

Medición del clima social laboral en cooperativa de transportadores de Cumaral, Meta.

Autores: Narda Jimena Buitrago Caicedo, Maroly Xiobelly Ramirez Ramirez.

Director: Gladys Faviola Naranjo González.

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Nota del Autor

Narda Jimena Buitrago, Maroly Xiobelly Ramirez. Programa, Psicología, Corporación
Universitaria Minuto de Dios.

La información concerniente a este documento deberá ser enviada a Programa, Psicología,
Corporación Universitaria Minuto de Dios. Dirección: Calle 40 N. 33^a- 32 Centro-Villavicencio

E-mail: nbuitr18@uniminuto.edu.co

Contenido

Resumen Ejecutivo	1
Introducción.....	3
Planteamiento y Formulación del Problema.....	5
Justificación e Impacto Central del proyecto	6
Objetivos.....	8
Objetivo general	8
Objetivos específicos.....	8
Marco Referencial y Antecedentes.....	9
Marco Teórico	9
Percepción social laboral.....	16
Satisfacción laboral.	17
Escala de medición del clima social laboral:	17
Marco Sociodemográfico	19
Marco Metodológico	20
Tipo de Investigación	20
Población	20
Instrumento	21
Escala de clima social en el trabajo (WES).....	21

Procedimiento.....	28
Análisis de los Datos e Interpretación de los Resultados.	30
Datos Sociodemográficos.....	30
Análisis del grupo.....	32
Conclusiones.....	40
Recomendaciones.....	42
Referencias.....	45
Resumen Analítico Especializado con Fines de Publicación RAE.....	48
Anexos.....	50

Lista de Figuras

Figura 1: Componentes del clima laboral o del trabajo.....	15
Figura 2: Distribución de la población por género.....	30
Figura 3: Distribución de la población por edades.....	31
Figura 4: Perfil colectivo.....	32
Figura 5 Resultados dimensión relaciones	33
Figura 6 Resultados dimensión autorrealización.....	35
Figura 7 Resultados dimensión estabilidad y cambio	37

Lista Tablas

Tabla 1: Autores /Instrumentos del clima social laboral y sus dimensiones.....	18
Tabla 2: Dimensión relaciones y sus subescalas.....	22
Tabla 3: Dimensión autorrealización y sus subescalas.....	23
Tabla 4: Dimensión estabilidad y cambio y sus subescalas.....	24
Tabla 5: Reactivos prueba	26
Tabla 6: Baremos.....	27
Tabla 7: Conversión de puntuaciones.....	29

Resumen Ejecutivo

El Clima social laboral se define como la percepción del ambiente existente en diversos tipos de trabajo, bajo la interacción de múltiples características propias de la organización y del trabajador, adoptadas desde la cultura o la experiencia; características medidas en la presente investigación por 3 dimensiones fundamentales: relaciones, autorrealización, estabilidad/cambio y 10 subescalas. El objetivo de esta investigación es medir el clima social laboral de la cooperativa de transportadores Ciudad Cordial del municipio de Cumaral, Meta, mediante la aplicación de la escala de clima social en el trabajo (WES). Este instrumento estandarizado permite hacer una investigación de tipo cuantitativo, con diseño no experimental- transversal y un alcance descriptivo, que arroja resultados válidos, metodología que permite llegar a los objetivos de la investigación. En conclusión los resultados del presente trabajo de grado permiten decir que la percepción del clima social laboral en la cooperativa ciudad cordial, es moderado, no obstante hay variables que inciden de forma negativa como los son cohesión y apoyo.

Palabras clave: Clima social laboral, relaciones, autorrealización, estabilidad, cambio.

Abstract

Organizational work climate is defined as the perception of work environment in various types of jobs, under the interaction of several characteristics of the organization and the employee, adapted from the culture or experience, characteristics measured in this investigation through three fundamental dimensions: interpersonal relationships, self-fulfillment and stability/change, and 10 subscales. We aim to measure the social work climate at “Cooperativa de Transportadores Ciudad Cordial” in Cumaral, Meta, using the Work Environment Scale (WES). This standardized

test facilitates quantitative research, a cross sectional study with a non-experimental design, yielding valid results allowing us to reach our objective. In conclusion the results of this study allows us to say that the perception of social work climate in Cooperativa Ciudad Cordial is moderate, however there are variables that negatively influence the same, such as cohesion and support

Keywords: Job social climate, relationships , self-fulfillment , stability, change.

Introducción

En una organización el factor humano es el más importante, pues sin este difícilmente se podría realizar algún tipo de actividad económica; no obstante, el clima social laboral surge de las relaciones o interacciones de este factor humano.

Por ende el clima social laboral está directamente relacionado con la percepción del ambiente laboral de los empleados que componen una organización o empresa y en la que influye la interacción de múltiples características, propias de la organización o bajo las características individuales de cada trabajador, estas adoptadas desde la cultura o la experiencia y que hacen parte del comportamiento e intervienen con el desempeño y la productividad de la misma.

En la cooperativa de transportadores no hay estudios que evalúen el clima social laboral, por ende se desconoce todo dato relevante que lleve a proponer mejoras que contribuyan al desarrollo personal y organizacional de este tipo de población; por lo tanto medir y conocer el clima social laboral contribuye de manera positiva a la organización porque a través de su conocimiento se puede determinar el comportamiento organizacional, la satisfacción o insatisfacción de sus trabajadores con su ambiente social-laboral y a través de esto se pueden generar cambios que apunten a la mejora de la conducta de sus miembros o en la estructura organizacional.

Para lo anterior, esta investigación tiene como objetivo Medir el clima social laboral de la cooperativa de transportadores Ciudad Cordial del municipio de Cumaral, Meta, mediante la aplicación de la escala de clima social en el trabajo (WES), y busca conocer la percepción y motivaciones de las personas frente a su trabajo, específicamente el clima social laboral de los transportadores de la cooperativa ciudad cordial, para determinar su grado de satisfacción

personal y laboral, de cómo esto influye en su eficacia, productividad, en sus relaciones de trabajo o situaciones de conflicto, en su estabilidad o autonomía. A través de la aplicación de la escala de clima social en el trabajo (WES) y con el cual se pretende dar a conocer a la gerencia sobre las condiciones y situaciones laborales de sus asociados.

Planteamiento y Formulación del Problema

En la cooperativa de transportadores no hay estudios que midan el clima social laboral, por ende se desconoce todo dato relevante que lleve a proponer mejoras que contribuyan al desarrollo personal y organizacional de este tipo de población, así nace la necesidad de investigar; y que se permita analizar y/o actuar sobre las problemáticas de las interacciones personales en el entorno laboral.

Por ende el presente trabajo de grado pretende responder a la pregunta: ¿Cuáles son las características del clima social laboral de la cooperativa de transportadores del municipio de Cumaral Meta, según la escala WES?

Teniendo en cuenta que en las interacciones sociales dadas dentro del clima social laboral, intervienen variables como las relaciones, la autorrealización, la estabilidad y el cambio, hecho que puede inferir en problemáticas entre los asociados y por ende pueden afectar la percepción del clima social laboral de la cooperativa de transporte.

Los resultados del presente trabajo permitirán identificar las falencias e implementar planes de mejora para el desarrollo personal y laboral de esta población. Aportando desde la psicología al mejoramiento de su bienestar mental y social

Justificación e Impacto Central del proyecto

Realizar la investigación del clima social laboral en la cooperativa de transportadores ciudad cordial, contribuye de manera provechosa al desarrollo humano de sus miembros y aporta significativamente en el cambio positivo y productivo de la organización. García. M (2009) afirma que medir el clima social laboral dentro de la organización y la obtención de dichos resultados proporciona una retroalimentación acerca de los procesos que afectan el comportamiento organizacional y permite desarrollar planes de mejoramiento orientados al cambio de actitudes y conductas de los involucrados a través del mejoramiento de los factores diagnosticados, con el fin de elevar los niveles de motivación y rendimiento profesional; incluso algunas de las herramientas examinan las causas y permiten a los encuestados plantear sus propias soluciones.

La población investigada se desenvuelve en un ambiente complejo, acelerado y tenso, por la misma presión que la actividad económica les genera, por lo que posiblemente estén poniendo en riesgo su bienestar y convivencia. El mayor interés es contribuir al bienestar mental del ser humano, desde los espacios en los que interactúa, tal como el medio laboral. Por medio de esta investigación se identifica información valiosa a través de la aplicación de la Escala social laboral WES elaborada por (Moos, R, Moos, B y Trickett, E.1995) puesto que esta prueba contempla dimensiones importantes y vitales para identificar variables de Relaciones, Autorrealización y estabilidad / cambio con las que se puede determinar el clima social laboral de la cooperativa y permite a los asociados crear planes de mejora que generen confianza, respeto, sana convivencia laboral, apoyo social e inclusión; las cuales son prácticas que favorecen el bienestar psíquico de la persona en el trabajo.

Este tipo de investigación permite proponer aspectos de mejora en la vida laboral de estas personas, que haya avances objetivos, mitigar problemáticas organizacionales y personales como; baja motivación, falta de respeto, actitudes negativas, lento desarrollo, poca innovación, poca creatividad y dificultad para el logro de objetivos; dificultades ocasionadas por factores que influyen y provocan riesgo psicosocial; tal como lo define la ley de riesgo psicosocial en su artículo 5°:

Comprenden los aspectos intra y extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Ministerio de la protección social, 2008).

Según el estudio realizado por el Ministerio de Protección Social sobre la salud mental de los colombianos del año 2003 se concluyó que la población de empleados tendía a sufrir más trastornos del estado de ánimo con un 20,8 %, seguidos de los trastornos de ansiedad con 6 %,., estos trastorno según el estudio se pueden originar por condiciones específicas que se generan en el ambiente laboral como son: la atención al público, trabajo monótono, cambios de los requerimientos de la tarea, relaciones interpersonales. (Ministerio de la protección social, 2005)

Objetivos

Objetivo general

Medir el clima social laboral de la cooperativa de transportadores Ciudad Cordial del municipio de Cumaral, Meta, mediante la aplicación de la escala de clima social en el trabajo (WES).

Objetivos específicos

Reconocer la capacidad que tienen los asociados para comunicarse y trabajar en equipo.

Determinar el grado de satisfacción de los asociados con relación a la organización.

Identificar los recursos de los que disponen los asociados para la ejecución de sus funciones.

