana*, 19(2), 10-16.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000200003&lng=es&tlng=es.

García Rubiano, M. Vesga Rodríguez, J. J.; Gómez Rada, C. A. *Clima organizacional: teoría y práctica*. ed. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. (2020). 91 p. Disponible en: <https://bibliotecas.ups.edu.ec:3488/es/ereader/bibliotecaups/197110?page=1>.

Guillén, P., & Paola, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos*, Lima 2017. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3466>

Jara, O. (2021). *Sistematización De Experiencias Y Evaluación: Cercanías Y Diferencias*. *Evaluación Participativa*. <https://evalparticipativa.net/2021/03/22/sistematizacion-de-experiencias-y-evaluacion-cercanias-y-diferencias/>

Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao, España: Devito.

Luevano, J. A. C. (2017). *Método Para Evaluar El Clima Organizacional Del Área Docente De Un Centro De Bachillerato Tecnológico De Cd. Obregón, Sonora*. <https://www.redalyc.org/journal/5116/511653854004/html/>

Meza-De los Cobos, S., Morgan-Beltrán, J., & Díaz-Nieto, E. S. (2019). *Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos.*

Desarrollo Gerencial, 11(1), 9–32. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3010>

Puruncajas Y. (2017). *Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito. Edu.ec.*

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/13594/1/UPSQT11361.pdf#:~:text=El%20clima%20en%20el%20ambiente%20de%20trabajo%2C%20influye,eficiencia%20de%20las%20organizaciones%20%28Bauer%2C%202012%2C%20p.%2039%29.>

Rodríguez, E. (2017). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Edu.ve.*

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Salas D. (2021). *El estudio de caso. Investigación online. El estudio de caso - Investigalia*
investigaliacr.com

Tamayo Wong, Romero Pesantes, C. W. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los*

colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero-agosto 2018. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3695>

Terán, G. J, Montenegro, B. L, Garcia, V. J, Realpe, I. A., Villarreal, F. J., & Fernandez, A.

(2017). *Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 36(1), 1-11. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=-\\$0864-0300201700100017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=-$0864-0300201700100017)

Valdivieso Yerovi, Diana Alejandra (2018). *El clima organizacional y su relación con la*

satisfacción laboral de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador. Trabajo de


titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Carrera de Psicología Industrial. Quito: UCE. 98 p.

Villanueva G, García Oliver, M. F., & Hernández Cruz, L. M. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río, 4(8). <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>

Anexos


Anexo A. Diarios de Campo

Anexo 1. Diario de Campo 1

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO 1	
Fecha:	13 de mayo del 2022
Actividad:	Presentación ante los trabajadores de la asociación Acorvol y charla por parte del tutor de la institución
Investigador/Observador:	Karla Garboa Mora Nicole Tingo Cevallos
Objetivo/pregunta:	Reconocimiento de los practicantes por parte de la fundación Acorvol y la función que tendrán dentro de esta durante el desarrollo de las prácticas pre-profesionales I
Situación:	Acercamiento con las autoridades encargadas de la asociación Acorvol
Lugar-espacio:	Asociación Acorvol
Técnica aplicada:	Comunicación
Personas que intervienen:	Practicantes Directora Tutor institucional
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Nos acercamos al establecimiento de la asociación Acorvol y procedimos a presentarnos ante las autoridades de esta, con la correspondiente explicación sobre las prácticas que realizaríamos dentro de la institución, de que universidad éramos, el establecimiento del horario y labores que tendríamos para con la organización, además, conversamos sobre nuestro tema de interés para el proyecto de sistematización.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	Se logró el reconocimiento de nuestra participación dentro de la asociación por parte de la directiva de esta y se procedió con el establecimiento de horarios y actividades.
Observaciones	Hubo inconvenientes al principio, puesto que no sabían con anticipación que ese día nos acercaríamos a la institución.