Marco Referencial y Antecedentes

Marco Teórico

Teniendo en cuenta que el factor humano en las organizaciones es vital, necesario e importante para el desarrollo de cualquier actividad económica, se plantea la medición del clima social laboral a una empresa de servicio de transporte, con el fin de analizar las diferentes variables de relación, autorrealización y cambio que intervienen en la percepción de los transportadores sobre el clima social laboral de su cooperativa.

Psicología social de las organizaciones

La Psicología social de las organizaciones, es una postulación influenciada inicialmente por el psicoanálisis, que a su vez adopta generalidades del humanismo; surge a raíz de la problemática común de la interacción entre individuos, donde las características psicológicas individuales son relevantes; E. Pichón Riviera (1980), afirma que "la psicología social tiene por objeto de estudio el desarrollo y transformación de una relación dialéctica, la que se da entre estructura social y fantasía inconsciente del sujeto, asentada sobre sus relaciones de necesidad, o sea, la relación entre estructura social y configuración del mundo interno del sujeto. Relación que es abordada a través de la noción de vínculo". Puesto que el individuo se desenvuelve en sociedad y requiere establecer o estrechar vínculos con otros para desempeñar actividades.

Teorías del clima social laboral.

Partiendo de que el clima social laboral es una percepción de los empleados sobre el ambiente de su lugar o puesto de trabajo, a continuación se presentan una serie de afirmaciones teóricas sobre el surgimiento del concepto de clima social laboral y su implicación en las organizaciones.

Brunet,(citado por Edel.R, Navarro, A y García, S. 2007), afirma que el sustento de clima organizacional inicia en dos escuelas del pensamiento tales como: a) la Gestalt, en donde la percepción de un individuo se crea a través de un orden o a través de la reintegración de pensamientos, que hacen que el ser humano comprendan el mundo basándose en la percepción de criterios y obteniendo un comportamiento, por ende la percepción del trabajo y del entorno influyen en el comportamiento de las personas y el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción; b) La escuela Funcionalista, allí sustentaron la idea de que el ser humano se comporta de acuerdo al medio que los rodea, pero a su vez mencionan que las diferencias individuales juegan un papel importante para la adaptación del mismo, ya que la persona interactúa en su medio y participa en la determinación del clima. Brunet (2011) Como regla general, cuando se aplican al estudio del clima organizacional, estas dos escuelas poseen en común un elemento de base que es el nivel de homeostasis (equilibrio) que los individuos tratan de obtener con el mundo que los rodea.

Martin y Colbs (1998), citados por Edel, R. et al. (2007),mencionan que estos referencian a las escuelas humanista, estructuralista y sociopolítica critica como corrientes que impulsaron el termino de clima laboral; en donde a través del , a) Humanismo se enmarcan el clima laboral dentro de un conjunto global de percepciones que el individuo crea a partir del ambiente y de la interacción de las características personales del individuo y de la organización; b) Estructuralista, se afirma que el clima laboral surge a partir de los aspectos legales y normativos de la organización; c) corriente sociopolítica y crítica sintetiza que el clima laboral es el resultado de variables de organización, su normatividad, los valores y sentimientos que componen la persona y cuando estas variables se integran surge la percepción del individuo sobre su ambiente laboral.

Cabe resaltar que el clima laboral subyace en la psicología de las organizaciones, conocida antes como psicología industrial, Gómez, L. (2011) afirma que la psicología organizacional se instituyó formalmente en América al empezar el siglo XX. Su fortalecimiento se dio a partir de la segunda guerra mundial debido a que se empezaron a abordar de manera sistemática temas como la selección de personas adecuadas y las formas de remuneración que se establecían.

Hecho que fortaleció el crecimiento de esta disciplina y que involucro la realización de estudios más detallados sobre el individuo y los componentes organizacionales que intervienen en la percepción social laboral, en donde se integran aspectos como, clima, cultura, satisfacción y motivación laboral.

Clima Social laboral.

La concepción de clima social laboral, también llamado clima laboral y Clima organizacional, varía de acuerdo al autor o a los estudios realizados sobre el comportamiento de los individuos en el contexto organizacional.

El concepto de clima laboral procede originalmente del trabajo de Lewin (1936), quien demostró que el comportamiento humano depende de la situación global donde ocurre la conducta. La situación global vista como la percepción del individuo sobre el contexto laboral en el que se desenvuelve y su situación psicológica.

Una de las postulaciones más sobresalientes sobre clima organizacional es la que adopta Likert (1967) citado en Brunet, (1999), a través de varios estudios establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y de las condiciones organizacionales que los mismos perciben. Para este autor

existen algunos factores que influyen en la percepción del clima laboral y que se destacan dentro de la corriente estructuralista tales como, estructura organizacional, nivel de jerarquías y la posición del individuo dentro de ella, satisfacción, actitudes y la percepción.

Luego Campbell (1970), amplía el concepto y lo considera como un conjunto de atributos relativamente duraderos y específicos del ambiente interno de la organización que puede ser deducido del modo en que una organización se relaciona con sus miembros y su ambiente. En donde el sujeto toma actitudes y perspectivas de acuerdo a estas relaciones.

Entre los conceptos de Clima organizacional, sobresalen autores Goncalves, A (2000), quien afirma que el clima organizacional se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta.

A su vez Toro, F (2001) propone la siguiente concepción de clima organizacional, en donde “El clima organizacional es una realidad de la empresa que actúa como un potente facilitador de su productividad y de su competitividad. En aquellas empresas en las que existe una cultura más elaborada y más envolvente el clima organizacional tiende a ser más homogéneo.

Méndez, C (2006), plantea que el clima organizacional, es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno.

Mientras que García, G (2007) sustenta que el clima organizacional de cualquier institución es muy propio de dicha organización no solo por las características de la misma, sino por las percepciones que cada individuo tiene del medio ambiente de trabajo en el cual se desempeña, percepciones que están influidas a su vez por los aspectos culturales propios de cada persona.

Según Soria (2008) existen diversas variables que determinan el clima organizacional y en el que influye el sujeto y su percepción, entre las que destacan: alteración de las condiciones económicas, Cambio de líderes o jefes, reestructuración, reducción y capacitación, problemas con algún empleado y la tolerancia a los errores: el grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.

Delgado, D (2009).dice que el ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que lo integran, a esto denominamos Clima organizacional, que involucra los sentimientos psicológicos que manifiestan el funcionamiento interno de la organización, de tal manera que la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende de su forma de ser y características personales, también de cómo se percibe su Clima de trabajo y el entorno.

Brunet en su libro El clima de Trabajo en la Organizaciones (2011), sintetiza que el clima de una organización puede ser sentido por un individuo sin que esté consciente del papel y la existencia de los factores que lo componen. En donde las características físicas y psicológicas del individuo resultan cruciales al momento de realizar una medición de este aspecto, ya que no se tendría certeza si el empleado responde de acuerdo a su opinión o de acuerdo a las características organizacionales.

Para Eslava (2014), el clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él. Por ello, para las empresas resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede

impactar significativamente los resultados además de hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de pobres resultados.

De acuerdo a las diferentes concepciones del clima social laboral, clima laboral, clima del trabajo en las organizaciones o clima organizacional expuestas anteriormente, es importante mencionar que para algunos autores como Méndez (2006), García (2007), Delgado (2009), y Toro, F (2001) el clima social laboral es producto de una variable independiente dada por las características individuales de cada sujeto vinculado a una organización en donde interviene la cultura y el entorno y van entrelazadas con aspectos como la motivación, satisfacción y productividad laboral. Para otros teóricos como, Campbell (1970) y Goncalves,(2000) y Soria (2008), se trata de una variable dependiente de condiciones, tales como el tiempo que lleva como empleado en la organización, la edad y el ambiente laboral.

Para finalizar esta sesión de conceptos, se proyecta que este trabajo investigativo se desarrolla bajo la integración de las afirmaciones teóricas expuestas anteriormente, pues dichos aspectos y variables dependientes e independientes conciben el clima social laboral siendo producto de la percepción del individuo inmerso en un contexto laboral. Por ello para esta investigación se definirá clima social laboral como; la percepción del ambiente existente en diversos tipos de trabajo, bajo la interacción de múltiples características propias de la organización o bajo las características individuales de cada ser humano, adoptado desde la cultura o la experiencia, por ende cabe resaltar que el clima social laboral varía de una empresa a otra. Ver figura (1), allí ubicamos las características del individuo y de las organizaciones, en conjunto con los posibles resultados positivos individuales y laborales, si dentro de la organización hay un clima social laboral adecuado.

Componentes del clima social laboral o del trabajo

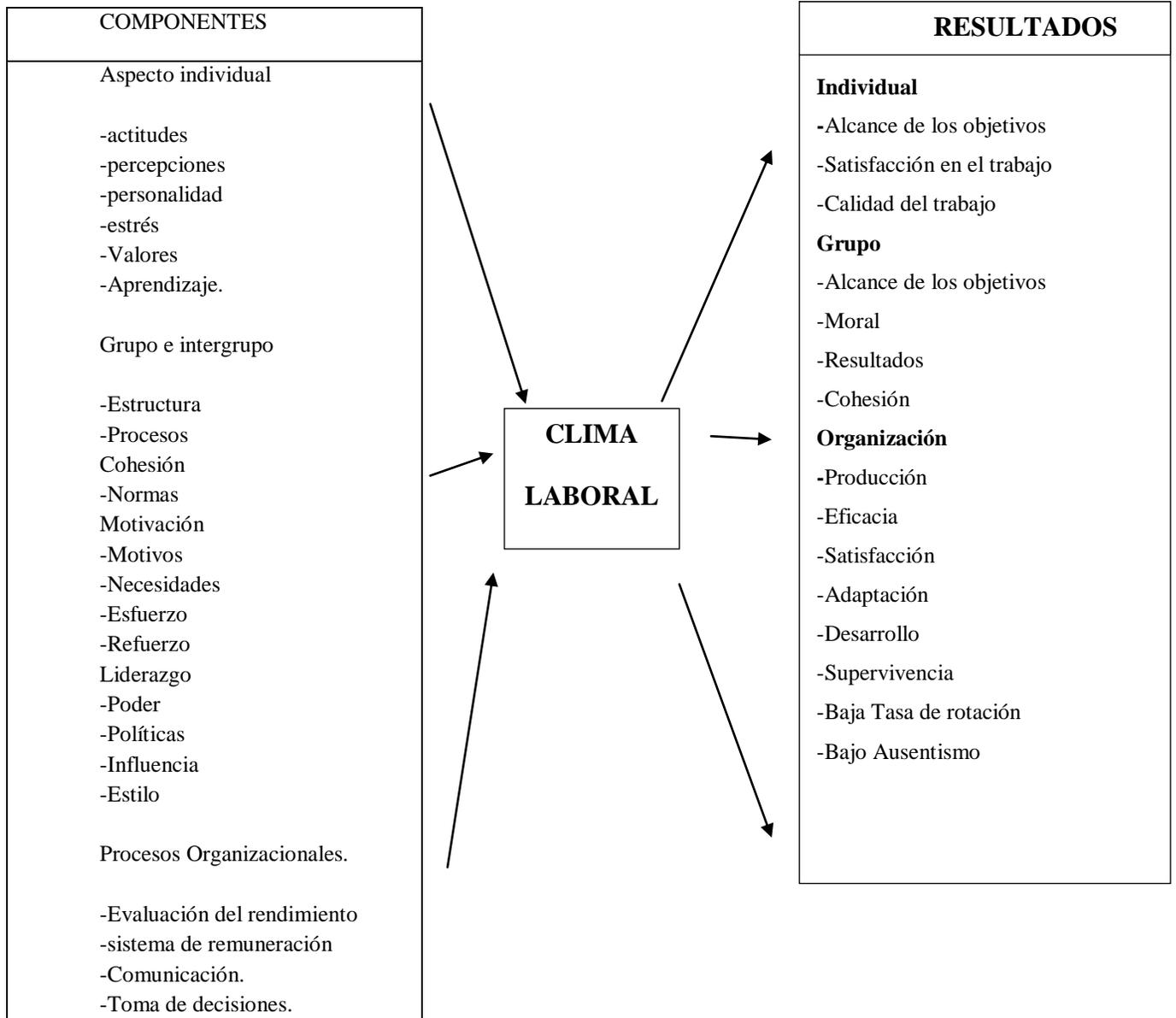


Figura 1: Componentes del clima laboral o del trabajo

Nota Fuente: Adaptado de Brunet, L. (2011)

De la anterior tabla, resaltamos lo siguiente: El clima laboral de una organización está compuesta por diversos aspectos, tales como los individuales, grupales y comportamentales; que contribuyen a que el sujeto interprete el clima de su ambiente de trabajo, obteniendo resultados positivos o negativos, tanto para el empleador como para el empleado.

Percepción social laboral.

Cada uno de las postulaciones anteriores se centraba en ubicar al clima laboral como una percepción de los individuos, hacia su ambiente social de trabajo.

Los seres humanos están rodeados de dos tipos de ambiente; natural y social, De los que todo el tiempo está recibiendo información (calor, frío, agradable, desagradable, suave, áspero, etc.). La percepción, “vendría siendo el concepto que cada persona crea y construye para generar la interpretación de dicha información”

(Chiavenato, 2011). Para esto cada persona se hace una imagen de lo que se le está comunicando, teniendo en cuenta sus experiencias de la vida cotidiana y su capacidad receptiva. Cada situación puede generar sensaciones positivas o negativas, las cuales influyen y se relacionan con su motivación, comunicación y cognición (Chiavenato, 2011).

La percepción social; “Es el medio por el cual una persona se forma impresiones de otra con la esperanza de comprenderla. La empatía es el método por el cual las personas se forman la impresión correcta del otro. De lo contrario la distorsión cognitiva, el rechazo, el efecto halo, entre otras barreras hacen que las personas se lleven un concepto poco objetivo e incorrecto de la situación. (Chiavenato, 2011).

Básicamente con esto Chiavenato se refiere a que los individuos creamos sesgos a partir de las percepciones y malas interpretaciones, con referencias anteriores o de un juicio previo, es decir, si en la empresa anterior para la cual laboro, su jefe no atendía a sus requerimientos y

aportaciones laborales, el sujeto cree, imagina y generaliza que todos los empleadores tienden a menospreciar el trabajo de los subordinados.

La percepción social es subjetiva; ya que cada persona puede dar un concepto diferente de la misma situación percibida, es temporal por que los seres humanos tienen la capacidad de evolucionar conceptos mediante el enriquecimiento de experiencias, cambio de expectativas, necesidades.

Satisfacción laboral.

En cuanto a la satisfacción laboral existen diversos conceptos, pero uno de los más recientes y significativos es el dado por Robbins, citado en Atalaya Pisco, María Clotilde (1999), quien define la satisfacción laboral como; “el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas”. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

Por su parte Brunet (2011) en su libro *El Clima de Trabajo en las Organizaciones* sustenta que el clima organizacional tiene un efecto directo sobre la satisfacción y el rendimiento de los individuos en el trabajo

Por lo tanto la satisfacción laboral influye de manera directa con el clima social laboral y la percepción del empleado y contribuye con la productividad.

Escalas de medición del clima social laboral:

En la siguiente relación; (tabla 1) se especifica cómo se han venido creando diferentes escalas para la medición del clima social laboral, organizacional o del trabajo, en las que cada uno de los autores toma en cuenta las dimensiones más importantes o relevantes; entre ellas se

encuentra una de las más completas y que se ha considerado como instrumento para el presente trabajo investigativo.

Autor / Año	Medición: Dimensiones.
Likert / 1967	Ocho dimensiones, 1. Métodos de mando, 2. Naturaleza de la motivación, 3. Naturaleza de los procesos de comunicación, 4. Naturaleza de los procesos de influencia e interacción, 5. Toma de decisiones, 6. Fijación de objetivos, 7. Procesos de control, 8. Objetivos-resultados, perfeccionismo.
Bowers y Taylor / 1970	Cinco dimensiones, 1. Apertura a cambios tecnológicos, 2. Recursos Humanos, 3. Comunicación, 4. Motivación, 5. Toma de decisiones.
Toro / 2008	Diez dimensiones, 1. Trato interpersonal, 2. Apoyo del jefe, 3. Sentido de pertenencia, 4. Retribución, 5. Disponibilidad de recursos, 6. Estabilidad, 7. Claridad organizacional, 8. Coherencia, 9. Trabajo en equipo.
Patterson, Shackleton, Dawson, Lawthon, Maitlis y Col. / 2005	Cuatro dimensiones, 1. Relaciones humanas, 2. Proceso interno, 3. Meta racional, 4. Sistemas abiertos
Moos, R.H. e Insel, P.M. (1974).	Diez dimensiones, 1. Implicación, 2. Cohesión, 3. Apoyo, 4. Autonomía, 5. Organización, 6. Presión, 7. Claridad, 8. Control, 9. Innovación y 10. Comodidad.

Tabla 1: Autores /Instrumentos del clima social laboral y sus dimensiones.

Nota: Autor/Instrumentos de medición, Dimensiones y número de reactivos fuente: García, A, Ortega, P & Reyes, I (2014).

Es importante denotar que las dimensiones varían de acuerdo a concepción del autor, en donde, algunos no tienen en cuenta aspectos como la moral, para realizar las escala de medición, otros en cambio atribuyen más relevantes temas como la recompensa, en donde se centran los beneficios económicos o materiales que la organización brinda al empleado, como eje motivador y dependiente de un adecuado clima laboral.

Marco Sociodemográfico

Cooperativa de transportadores Ciudad Cordial.

La cooperativa en la que basamos nuestra investigación tiene como razón social, cooperativa de transportadores ciudad cordial cuya sigla es COOTRANSCORDIAL, es una persona jurídica de derecho privado, entidad asociativa sin ánimo de lucro, de responsabilidad limitada, de número de asociados y de patrimonio social variable e ilimitado. Esta cooperativa está regida por los principios universales del cooperativismo y el presente estatuto, identificadas por prácticas autogestionarias solidarias, democráticas y humanísticas.

En la cual se presta el servicio de transporte terrestre automotor mixto de pasajeros y carga, con vehículos de toda clase de transporte, motocarros y similares desde hace siete años en el municipio. Con el objeto de incrementar la modalidad del servicio de transporte de pasajeros, en turismo, carga, paseos recreativos y demás del municipio de Cumaral, Cootranscordial está habilitada para la prestación de servicio desde noviembre de 2015 , en el que se dan las garantías de funcionamiento durante 3 años, anterior a esta fecha las personas prestaban este servicio de manera informal.

Los esfuerzos por alcanzar el nivel adecuado para la prestación del servicio han sido muchos, aunque en la actualidad se presentan falencias desde el ara de recurso humano.

Marco Metodológico

Tipo de Investigación

La presente investigación está enfocada en la medición del clima social laboral de la cooperativa de transportadores ciudad cordial “COOTRANSCORDIAL”

Enfoque investigativo: Cuantitativo.

Diseño: No experimental- Transversal

Alcance: Descriptivo

Instrumento: Escala de clima social en el Trabajo (WES)

Población

32 personas en edades entre los 18 y 60 años; miembros de la Cooperativa de transportadores, quien está dedicada a la prestación del servicio público de transporte mixto motocarro en el municipio de Cumaral-Meta; el presente trabajo se basa en un estudio censal por lo que se incluye dentro del estudio el total de la población.

Instrumento

Escala de clima social en el trabajo (WES).

De nombre original: "The Social Climate Scale Work"

Autores: Rudolf H. Moos, Bernice S. Moos, Edison J. Trickett.

Adaptación española: Sección de Estudios de TEA Ediciones, S.A., CES: Fernández-Ballesteros, R. y Sierra B. de la universidad autónoma de Madrid ,1984.

Administración: Individual o colectiva.

Duración: Variable, veinte minutos aproximadamente.

Aplicación: Adolescentes y Adultos.

La Escala de clima social en el trabajo, evalúa el ambiente social existente en diversos tipos y centros de trabajo y para su elaboración, realizaron algunas entrevistas estructuradas dirigidas a varios empleados con diversos puestos de trabajo, dando como resultado una escala experimental con la formulación general de tres dimensiones socio-ambientales, con el fin de que cada una de ellas identificara aspectos del ambiente laboral. (Moos, R, Moos, B y Trickett, E.1995)

En la cual se tuvieron en cuenta criterios psicométricos tales como la elección de alternativas dicotómicas como Verdadero - Falso, la escala cuenta con igual número de elementos que puntuasen a las dos alternativas de respuesta, cada elemento y sub escalas son discriminativas de distintos ambientes de trabajo y las sub-escalas presentan interrelaciones que evalúan tres dimensiones fundamentales. (Moos, R, Moos, B y Trickett, E.1995)

Primera dimensión; relaciones.

Evalúa el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados. (Moos, R, Moos, B y Trickett, E.1995)

		Grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella.
	Implicación (IM)	
		Grado en que los empleados se ayudan entre si y se muestran amables con los compañeros.
Relaciones:	Cohesión (CO)	
		Grado en que los jefes ayudan y animan al personal para crear un buen clima social.
	Apoyo (AP)	

Tabla 2: Dimensión Relaciones y sus subescalas.