Elaborado por: Karla Elizabeth Garboa Mora y Nicole del Rosario Tingo Cevallos

Anexo 2. Diario de Campo 2

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO 2	
Fecha:	03 de junio del 2022
Actividad:	Solicitar permiso para recolectar datos personales y conversar con los trabajadores ocupantes de cargos específicos dentro de la Asociación.
Investigador/Observador:	Karla Garboa Mora Nicole Tingo Cevallos
Objetivo/pregunta:	Conseguir permiso para recolectar datos y hablar con los trabajadores de cargos fijos.
Situación:	Entrevistar a los trabajadores para luego corroborar información y buscar un proveedor económico de recursos necesarios
Lugar-espacio:	Asociación Acorvol
Técnica aplicada:	Entrevistas Análisis Comunicación
Personas que intervienen:	Practicantes Directora Tutor institucional Trabajadores de Acorvol
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se conversó con la directora y tutora institucional sobre el motivo y datos que necesitábamos para empezar nuestro proyecto de sistematización y luego se entrevistó a los trabajadores fijos, estos datos fueron: edad, antigüedad y sexo, lo hicimos mediante conversaciones casuales, explicándoles un poco sobre nuestro interés respecto a esta información.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	Se logró entrevistar a los trabajadores y nos proporcionaron la información necesaria para empezar a estructurar un poco nuestro proyecto.
Observaciones	

Elaborado por: Karla Elizabeth Garboa Mora y Nicole del Rosario Tingo Cevallos

Anexo 3. Diario de Campo 3

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO 3	
Fecha:	05 de Julio del 2022
Actividad:	Búsqueda en Google académico sobre artículos científicos y teorías sobre clima laboral.
Investigador/Observador:	Karla Garboa Mora Nicole Tingo Cevallos
Objetivo/pregunta:	Encontrar información, fuentes útiles, y una encuesta para guiar nuestro proyecto de investigación.
Situación:	Nos reunimos de manera virtual para buscar y recolectar información necesaria.
Lugar-espacio:	Casas, ambiente virtual (zoom)
Técnica aplicada:	Comunicación Búsqueda Análisis
Personas que intervienen:	Practicantes
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Acordamos luego de conversaciones con el tutor de sistematización, que tipo de información necesitaríamos, cómo y dónde conseguirlas, que en este caso fue mediante Google académico, una vez conseguida cierta cantidad de fuentes, hicimos un descarte para quedarnos con los datos útiles y la encuesta que mejor nos pareció adaptable a la situación de la asociación.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	El tema en el que más nos tardamos, fue la encuesta a aplicar, ya que requeríamos el manual. Al final la seleccionada fue la Escala de Likert de clima laboral, aplicada en 2017 por Cota.
Observaciones	


Elaborado por: Karla Elizabeth Garboa Mora y Nicole del Rosario Tingo Cevallos

Anexo 4. Diario de Campo 4

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO 4	
Fecha:	30 de agosto del 2022
Actividad:	Aplicación de encuestas
Investigador/Observador:	Karla Garboa Mora Nicole Tingo Cevallos
Objetivo/pregunta:	Aplicar el cuestionario de forma individual a los trabajadores fijos de la fundación.
Situación:	Solicitamos el permiso de la directora para aplicar las encuestas a los trabajadores
Lugar-espacio:	Asociación Acorvol
Técnica aplicada:	Comunicación Evaluación
Personas que intervienen:	Practicantes Tutor institucional Directora Trabajadores fijos
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Se informó a la directora ejecutiva que necesitábamos aplicar la encuesta y su objetivo, ella les informó a los trabajadores al respecto para que nos brinden su disposición a realizar la encuesta, a parte nosotras les dimos las indicaciones sobre el mismo y que sería de carácter anónimo, que no tendría repercusiones negativas en su trabajo.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	Los trabajadores en su mayoría estuvieron totalmente dispuestos a participar de la encuesta y la aplicación de este se realizó correctamente de manera individual con cada trabajador.
Observaciones	


Elaborado por: Karla Elizabeth Garboa Mora y Nicole del Rosario Tingo Cevallos

Anexo 5. Diario de Campo 5

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO 5	
Fecha:	05 de septiembre del 2022
Actividad:	Calificar y graficar resultados de encuestas
Investigador/Observador:	Karla Garboa Mora Nicole Tingo Cevallos
Objetivo/pregunta:	Calificar y representar gráficamente los resultados obtenidos de las encuestas.
Situación:	Nos reunimos en casa de Nicole y se procedió a calificar las encuestas para graficar en Excel los resultados obtenidos
Lugar-espacio:	Casa de Nicole
Técnica aplicada:	Comunicación Análisis Evaluación
Personas que intervienen:	Practicantes
Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas	Procedimos calificar las encuestas, de acuerdo al manual de la escala de Likert, para luego poder graficar los resultados obtenidos de las encuestas para que sea más fácil de interpretar y presentar.
Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación	Se logró graficar satisfactoriamente los resultados de las encuestas, de forma clara y sencilla.
Observaciones	