Nota: Adaptación propia fuente: (Moos, R, Moos, B y Trickett, E.1995)

Segunda dimensión; autorrealización.

Evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral. (Moos, R, Moos, B y Trickett, E.1995)

		Grado en que se anima a los empleados a ser autosuficiente y a tomar iniciativas propias.
	Autonomía (AU)	
		Grado en que se subraya una buena planificación, eficacia y terminación de la tarea.
Autorrealización.	Organización (OR)	
		Grado en que la urgencia o la presión en el trabajo dominan el ambiente laboral.
	Presión (PR)	

Tabla 3: Dimensión autorrealización y sus subescalas.

Nota: Adaptación propia fuente: (Moos, R, Moos, B y Trickett, E.1995)

Tercera dimensión; estabilidad/ cambio.

Evalúa el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y como se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados, la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y por último el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable. (Moos, R, Moos, B y Trickett, E.1995)

Estabilidad/ Cambio.	Claridad (CL)	Grado en que se conocen las expectativas de las tareas diarias, y se explican las reglas y planes para el trabajo.
	Control (CN)	Grado en que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados.
	Innovación (IN)	Grado en que se subraya la variedad, el cambio y los nuevos enfoques.
	Comodidad (CF)	Grado en que el ambiente físico contribuye a crear un ambiente laboral agradable.

Tabla 4: Dimensión estabilidad /cambio y sus subescalas.

Nota: Adaptación propia fuente: (Moos, R, Moos, B y Trickett, E.1995)

Fiabilidad.

En cuanto a la justificación de fiabilidad en su adaptación española se realizó con una muestra aleatoria homogénea en 61 empresas con un total de 534 empleados, en donde el coeficiente de fiabilidad aplicando se basó en la utilización del método de consistencia interna Kuder y Richardson (KR-20), arrojando valores estándares en baremos expresados en puntuaciones directas (PD) y puntuaciones típicas (PT). (Moos, R, Moos, B y Trickett, E.1995)

Fórmula:

La prueba de Kuder y Richardson Fórmula 20 (KR-20), verifica la consistencia interna de las mediciones con opciones dicotómicas. Es equivalente a la realización de la metodología de la mitad dividida en todas las combinaciones de preguntas y es aplicable cuando cada pregunta es correcta o incorrecta. (Kuder, G, & Richardson M, 1937)

$$KR - 20 = \left(\frac{k}{k-1} \right) * \left(1 - \frac{\sum p \cdot q}{V_t} \right)$$

KR - 20 = Coeficiente de Confiabilidad (Kuder Richardson)

k = Número de ítems que contiene el instrumento.

Vt : Varianza total de la prueba.

Sp.q = Sumatoria de la varianza individual de los ítems.

p = TRC / N; Total respuesta correcta entre número de sujetos

q = 1 - p

Reactivos de la pruebas.

La escala de clima social en el trabajo consta de 90 reactivos, nueve para cada una de las 10 subescalas, representados tal como se especifica en la tabla 5

Dimensiones	R	E	A	C	T	I	V	O	S
IM	1	11	21	31	41	51	61	71	81
CO	2	12	22	32	42	52	62	72	82
AP	3	13	23	33	43	53	63	73	83
AU	4	14	24	34	44	54	64	74	84
OR	5	15	25	35	45	55	65	75	85
PR	6	16	26	36	46	56	66	76	86
CL	7	17	27	37	47	57	67	77	87
CN	8	18	28	38	48	58	68	78	88
IN	9	19	29	39	49	59	69	79	89
CF	10	20	30	40	50	60	70	80	90

Tabla 5: Reactivos Escala

Nota: Adaptación propia fuente: (Moos, R, Moos, B y Trickett, E.1995)

Baremos

PD	Puntuaciones típicas.									
	IM	CO	AP	AU	OR	PR	CL	CN	IN	CF
9,0	72	71	71	75	75	76	81	70	83	71
8,5	70	69	69	73	73	74	79	68	81	69
8,0	68	67	67	71	70	71	76	65	79	66
7,5	66	65	65	69	68	69	73	63	76	64
7,0	64	63	63	67	65	66	70	61	74	62
6,5	62	60	61	65	63	63	67	59	71	60
6,0	60	58	59	63	60	61	65	57	69	58
5,5	58	56	57	60	58	58	62	54	67	55
5,0	56	54	55	58	56	56	59	52	64	53
4,5	54	52	53	56	53	53	56	50	62	51
4,0	52	49	51	54	51	50	54	48	60	49
3,5	50	47	49	52	48	48	51	45	57	47
3,0	48	45	47	50	46	45	48	43	55	44
2,5	46	43	45	48	44	43	45	41	53	42
2,0	44	41	43	45	41	40	43	39	50	40
1,5	42	39	41	43	39	37	40	36	48	38
1,0	40	36	39	41	36	35	37	34	45	35
0,5	38	34	37	39	34	32	34	32	43	33
0,0	36	32	35	37	31	30	32	30	41	31

Tabla 6: Baremos

Nota: Adaptación propia fuente: (Moos, R, Moos, B y Trickett, E.1995)

Procedimiento

La aplicación del instrumento que evalúa el clima social en el trabajo se llevó a cabo en las instalaciones de la cooperativa de transporte ciudad cordial – Cumaral.

Para tal fin se adaptó un salón con todas las condiciones ambientales y posteriormente se convocó al personal en cuatro grupos de ocho empleados. Una vez ubicados se procedió a dar las indicaciones necesarias para el diligenciamiento del ejemplar de la prueba y la hoja de respuestas. Al iniciar denotamos que algunos de los asociados tenían dificultades para utilizar la hoja de respuesta, lo que conllevó a que contestaran en el impreso del ejemplar de la prueba para anotar las respuestas, escribiendo frente a cada elemento V (Verdadero) o F (falso) tal como lo considerara. De igual forma se puede omitir los datos sociodemográficos, pues el interés de esta es medir el clima laboral y prescindir de esta información añade objetividad a la información recolectada. Una vez diligenciados, se procedió a trasladar las contestaciones de los asociados a las hojas de respuesta.

Para su análisis y cualificación fue necesario asistir al laboratorio de psicometría de la universidad el Bosque cede; Bogotá, quien nos autorizó a utilizar la escala de clima social en el trabajo (WES) de su propiedad como instrumento de apoyo para la investigación (Revisar anexo 2), en donde se tabularon los resultados de cada una de las hojas de respuesta usando la plantilla de calificación de dicha prueba, la cual permite conocer las puntuaciones directas, y realizar la conversión a puntuaciones típicas con ayuda de los baremos. Posteriormente se realizó las correlaciones entre dimensiones, la tabulación de los datos, el análisis utilizando el programa estadístico SPSS. Por último se dieron las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Conversión de puntuaciones directas a típicas.

Dimensiones	Subescalas	Puntuaciones directas	Puntuaciones típicas
Relaciones	IM	5.84375	60
	CO	3.75	47
	AP	3.625	49
Autorrealización	AU	4.40	56
	OR	5.53	58
	PR	4.65	53
Estabilidad / Cambio	CL	4.8125	59
	CN	5.96875	57
	IN	4.03125	60
	CF	4.9375	53

Tabla 7. Conversión de puntuaciones (Adaptación Propia)

Análisis de los Datos e Interpretación de los Resultados.

En el presente capítulo se realizará un análisis cuantitativo de cada una de las variables que intervienen en la investigación para poder llegar a los resultados y se realizará un análisis detallado de cada uno de los resultados, con el fin de brindar una interpretación completa.

Datos Sociodemográficos

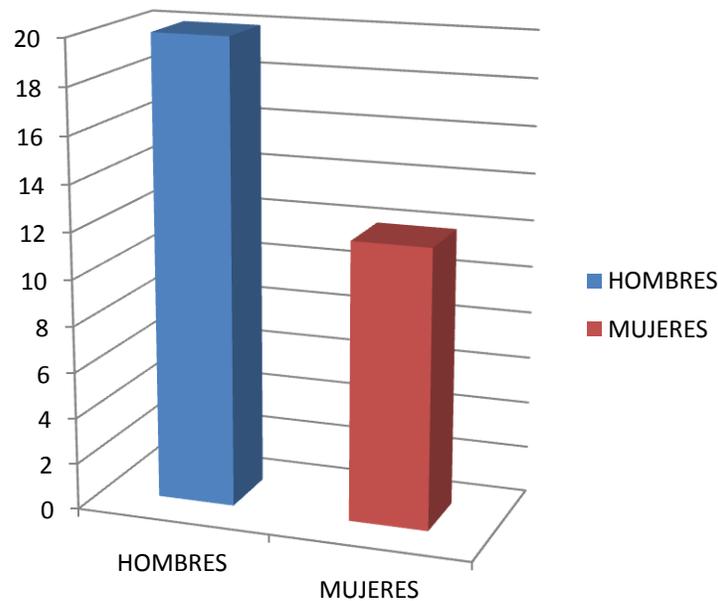


Figura 2: Distribución de la población por género.

De acuerdo a la población seleccionada para la medición del clima laboral en la cooperativa de transportadores, se puede apreciar que hay una distribución del 62% de asociados masculinos, frente al 38% de los asociados femenino. Esta distribución indica que la prestación del servicio público de motocarro, es realizada en su mayoría por hombres, pero es una actividad que se realiza sin distinción de sexo; ya que las mujeres también la desarrollan probablemente sin inconveniente relevante.

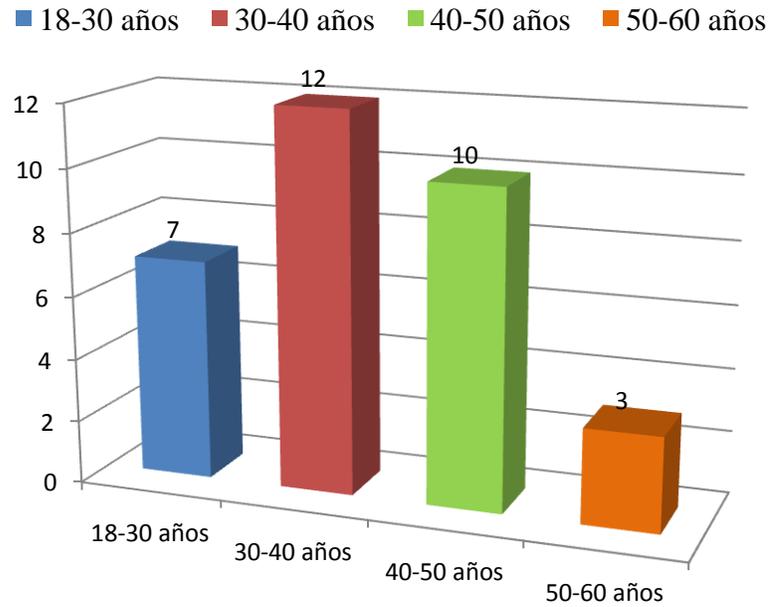


Figura 3: Distribución de la población por edades.

De acuerdo a la población seleccionada para la medición del clima laboral en la cooperativa de transportadores se puede observar que; la mayoría de asociados están en un rango de edad entre los 30 y 40 años con un 38%, seguido de entre 40 y 50 años con un 31%, 18-30 años con 22 % y con un 9% edades entre los 50 y 60. Lo cual quiere decir que la cooperativa asocia a personas adultas y adultas jóvenes.

Análisis del grupo.

Para un mejor entendimiento de las puntuaciones típicas de la escala de clima social en el trabajo (WES) se realizaron las siguientes categorías.

30-50 Bajo.

51-70 Moderado.

71- 83 Adecuado.

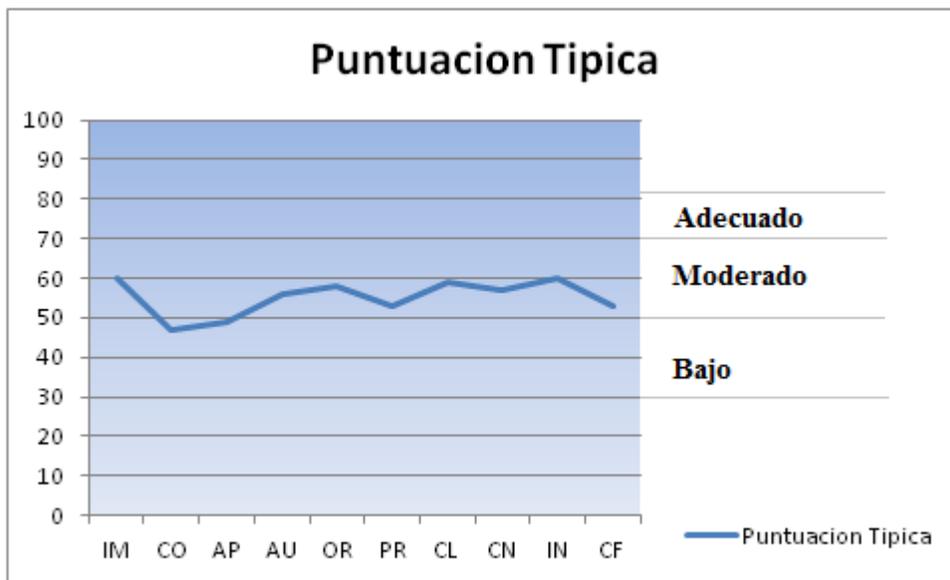


figura 4: Perfil colectivo del clima social laboral de la cooperativa de transportadores ciudad cordial.

Teniendo en cuenta los datos obtenidos de la aplicación de la escala de clima social en el trabajo (WES), se puede apreciar que el clima social laboral de la cooperativa de transportadores ciudad cordial es moderado, aun teniendo en cuenta que hay dos variables específicas que puntúan bajo como lo son cohesión y apoyo, pertenecientes a la dimensión; Relaciones.

Relaciones

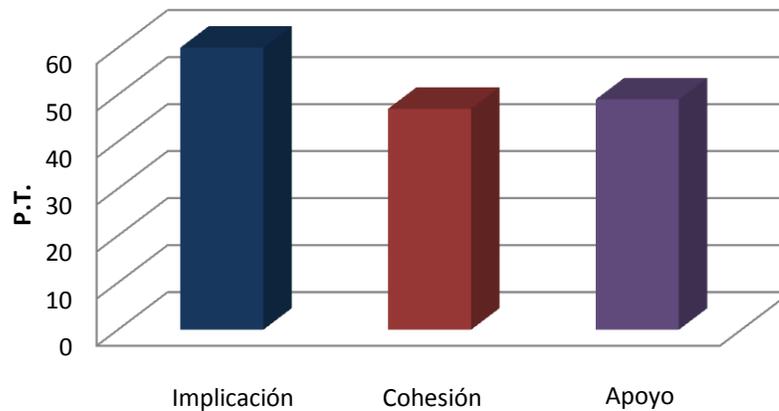


Figura 5 Resultados dimensión relaciones

Los resultados de la anterior figura muestran que en la dimensión; relaciones, la subescala implicación tiene una puntuación típica de 60 dentro de lo moderado, la subescala cohesión es baja y su puntuación típica es de 47 y la subescala apoyo es baja con una puntuación típica es de 49. Se puede identificar que los asociados tienen dificultades para trabajar en equipo y comunicarse, lo cual afecta directamente sus relaciones con los compañeros de trabajo y directivos, esto teniendo en cuenta que los resultados de las subescalas cohesión y apoyo revelan que la ayuda, amabilidad entre compañeros y el apoyo del jefe para mantener un buen clima social laboral se mantienen en bajo.

Estos resultados revelan más exactamente qué la dimensión relaciones, en la cual se evalúa el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a los empleados; tiende a ser baja en su gran mayoría; aunque

hay algunas características que se mantienen mas altas. En la subescala Implicación; la cual evalúa el grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella; los asociados mantienen un grado moderado, lo cual indica que hay cierto compromiso con el trabajo, interés y dedicación para realizar las tareas, pero no se alcanzan los niveles adecuados y óptimos de clima social laboral.

En esta actividad existe una compensación constante, es decir; a mayor cantidad de trabajo realizado o más afluencia de pasajeros haya, mas ingresos económicos se obtienen. Ingresos que son para beneficio propio, ya que los asociados son los mismos propietarios y conductores de los vehículos de transporte público. Probablemente el compromiso debe ser constante ya que de esto depende su compensación económica. Aun así aunque los resultados de la subescala implicación, revelan que se encuentra en un término o grado moderado y los asociados no se están comprometiendo lo suficiente, aun teniendo una retribución directa de su trabajo, lo cual afecta directamente su clima social laboral. Se puede analizar que aunque las tareas de esta actividad no se limitan solamente a conducir un vehículo de servicio público, si no a realizar actividades de gestión que hagan que su servicio sea de agradable al cliente y de calidad; los asociados no están aprovechando su condición de propietarios para que en su trabajo se revele la productividad.

Siendo cohesión la subescalas más baja dentro de la escala de clima social en el trabajo (WES) se puede notar que; siendo el Grado en que los asociados se ayudan entre si y se muestran amables con los compañeros; el trabajo en equipo se está impulsando de manera negativa, no se están tomando decisiones en consenso ya que no existen los canales de comunicación adecuados, hay poco sentido de pertenencia y no se esta aprovechando el recurso humano de la cooperativa.

Teniendo en cuenta que la cooperativa se compone de 32 asociados, en la que no hay distinción de jerarquías, ya que todos trabajan y aportan en iguales condiciones es muy importante el trabajo en equipo para lograr objetivos comunes. La subescala, apoyo; siendo el grado en que los jefes ayudan y animan al personal para crear un buen clima social; se relaciona de forma directa con la anterior ya que el jefe en este caso quien lidera el grupo y que los demás asociados postulan como representante legal; tiene total influencia sobre el trabajo en equipo ya que es la persona que debe impulsar a que se realicen actividades en conceso, en donde se tengan en cuenta las ideas y propuesta de todos.

Dimensión 2.

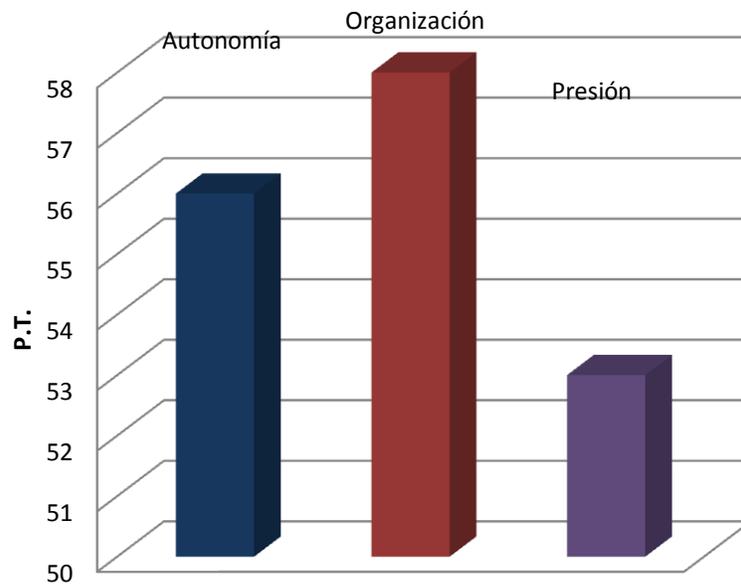


Figura 6 Resultados dimensión Autorrealización

Los resultados de la anterior figura muestran que en la dimensión; Autorrealización, la subescala autonomía tiene una puntuación típica de 56, la subescala Organización tuvo una puntuación típica de 58 y la subescala presión una puntuación típica de 53, ubicándose esta categoría dentro de un rango moderado.

Estos resultados revelan qué; la dimensión autorrealización, en la cual se evalúa el grado en que se estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones y el grado en que la presión en el trabajo o la urgencia dominan el ambiente laboral; es moderada en las tres subescalas. Pero no se alcanzan los niveles adecuados y óptimos de clima social laboral.

En la subescala Autonomía; la cual evalúa el grado en que se anima a los empleados a ser auto suficientes y a tomar iniciativas propias, indica que existen acciones en las que los asociados toman decisiones de forma independiente y de acuerdo a su criterio. Pero estas no se realizan de forma constante generando que el asociado pierda el interés y solo realice su actividad económica.

Aunque la cooperativa es una asociación y todos sus miembros desarrollan la misma actividad , en ella se elige un gerente quien será el representante de la organización por alrededor de un año y a su vez cuenta con dos comités que regulan las acciones y decisiones que se incorporan en la organización. Posiblemente esta sea la razón por la que los asociados pueden verse limitados a la hora de tener iniciativas propias o busquen su autosuficiencia en el desarrollo de su actividad económica. Hecho que afecta el clima social laboral por que esta subescala no alcanza un grado adecuado.