Elaborado por: Karla Elizabeth Garboa Mora y Nicole del Rosario Tingo Cevallos

Anexo 6. Diario de Campo 6

	<p align="center">OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.</p>
<p>DIARIO DE CAMPO 6</p>	
<p>Fecha:</p>	<p align="center">27 de octubre del 2022</p>
<p>Actividad:</p>	<p>Interpretar las gráficas de los resultados de las encuestas.</p>
<p>Investigador/Observador:</p>	<p>Karla Garboa Mora Nicole Tingo Cevallos</p>
<p>Objetivo/pregunta:</p>	<p>Realizar un análisis preciso de la gráfica de los resultados de las encuestas, que se pueda presentar en la sistematización.</p>
<p>Situación:</p>	<p>Entre las practicantes nos comunicamos y socializamos las interpretaciones sobre las gráficas de las encuestas, para describirla de la mejor forma y que sea entendible para la presentación de resultados</p>
<p>Lugar-espacio:</p>	<p>Casa de Karla</p>
<p>Técnica aplicada:</p>	<p>Comunicación Análisis Descripción</p>
<p>Personas que intervienen:</p>	<p>Practicantes</p>
<p>Descripción de actividades, relaciones y situaciones sociales cotidianas</p>	<p>Primero nos dedicamos a analizar las gráficas de los resultados obtenidos de las encuestas, guiándonos del manual y conceptos seleccionados para el proyecto de sistematización, para acordar entre las practicantes la forma más sencilla y precisa de describirla y presentar un análisis, conclusiones y recomendaciones.</p>
<p>Consideraciones interpretativas/Analíticas con respecto al objetivo o pregunta de investigación</p>	<p>Pudimos acordar un análisis acertado según los conceptos establecidos y establecer recomendaciones que consideramos correctas para la situación de la asociación.</p>
<p>Observaciones</p>	

Elaborado por: Karla Elizabeth Garboa Mora y Nicole del Rosario Tingo Cevallos

Anexo B. Modelo de encuesta

Anexo 7. Escala de Likert

Cuestionario de clima laboral

Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas

Antigüedad:

Sexo:

Edad:

Según su criterio y en una escala del 1 al 5, marque una "X" en el casillero que considere adecuado, en donde Totalmente de acuerdo equivale a 5, De acuerdo a 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo es 3, En desacuerdo es 2 y Totalmente en desacuerdo es 1. Conteste con mayor sinceridad:

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Todos conocen la misión de la asociación					
2. Existe cooperación e integración entre los trabajadores					
3. El jefe promueve actitudes positivas					
4. En la asociación sabemos que alcanzar los objetivos tienen como resultados actitudes positivas					
5. El jefe está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo					
6. Existe reconocimiento por el trabajo bien realizado					
7. Mis opiniones e ideas son escuchadas					
8. Me siento orgulloso del trabajo que desempeño					
9. El jefe promueve la confianza entre el equipo					
10. El jefe exige mucho de los trabajadores					
11. Mis compañeros suelen hablar positivamente de la asociación					
12. Recibo las capacitaciones adecuadas y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo					

13. Damos seguimiento a los objetivos de la asociación					
14. Me siento parte de la organización					
15. Conozco los objetivos y filosofía de la institución					
16. Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más					
17. Considero que los beneficios que me ofrece mi trabajo son adecuados					
18. Participo de las actividades culturales y recreacionales que realiza la institución					
19. En la organización nos encontramos orientados a resultados obtenidos como equipo					
20. Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
21. Considero que las personas que han sido promovidas, ascendidas realmente lo merecían					
22. Se me dio a conocer claramente las funciones y responsabilidades de mi puesto					

Anexo C. Resultados de encuestas

Anexo 8. Resultados de sujeto 1

Antigüedad:	15 años			
Sexo:	F	Edad:	66 años	
Motivación	Trabajo en equipo	Liderazgo	Comunicación	Satisfacción
15	16	16	19	19
Bueno	bueno	bueno	muy bueno	muy bueno
Clima				
General:	85	Bueno		

Anexo 9. Resultados de sujeto 2

Antigüedad:	13 años			
Sexo:	F	Edad:	65 años	
Motivación	Trabajo en equipo	Liderazgo	Comunicación	Satisfacción
15	17	14	19	22
Bueno	muy bueno	regular	muy bueno	muy bueno
Clima				
General:	87	Bueno		