En la subescala Organización, la cual evalúa el grado en que se subraya una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea; los asociados mantienen un grado moderado, factores en los que intervienen las proyecciones organizacionales tales como la contemplación de estatutos, misión visión y objetivos o no tener claro estos parámetros inciden en que los asociados no determinen un grado adecuado de su organización empresarial.

En la subescala de presión, la cual evalúa el grado en que la urgencia o la presión en el trabajo domina el ambiente laboral; los miembros de la cooperativa le atribuyeron un grado moderado; ofrecer un servicio de transporte público desencadena variables como es el cumplimiento de los objetivos, los asociados de la cooperativas al desempeñar su labor de forma independiente buscan suplir sus necesidades, principalmente enfocadas en el dinero, hecho que posiblemente puede generar tensiones en su ambiente laboral y competitividad con los demás asociados. Incidiendo en que su clima social laboral no alcance un grado adecuado.

Dimensión 3.

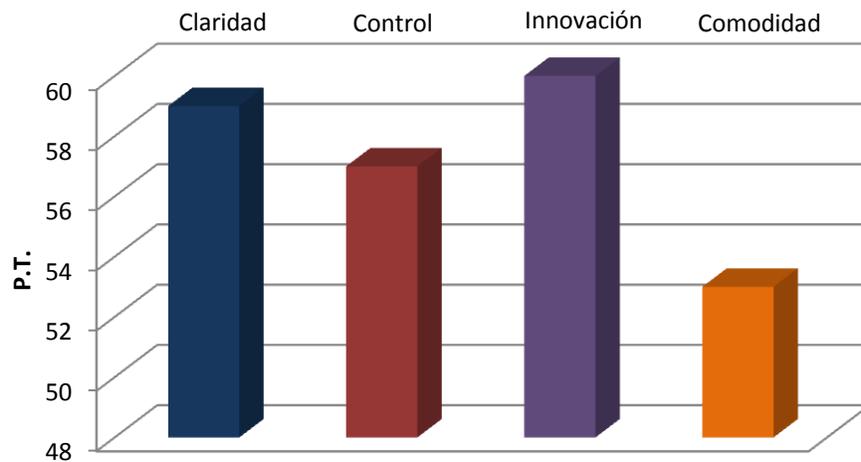


Figura 7 Resultados dimensión Estabilidad y cambio.

Los resultados de la anterior figura muestran que en la dimensión; estabilidad y cambio, la subescala claridad tiene una puntuación típica de 59, en la subescala control su puntuación típica es de 57, en a subescala innovación la su puntuación típica es 60y en la subescala comodidad su puntuación típica 53, En donde todas se encuentran dentro de un rango moderado.

En la dimensión Estabilidad y cambio la cual evalúa el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y como se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados, la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y por último el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente de trabajo agradable. Se encuentra dentro del grado Moderado.

Más exactamente se puede analizar que en la subescala claridad grado en que se conocen las expectativas de las tareas diarias, y se explican las reglas y planes para el trabajo. Para los asociados no está muy claro, dado que las reglas pueden ser vagas, o que las actividades y funciones que cada uno debe cumplir no están estipuladas, puede que no se estén haciendo un cronograma de actividades lo cual es de importancia para mantener la organización y la claridad de las actividades a llevar a cabo.

En la subescala Control grado en que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados, el grado es moderado, esto se debe a no realizar un control permanente de las acciones correctivas que se deben llevar a cabo por el incumplimiento de las normas y reglamentos de la empresa. Lo que no permite que el clima social laboral sea óptimo y adecuado.

Innovación siendo el grado en que se subraya la variedad, el cambio y los nuevos enfoques. El grado es moderado lo que se debe a que no se realizan actualizaciones y reestructuraciones de su organización

Comodidad grado en que el ambiente físico contribuye a crear un ambiente laboral agradable, es moderado, lo que quiere decir que no se cuentan con las adecuaciones suficientes para que los asociados realicen sus tareas diarias.

Conclusiones

Teniendo en cuenta que en el inicio del presente trabajo de grado se planteo la pregunta; ¿Cuáles son las características del clima social laboral de la cooperativa de transportadores del municipio de Cumaral Meta, según la escala WES?

Se puede decir que gracias al trabajo investigativo realizado durante este proceso y al instrumento estandarizado; se determino la respuesta; La cooperativa de transportadores ciudad cordial se encuentra de acuerdo a los objetivos planteados de la siguiente manera.

El primer objetivo; *Reconocer la capacidad de los asociados para comunicarse y trabajar en equipo.* Permite concluir que mediante la aplicación de la *escala de clima social en el trabajo* (WES), más exactamente en su dimensión 1 (Relaciones), podemos identificar que los asociados tienen dificultades para trabajar en equipo y comunicarse, ya que los resultados de las subescalas (CO) y (AP) revelan que la ayuda, amabilidad entre compañeros y el apoyo del jefe para mantener un buen clima social laboral es Bajo.

El segundo objetivo; *Descubrir el grado de satisfacción de los asociados con relación a la organización.* Permite concluir que los asociados no están ni satisfechos, ni insatisfechos con la organización ya que las subescalas Autonomía, Organización y Presión; revelan que la estimulación a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones; la importancia que se da a la buena planificación y a la terminación de las tareas y el grado de presión en el trabajo, está en un término moderado.

El tercer objetivo; *Identificar los recursos de los que disponen los asociados para la ejecución de sus funciones.* Permite concluir que los asociados tienen dificultades para realizar cambios y plasmar nuevas propuestas; La claridad es moderada, ya que las tareas asignadas se realizan pero siguen siendo no muy claras, al igual que las normas; y su entorno físico no es ni agradable, ni desagradable; ya que los resultados de la subescalas Comodidad están en moderado. Lo que no permite tener a los asociados los recursos necesarios para realizar sus funciones de manera productiva y eficaz.

Por tanto se puede concluir que se valoraron las dimensiones para conocer el clima social laboral y de esta manera se cumplió con el objetivo general; Medir el clima social laboral de la cooperativa de transportadores Ciudad Cordial del municipio de Cumaral, Meta, mediante la aplicación de la escala de clima social en el trabajo (WES).

Los resultados de dicha evaluación arrojan que la percepción del clima social es moderada, no obstante hay variables que inciden de forma negativa como los son cohesión y apoyo.

Recomendaciones

En la investigación realizada y de acuerdo a los resultados anteriores existen variables con mayor afectación que otras, aunque el resultado general se encuentra dentro de lo moderado, se requieren cambios y modificaciones y de acuerdo a ello se permiten plantear las siguientes recomendaciones para mejorar el clima social laboral de la cooperativa de transporte.

Implementar actividades trimestrales lúdicas y recreativas que fortalezcan la integración y cohesión del grupo de trabajo, estas pueden ser organizadas por comités previamente establecidos en la cooperativa; logrando así una primera interacción entre sus miembros y luego con los demás compañeros de trabajo.

Brindar alternativas para fortalecer los canales de comunicación y la participación activa entre los empleados y directivas, estas pueden ser a través de la implementación de un periódico mural o un formato específico en el cual los empleados puedan expresar sus ideas, sugerencias o recomendaciones en pro de mejorar las relaciones o el trabajo en equipo.

Organizar reuniones con el fin de otorgar incentivos o celebrar fechas específicas, con el objetivo de que haya una mayor interacción y participación del grupo de trabajo y la gerencia.

Realizar capacitaciones direccionadas en diferentes temáticas como trabajo en equipo, relaciones interpersonales, comunicación asertiva, solución de conflictos; encaminadas a motivar

el trabajo en equipo, su importancia y contribución a la eficacia laboral y productividad empresarial.

Mantener una actitud de respeto y confianza con los empleados y compañeros de trabajo, lo cual debe estar contemplado en el reglamento interno de trabajo de la cooperativa de transporte ciudad cordial

Realizar modificaciones graduales, físicas y ambientales que mejoren las condiciones de laborales y proporcionen un entorno de trabajo agradable, tener en cuenta las sugerencias y opiniones de los empleados de la cooperativa de transportadores ciudad cordial.

La cooperativa de transportadores ciudad cordial, debe tener conformado el comité COCOLA (comité de convivencia laboral) Resolución 00000652 de Abril 30 de 2012; el cual permite realizar intervenciones y sugerencias encaminadas a mejorar el clima laboral de los empleados de las empresas.

La cooperativa de transportadores ciudad cordial, debe tener establecido un programa de inducción y re inducción el cual permita a sus funcionarios contar con los conocimientos y experiencia en el desempeño de sus funciones a fin de lograr que el desempeño de sus funciones sea eficaz, positivo y gratificante.

La cooperativa de transportadores ciudad cordial puede proponer Programas de Incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través

de proyectos de calidad de vida laboral, dichos programas de incentivos buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia y de mejoramiento del clima laboral.

La cooperativa de transportadores ciudad cordial, debe diseñar programas de bienestar social deben incluir actividades y procesos claros, medibles y efectivos que apunten al mejoramiento del clima laboral de sus empleados.

Se sugiere crear un cronograma anual de capacitaciones en diferentes áreas a fin de fortalecer las destrezas, habilidades, conocimientos y actitudes en los funcionarios para que desempeñen de manera más óptima sus funciones.

Crear una planilla de seguimiento, que les permita la evaluación constante del clima social laboral de la cooperativa, con el fin de detectar las variables que influyen de manera negativa en el ambiente de la misma, y así abordar la temática a través de la elaboración de planes o programas que contribuyan a sostener un ambiente de trabajo sano en la cooperativa.

Si la cooperativa de transportadores ciudad cordial. Prefiere crear y utilizar un instrumento que se adecúe a las condiciones de su entorno y cultura y no recurrir a instrumentos ya elaborados, es de vital importancia involucrar a la alta gerencia de la organización para definir los factores que más le interesen y de esta manera diseñar una herramienta potente que mida el clima organizacional de la compañía, este es un paso inicial importante para el progreso y la incorporación de significativos cambios organizacionales.

Referencias

- Atalaya, M (1999): Satisfacción laboral y productividad. Revista de Psicología- Año III N° 5
Setiembre 1999.
- Bowers, J, Taylor (1970) cinco dimensiones del clima organizacional. Universidad de Michigan.
- Brunet, L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias. Trillas.
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México. págs. 13-81
- Campbell, J. (1970). Managerial Behavior, Performance and Effectiveness. New York: McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. En Gestión del talento humano. Colombia, editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I (2011) administración de recursos humanos, México, editorial McGraw Hill.
- Delgado, M (2009). Desarrollo del modelo de clima organizacional Maquiavólico. Trabajo de grado, Universidad Javeriana. Bogotá Recuperado el 3 de junio de 2016, de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis307.pdf>
- Edel, R. García, A. Guzmán, F.: (2007) “Clima y Compromiso Organizacional. Vol. II, págs. 23,24. Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Eslava, E. (2014). Management y Gerencia. [Documento en Línea]. Disponible: http://www.degerencia.com/tema/clima_organizacional [Consulta: 2016, Junio 03].
- García, A, Ortega, P & Reyes, I (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. Universidad Nacional Autónoma de México.

- García, G (2007). Clima organizacional: Hacia un nuevo modelo. Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga Colombia. pág. 153.
- García, M; (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, pág. 57. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Gómez, L. (2011). Módulo de Psicología Organizacional. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD; Bogotá.
- Goncalves, Alexis. (2000). El Clima como término Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). Bogotá. Recuperado en: http://moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_md/maestria_en_educacion/desarrollo_y_com_e_n_los_r_h/sesion4/actividades/ClimaTerminoOrganizacional.pdf
- Kuder, G, & Richardson M. (1937) The theory of the estimation of test reliability. *Psychometrika*; 2: 151-160
- Lewin, K. (1936). *Principals of Topological Psychology*. New York: McGraw Hill
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Ministerio de la protección social (2005) Estudio nacional de salud mental Colombia 2003. Editado por Ministerio de la Protección Social – Fundación FES Social. Impreso por Graficas Ltda., Cali.
- Ministerio de la protección social (2008) Resolución 2646. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y

monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Colombia.

Moos, R, Moos, B y Trickett, E (1995) Escalas de clima social, 4ta edición, Madrid editorial TEA.

Moos, R.H. e Insel, P.M. (1974). The Work Environment Scale. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. (Versión española: Escalas de Clima Social. Madrid: TEA ediciones, 1989).

Pichón, E (1980), El proceso grupal. Nueva Visión, Buenos Aires.

Patterson, M., West, M., Shackleton, V., Dawson, F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D., Y

Wallace, A.M. (2005). 'Validating The Organizational Climate Measure: Links to Managerial Practices, Productivity and Innovation', Journal of Organizational Behavior

Soria, R. 2008. Emprendurismo, cultura, clima y comunicación organizacional y su aplicación a la pequeña y mediana empresa. Guadalajara, México.

Tolman, E. C. (1932). Purposive Behavior in Animals and Men. New York: Century.

Toro, F. & Cabrera H. (1998). Distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*

Toro, F (2001). El clima Organizacional. Perfil de empresas Colombianas. Ed. Cincel.

Toro, f (2008) Análisis psicométrico de la encuesta Eco IV de clima organizacional por países, *Revista Interamericana de Psicología ocupacional*. Volumen 27, Pág.- 44-57

Resumen Analítico Especializado con Fines de Publicación RAE

1. Título.	Medición del clima laboral en una cooperativa de transportadores ubicada en el municipio de Cumaral, Meta
2. Autor:	Narda Jimena Buitrago & Maroly Xiobelly Ramirez.
3. Edición	No aplica.
4. Fecha	Mayo 20 de 2016
5. Palabras Claves,	Clima social laboral, relaciones, autorrealización, estabilidad, cambio.
6. Descripción.	Trabajo de grado para optar al título de psicólogo profesional.
7. Fuentes.	La presente investigación de clima social laboral cuenta con 32 referencias, en las que se destacan los autores más relevantes de la concepción de clima laboral, clima organizacional y clima social del trabajo.
8. Contenidos.	<p>El Clima social laboral se define como la percepción del ambiente existente en diversos tipos de trabajo, bajo la interacción de múltiples características propias de la organización y del trabajador, adoptadas desde la cultura o la experiencia; características medidas en la presente investigación por 3 dimensiones fundamentales: relaciones, autorrealización, estabilidad/cambio y 10 subescalas. El objetivo de esta investigación es evaluar el clima laboral en la cooperativa de transportadores ciudad cordial, del municipio de Cumaral Meta, por medio de la escala de clima social en el trabajo (WES). Este instrumento estandarizado permite hacer una investigación de tipo cuantitativo, que arroja resultados válidos, permitiendo llegar a los objetivos de la investigación. En conclusión los resultados del presente trabajo de grado permiten decir que; la percepción del clima social laboral en la cooperativa ciudad cordial; es moderado, no obstante hay variables que inciden de forma negativa como los son cohesión y apoyo</p>

<p>9. Metodología.</p>	<p>La presente investigación está enfocada en la medición del clima social laboral de la cooperativa de transportadores ciudad cordial “COOTRANSCORDIAL”</p> <p>De Enfoque investigativo: Cuantitativo, Diseño: No experimental- Transversal, Alcance: Descriptivo.</p> <p>Instrumento: Escala de clima social en el Trabajo (WES)</p>
<p>10. Conclusiones.</p>	<p>Teniendo en cuenta que en el inicio del presente trabajo de grado se planteo la pregunta; ¿Cómo es el clima laboral de la cooperativa de transportadores del municipio de Cumaral?, Se puede decir que gracias al trabajo investigativo realizado durante este proceso y al instrumento estandarizado; se determino la respuesta; La cooperativa de transportadores ciudad cordial se encuentra de acuerdo a los objetivos planteados de la siguiente manera</p>
<p>11. Autor del RAE.</p>	<p>Narda Jimena Buitrago & Maroly Xiobelly Ramirez.</p>

Anexos

Tabulación de datos.....51

Autorización de la población para realizar la investigación.....61

Autorización para utilizar la escala (WES)62

Tabulación de Datos.

Subescala 1. Implicación (IM)

Conductores \ Reactivos	1 (=1)	11 (=2)	21 (=2)	31 (=1)	41 (=1)	51 (=2)	61 (=1)	71 (=2)	81 (=1)	PD
1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	9
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	9
4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
5	1	2	2	1	1	2	1	2	1	9
6	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3
7	1	1	2	2	1	1	1	1	2	4
8	1	1	2	1	1	1	1	1	1	6
9	1	2	2	1	1	1	1	1	2	6
10	1	1	2	2	1	1	1	2	1	6
11	1	1	2	1	1	1	1	1	1	6
12	1	2	2	1	1	1	1	2	1	8
13	1	2	1	1	1	1	2	1	1	5
14	1	1	2	1	1	1	1	2	1	7
15	1	1	2	2	1	1	2	1	2	3
16	1	1	2	1	1	1	1	2	1	7
17	1	1	2	1	1	1	1	2	1	7
18	1	1	2	2	1	1	1	1	1	5
19	1	2	2	1	1	1	2	1	1	6
20	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3
21	1	1	2	1	2	2	1	2	1	7
22	2	2	2	1	2	2	1	2	1	7
23	1	2	2	1	1	2	1	2	1	9
24	1	1	2	1	1	1	1	1	1	6
25	1	1	2	1	1	1	2	1	1	5
26	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3
27	2	1	2	1	1	1	1	2	1	6
28	1	1	2	1	1	1	1	2	1	7
29	1	2	1	1	1	1	1	2	2	6
30	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3
31	1	1	2	2	1	1	1	2	1	6
32	1	2	2	2	1	1	1	1	1	6
	Puntuación Directa del Grupo									5.84375

Subescala 2: Cohesión (CO)

Conductores	Reactivos	2	12	22	32	42	52	62	72	82	PD
		(=1)	(=2)	(=1)	(=2)	(=1)	(=1)	(=2)	(=1)	(=2)	
1		1	2	1	2	1	2	2	2	2	7
2		2	1	2	2	2	2	1	1	1	2
3		1	1	1	2	1	1	1	1	1	6
4		2	1	1	2	2	2	2	1	2	5
5		1	2	2	2	1	2	2	2	2	6
6		2	1	1	2	2	2	1	2	1	2
7		2	1	1	2	1	2	2	2	1	4
8		2	1	2	2	1	2	1	1	1	3
9		1	2	2	1	2	2	1	2	1	2
10		2	1	2	2	2	2	1	2	1	1
11		1	1	1	1	2	2	2	1	1	4
12		2	1	2	1	1	2	1	1	2	3
13		2	2	2	2	1	2	2	1	1	5
14		1	1	1	1	1	2	1	1	1	4
15		2	2	2	1	2	2	2	1	2	3
16		1	1	2	1	1	2	1	1	1	3
17		1	1	1	2	1	2	2	1	2	7
18		1	2	2	1	1	2	2	1	1	5
19		1	1	1	2	1	2	1	1	1	5
20		2	1	1	2	2	2	1	1	1	3
21		1	2	1	2	2	2	2	1	1	6
22		2	1	2	2	1	1	2	2	1	4
23		1	1	2	2	1	2	2	1	2	6
24		2	1	2	2	1	2	2	1	1	4
25		2	1	1	1	1	2	2	1	1	4
26		2	1	1	1	1	2	1	1	1	3
27		1	1	2	1	1	2	1	2	1	2
28		2	1	2	1	2	2	2	1	1	2
29		1	1	2	1	2	2	1	1	1	2
30		2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
31		2	1	2	2	1	2	1	2	2	3
32		2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
	Puntuación Directa del Grupo										3.75

Subescala 3: Apoyo (AP)

Conductores	Reactivos	3	13	23	33	43	53	63	73	83	PD
		(=2)	(=1)	(=2)	(=1)	(=2)	(=1)	(=2)	(=1)	(=1)	
1		2	1	1	1	2	1	2	2	2	6
2		1	2	2	2	1	1	1	2	2	2
3		1	1	1	1	1	2	1	1	2	3
4		1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
5		2	1	2	1	2	1	2	2	1	8
6		1	2	2	2	2	2	2	2	2	3
7		1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
8		1	2	1	2	1	2	2	2	2	1
9		1	1	2	1	2	2	2	2	1	6
10		1	1	1	1	2	2	1	2	1	4
11		2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
12		1	2	2	1	2	1	1	1	1	6
13		1	1	2	2	2	1	1	2	2	4
14		1	1	2	1	1	1	2	1	1	7
15		2	2	1	1	1	1	2	1	2	5
16		1	2	1	1	2	1	2	2	1	5
17		2	2	1	2	1	1	2	2	2	3
18		2	2	2	2	2	2	2	2	1	5
19		2	2	2	1	2	2	2	2	2	5
20		2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
21		2	2	2	1	1	1	2	2	2	5
22		1	2	1	2	2	2	1	2	2	1
23		2	1	1	1	1	1	1	2	1	5
24		2	2	1	2	1	2	1	2	2	1
25		1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
26		1	2	1	2	1	2	1	2	2	0
27		2	2	1	1	2	2	1	2	2	3
28		1	2	2	1	1	2	1	2	1	3
29		2	1	2	2	1	2	1	2	2	3
30		2	2	1	2	1	2	2	2	1	3
31		1	1	2	1	2	2	1	2	1	5
32		1	1	1	1	2	2	2	2	1	5
Puntuación Directa del Grupo											3.625