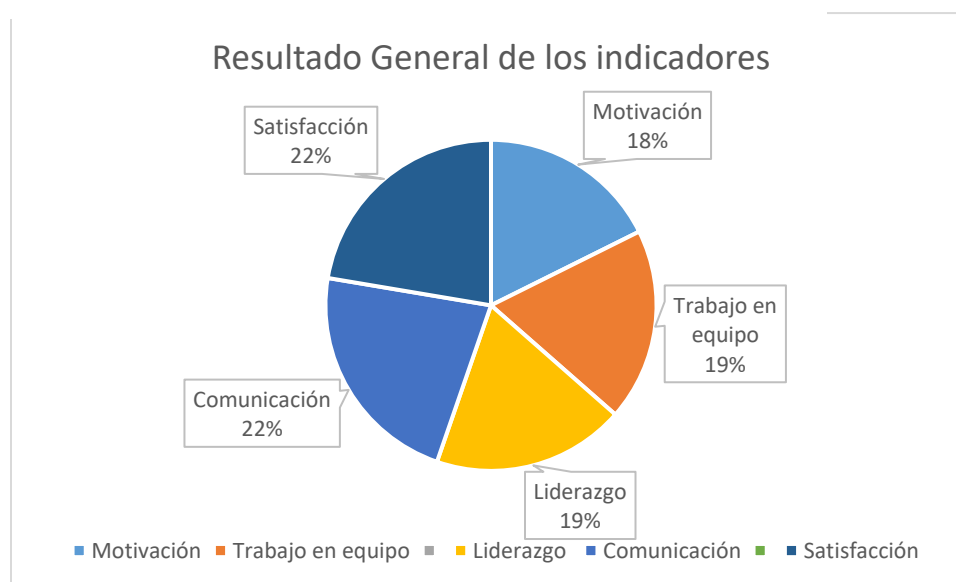
Anexo 10. Resultados de sujeto 3

Antigüedad:	13 años			
Sexo:	F	Edad:	55 años	
Motivación	Trabajo en equipo	Liderazgo	Comunicación	Satisfacción
11	17	16	19	18
regular	muy bueno	bueno	muy bueno	muy bueno
Clima				
General:	81	Bueno		

Anexo 11. Resultados de sujeto 4

Antigüedad:	30 años			
Sexo:	M	Edad:	54 años	
Motivación	Trabajo en equipo	Liderazgo	Comunicación	Satisfacción
15	18	15	19	19
Bueno	muy bueno	regular	muy bueno	muy bueno
Clima				
General:	86	Bueno		

Anexo 12. Gráfica de resultado total de cada indicador



Anexo D. Consentimiento informados

Anexo 13. Consentimiento Informado de Sujeto 1



Consentimiento Informado

Yo MARIA G. AGUIRRE COSTA

_____ declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias: ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO "ACORVOL" EN EL PERIODO DE MAYO A NOVIEMBRE DEL 2022.", éste es un proyecto de sistematización de experiencias que cuenta con el respaldo y financiamiento de la Universidad Politécnica Salesiana. Entiendo que este estudio busca conocer El Análisis del Clima Laboral y sé que mi participación se llevará a cabo en Asociación Coordinadora del Voluntariado "Acorvol" consiste en responder una encuesta que demorará alrededor de 10 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Sí. Acepto voluntariamente participar en este

Firma participante:

Maria G. Aguirre de Costa

Anexo 14. Consentimiento Informado de Sujeto 2**Consentimiento Informado**

Yo Marcia Ortiz Reyes

_____ declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada **"Sistematización de experiencias: ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO "ACORVOL" EN EL PERIODO DE MAYO A NOVIEMBRE DEL 2022.**", éste es un proyecto de sistematización de experiencias que cuenta con el respaldo y financiamiento de la **Universidad Politécnica Salesiana**. Entiendo que este estudio busca conocer **El Análisis del Clima Laboral** y sé que mi participación se llevará a cabo en **Asociación Coordinadora del Voluntariado "Acorvol"** consiste en responder una encuesta que demorará alrededor de 10 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Sí. Acepto voluntariamente participar en este

Firma participante:



Anexo 15. Consentimiento Informado de Sujeto 3

**Consentimiento Informado**Yo SOLIA LINBAO LÓPEZ

declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias: ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO "ACORVOL" EN EL PERIODO DE MAYO A NOVIEMBRE DEL 2022.", éste es un proyecto de sistematización de experiencias que cuenta con el respaldo y financiamiento de la Universidad Politécnica Salesiana. Entiendo que este estudio busca conocer El Análisis del Clima Laboral y sé que mi participación se llevará a cabo en Asociación Coordinadora del Voluntariado "Acorvol" consiste en responder una encuesta que demorará alrededor de 10 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Sí. Acepto voluntariamente participar en este

Firma participante:

Anexo 16. Consentimiento Informado de Sujeto 4

**Consentimiento Informado**

Yo Patricio Wacay NÓÑEZ VARGAS declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada "Sistematización de experiencias: ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL EN LA ASOCIACIÓN COORDINADORA DEL VOLUNTARIADO "ACORVOL" EN EL PERIODO DE MAYO A NOVIEMBRE DEL 2022.", éste es un proyecto de sistematización de experiencias que cuenta con el respaldo y financiamiento de la Universidad Politécnica Salesiana. Entiendo que este estudio busca conocer El Análisis del Clima Laboral y sé que mi participación se llevará a cabo en Asociación Coordinadora del Voluntariado "Acorvol" consiste en responder una encuesta que demorará alrededor de 10 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Sí. Acepto voluntariamente participar en este

Firma participante:

Anexo E. Encuesta realizadas

Anexo 17. Encuesta realizada a Sujeto 1

Cuestionario de clima laboral

Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas

Antigüedad: 10 años

Sexo: F

Edad: 60 años

Según su criterio y en una escala del 1 al 5, marque una "X" en el casillero que considere adecuado, en donde Totalmente de acuerdo equivale a 5, De acuerdo a 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo es 3, En desacuerdo es 2 y Totalmente en desacuerdo es 1. Conteste con mayor sinceridad:

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Todos conocen la misión de la asociación					X
2. Existe cooperación e integración entre los trabajadores				X	
3. El jefe promueve actitudes positivas				X	
4. En la asociación sabemos que alcanzar los objetivos tienen como resultados actitudes positivas				X	
5. El jefe está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo			X		
6. Existe reconocimiento por el trabajo bien realizado		X			
7. Mis opiniones e ideas son escuchadas					X
8. Me siento orgulloso del trabajo que desempeño					X
9. El jefe promueve la confianza entre el equipo				X	
10. El jefe exige mucho de los trabajadores		X			
11. Mis compañeros suelen hablar positivamente de la asociación				X	
12. Recibo las capacitaciones adecuadas y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo			X		
13. Damos seguimiento a los objetivos de la asociación				X	
14. Me siento parte de la organización					X

15. Conozco los objetivos y filosofía de la Institución				X	
16. Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más				X	
17. Considero que los beneficios que me ofrece mi trabajo son adecuados			X		
18. Participo de las actividades culturales y recreacionales que realiza la Institución					X
19. En la organización nos encontramos orientados a resultados obtenidos como equipo				X	
20. Las tareas que desempeño corresponden a mi función			X		
21. Considero que las personas que han sido promovidas, ascendidas realmente lo merecían			X		
22. Se me dio a conocer claramente las funciones y responsabilidades de mi puesto				X	

Anexo 18. Encuesta realizada a Sujeto 2

Cuestionario de clima laboral
Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas

Antigüedad: 13

Sexo: F

Edad: 65

Según su criterio y en una escala del 1 al 5, marque una "X" en el casillero que considere adecuado, en donde Totalmente de acuerdo equivale a 5, De acuerdo a 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo es 3, En desacuerdo es 2 y Totalmente en desacuerdo es 1. Conteste con mayor sinceridad:

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Todos conocen la misión de la asociación					X
2. Existe cooperación e Integración entre los trabajadores				X	
3. El jefe promueve actitudes positivas			X		
4. En la asociación sabemos que alcanzar los objetivos tienen como resultados actitudes positivas				X	
5. El jefe está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo			X		
6. Existe reconocimiento por el trabajo bien realizado		X			
7. Mis opiniones e ideas son escuchadas					X
8. Me siento orgulloso del trabajo que desempeño					X
9. El jefe promueve la confianza entre el equipo			X		
10. El jefe exige mucho de los trabajadores		X			
11. Mis compañeros suelen hablar positivamente de la asociación				X	
12. Recibo las capacitaciones adecuadas y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo			X		
13. Damos seguimiento a los objetivos de la asociación				X	
14. Me siento parte de la organización					X

15. Conozco los objetivos y filosofía de la Institución					X
16. Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más				X	
17. Considero que los beneficios que me ofrece mi trabajo son adecuados			X		
18. Participo de las actividades culturales y recreacionales que realiza la Institución					X
19. En la organización nos encontramos orientados a resultados obtenidos como equipo					X
20. Las tareas que desempeño corresponden a mi función					X
21. Considero que las personas que han sido promovidas, ascendidas realmente lo merecían				X	
22. Se me dio a conocer claramente las funciones y responsabilidades de mi puesto				X	

Anexo 19. Encuesta realizada a Sujeto 3

Cuestionario de clima laboral
Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas

Antigüedad: 10

Sexo: F

Edad: 55

Según su criterio y en una escala del 1 al 5, marque una "X" en el casillero que considere adecuado, en donde Totalmente de acuerdo equivale a 5, De acuerdo a 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo es 3, En desacuerdo es 2 y Totalmente en desacuerdo es 1. Conteste con mayor sinceridad:

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Todos conocen la misión de la asociación				X	
2. Existe cooperación e Integración entre los trabajadores				X	
3. El jefe promueve actitudes positivas			X		
4. En la asociación sabemos que alcanzar los objetivos tienen como resultados actitudes positivas			X		
5. El jefe está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo				X	
6. Existe reconocimiento por el trabajo bien realizado		X			
7. Mis opiniones e ideas son escuchadas					X
8. Me siento orgulloso del trabajo que desempeño				X	
9. El jefe promueve la confianza entre el equipo				X	
10. El jefe exige mucho de los trabajadores		X			
11. Mis compañeros suelen hablar positivamente de la asociación			X		
12. Recibo las capacitaciones adecuadas y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo			X		
13. Damos seguimiento a los objetivos de la asociación				X	
14. Me siento parte de la organización				X	

15. Conozco los objetivos y filosofía de la institución						X
16. Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más					X	
17. Considero que los beneficios que me ofrece mi trabajo son adecuados			X			
18. Participo de las actividades culturales y recreacionales que realiza la institución					X	
19. En la organización nos encontramos orientados a resultados obtenidos como equipo						X
20. Las tareas que desempeño corresponden a mi función			X			
21. Considero que las personas que han sido promovidas, ascendidas realmente lo merecían					X	
22. Se me dio a conocer claramente las funciones y responsabilidades de mi puesto						X

Anexo 20. Encuesta realizada a Sujeto 4

Cuestionario de clima laboral
Asociación Coordinadora del Voluntariado del Guayas

Antigüedad: 30

Sexo: H

Edad: 54

Según su criterio y en una escala del 1 al 5, marque una "X" en el casillero que considere adecuado, en donde Totalmente de acuerdo equivale a 5, De acuerdo a 4, Ni de acuerdo ni en desacuerdo es 3, En desacuerdo es 2 y Totalmente en desacuerdo es 1. Conteste con mayor sinceridad:

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Todos conocen la misión de la asociación					X
2. Existe cooperación e integración entre los trabajadores				X	
3. El jefe promueve actitudes positivas			X		
4. En la asociación sabemos que alcanzar los objetivos tienen como resultados actitudes positivas				X	
5. El jefe está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo			X		
6. Existe reconocimiento por el trabajo bien realizado		X			
7. Mis opiniones e ideas son escuchadas				X	
8. Me siento orgulloso del trabajo que desempeño				X	
9. El jefe promueve la confianza entre el equipo				X	
10. El jefe exige mucho de los trabajadores		X			
11. Mis compañeros suelen hablar positivamente de la asociación				X	
12. Recibo las capacitaciones adecuadas y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo			X		
13. Damos seguimiento a los objetivos de la asociación					X
14. Me siento parte de la organización					X

15. Conozco los objetivos y filosofía de la Institución					X
16. Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más				X	
17. Considero que los beneficios que me ofrece mi trabajo son adecuados		X			
18. Participo de las actividades culturales y recreacionales que realiza la Institución					X
19. En la organización nos encontramos orientados a resultados obtenidos como equipo					X
20. Las tareas que desempeño corresponden a mi función				X	
21. Considero que las personas que han sido promovidas, ascendidas realmente lo merecían				X	
22. Se me dio a conocer claramente las funciones y responsabilidades de mi puesto					X