Subescala 4. Autonomía (AU)

Conductores \ Reactivos	4 (=2)	14 (=1)	24 (=1)	34 (=1)	44 (=1)	54 (=2)	64 (=1)	74 (=1)	84 (=1)	PD
1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	4
2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7
4	1	2	2	1	2	1	1	1	1	4
5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	6
6	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
7	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1
8	2	1	2	2	1	1	1	1	2	5
9	2	2	1	2	1	1	1	2	1	5
10	1	1	1	1	2	1	2	2	1	4
11	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3
12	1	1	1	1	1	2	1	1	1	8
13	1	2	2	1	2	1	1	1	1	4
14	2	1	2	1	1	1	1	1	1	7
15	1	1	1	1	2	2	2	1	1	6
16	2	1	1	1	1	1	2	1	1	7
17	1	1	2	1	2	1	1	1	1	5
18	1	1	2	1	2	1	1	1	1	5
19	2	1	2	1	1	1	2	2	2	4
20	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
21	1	1	2	2	1	2	2	1	2	4
22	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7
24	2	1	1	1	2	1	1	1	2	6
25	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2
26	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2
27	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2
28	1	1	1	1	1	2	1	1	1	8
29	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4
30	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3
31	1	1	1	1	1	1	2	2	1	5
32	1	2	1	1	1	1	1	2	1	5
	Puntuación Directa del Grupo									4.40625

Subescala 5: Organización (OR)

Reactivos	5	15	25	35	45	55	65	75	85	PD
Conductores	(=1)	(=2)	(=1)	(=1)	(=1)	(=1)	(=1)	(=2)	(=2)	
1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	8
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	6
3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	7
4	1	1	1	2	1	1	1	1	2	6
5	2	2	1	1	1	1	2	2	2	7
6	2	1	1	2	2	2	1	2	2	4
7	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3
8	2	1	1	1	2	1	1	2	2	6
9	1	1	1	1	2	1	2	2	1	5
10	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
11	2	1	2	1	1	2	1	2	1	4
12	2	2	1	1	1	1	2	1	2	6
13	2	1	1	1	1	2	1	2	2	6
14	1	2	2	1	1	2	1	2	1	6
15	2	1	1	2	1	2	1	2	1	4
16	1	2	1	1	1	1	1	2	2	9
17	2	2	2	1	1	1	1	2	2	7
18	2	2	2	1	2	1	2	2	2	5
19	1	2	1	1	1	2	2	2	1	6
20	2	2	1	2	2	1	2	2	2	5
21	2	1	1	2	1	1	1	2	2	6
22	1	1	2	1	1	1	2	2	2	6
23	1	2	1	1	1	2	1	2	1	7
24	2	2	2	1	2	2	1	2	2	5
25	2	1	2	2	1	1	1	1	2	4
26	2	2	1	2	1	2	1	2	1	5
27	2	1	1	1	1	1	1	2	2	7
28	2	2	2	1	1	1	1	2	2	7
29	2	1	1	1	1	1	1	2	2	7
30	1	2	2	2	1	2	1	1	2	5
31	2	1	1	2	1	2	1	1	2	4
32	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
Puntuación Directa del Grupo										5.53125

Subescala 6: Presión (PR)

Reactivos	6	16	26	36	46	56	66	76	86	PD
Conductores	(=1)	(=1)	(=1)	(=2)	(=2)	(=1)	(=2)	(=1)	(=1)	
1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	6
3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	7
4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	5
5	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
6	2	1	2	1	2	1	2	1	1	6
7	2	2	2	2	2	1	2	1	2	5
8	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2
9	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
10	2	1	2	2	2	2	1	1	2	4
11	2	1	2	2	2	2	2	1	2	5
12	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3
13	1	2	2	2	2	1	1	1	1	6
14	2	1	1	1	2	1	1	1	1	6
15	1	1	1	2	1	1	2	1	1	8
16	2	1	2	1	2	2	1	1	1	4
17	2	1	1	2	2	1	1	1	2	6
18	2	2	1	2	1	1	1	1	1	5
19	2	2	2	2	2	1	2	1	1	6
20	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1
21	1	2	2	2	2	1	1	2	1	5
22	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3
23	2	1	2	2	2	2	1	2	1	4
24	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3
25	2	2	1	2	2	1	2	1	1	7
26	2	2	2	2	1	1	2	1	1	5
27	2	1	1	2	2	1	1	1	1	7
28	1	1	2	2	1	2	1	1	1	5
29	2	1	1	2	1	1	2	1	1	7
30	1	1	1	2	2	2	2	2	1	7
31	2	1	2	2	2	2	1	1	2	4
32	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
Puntuación Directa del Grupo										4.6562

Subescala 7: Claridad (CL)

Conductores	Reactivos	7 (=2)	17 (=1)	27 (=2)	37 (=1)	47 (=2)	57 (=2)	67 (=1)	77 (=2)	87 (=1)	PD
1		2	1	2	1	1	2	1	2	1	8
2		1	2	1	1	1	2	1	2	1	5
3		2	1	2	1	1	1	1	1	1	6
4		1	2	1	1	1	2	2	2	1	4
5		2	1	2	1	1	2	1	2	1	8
6		1	2	1	2	2	1	2	1	2	1
7		1	2	2	1	2	1	2	1	2	3
8		1	2	2	1	1	1	1	2	2	4
9		1	1	2	1	1	2	1	2	1	7
10		1	2	2	1	1	2	2	2	2	4
11		2	2	1	1	1	2	2	1	2	3
12		2	2	2	1	1	1	1	2	1	6
13		1	2	2	2	2	1	2	1	2	2
14		1	1	2	1	1	1	1	1	1	5
15		1	2	1	1	1	1	1	1	1	3
16		2	1	2	1	1	2	1	2	1	8
17		2	1	1	1	2	2	1	2	2	7
18		1	2	1	1	1	2	1	2	2	4
19		1	2	2	2	1	2	1	1	1	4
20		1	2	1	2	2	2	2	1	1	3
21		1	2	2	1	1	1	2	2	2	3
22		2	1	2	1	2	2	2	1	1	7
23		2	1	2	1	1	2	1	1	1	7
24		1	1	2	1	1	1	2	2	1	5
25		1	2	1	1	1	2	1	2	2	4
26		1	2	2	1	2	1	2	1	2	3
27		1	2	1	1	2	1	2	2	2	3
28		1	2	2	1	1	2	1	2	1	6
29		1	2	1	1	2	1	2	1	1	3
30		2	1	2	1	1	2	2	1	1	6
31		2	2	2	1	1	2	1	2	1	7
32		1	1	2	1	1	2	1	1	2	5
Puntuación Directa del Grupo											4.8125

Subescala 8: Control (CN)

Reactivos	8	18	28	38	48	58	68	78	88	PD
Conductores	(=1)	(=2)	(=1)	(=1)	(=1)	(=1)	(=1)	(=1)	(=2)	
1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	7
2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	6
3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8
4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	7
5	1	2	1	1	1	2	2	1	1	6
6	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3
7	1	2	1	1	1	1	2	1	2	8
8	2	2	1	2	1	2	2	1	2	5
9	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3
10	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3
11	1	2	1	1	1	1	2	1	1	7
12	2	2	1	1	1	1	1	1	1	7
13	1	2	1	1	1	1	2	1	2	8
14	2	2	1	1	1	1	1	1	1	7
15	1	2	1	1	1	2	1	1	1	7
16	1	2	1	1	1	1	2	1	1	7
17	1	2	1	2	1	2	2	1	1	5
18	1	2	1	2	2	1	1	1	2	7
19	2	2	1	1	1	1	2	2	2	6
20	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
21	2	2	1	2	1	2	1	1	1	5
22	1	2	1	2	1	1	2	1	1	6
23	1	2	1	2	1	1	1	1	1	7
24	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3
25	1	2	1	1	1	2	1	1	2	8
26	1	2	1	2	1	1	1	1	1	7
27	1	2	1	1	1	1	1	1	2	9
28	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8
29	1	2	1	2	1	1	1	1	2	8
30	1	2	2	1	2	2	1	2	2	5
31	2	2	1	2	1	2	1	2	1	4
32	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3
Puntuación Directa del Grupo										5.9687

Subescala 9: Innovación (IN)

Conductores	Reactivos	9 (=1)	19 (=1)	29 (=1)	39 (=2)	49 (=2)	59 (=2)	69 (=2)	79 (=1)	89 (=1)	PD
1		1	1	1	2	1	2	2	1	2	7
2		2	2	1	1	1	1	1	2	2	1
3		1	1	1	1	2	1	1	1	1	6
4		2	2	2	1	1	2	1	1	2	2
5		2	1	1	2	1	2	2	1	2	6
6		2	2	2	1	2	2	1	1	1	4
7		1	2	2	1	1	1	1	1	1	3
8		1	2	2	1	1	1	1	2	2	1
9		2	2	1	2	2	1	2	1	1	6
10		2	1	1	2	1	2	1	1	2	5
11		2	2	2	1	1	1	1	2	2	0
12		2	1	1	1	1	2	1	2	1	4
13		1	1	1	1	2	1	2	1	1	7
14		1	2	1	2	1	1	1	1	1	5
15		2	2	2	2	1	1	1	1	1	3
16		1	2	1	1	1	2	1	2	2	3
17		2	1	1	1	1	2	1	1	1	5
18		2	1	2	1	2	1	1	2	2	2
19		2	1	1	1	1	2	1	1	1	5
20		1	2	2	1	2	2	1	1	1	5
21		1	2	2	2	2	2	1	2	2	4
22		2	1	2	1	1	2	2	1	1	5
23		2	1	1	1	2	1	1	1	2	4
24		1	2	1	1	1	1	1	2	2	2
25		1	2	2	2	1	1	2	1	2	4
26		2	2	1	1	2	2	1	1	1	5
27		1	2	2	1	1	1	1	2	1	2
28		2	1	1	1	1	1	2	1	2	4
29		1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
30		2	2	2	2	1	2	1	1	1	4
31		2	1	1	2	1	2	1	1	1	6
32		2	2	1	2	2	2	2	2	2	5
Puntuación Directa del Grupo											4.031

Subescala 10: Comodidad (CF)

Conductores	Reactivos	10	20	30	40	50	60	70	80	90	PD
		(=2)	(=1)	(=2)	(=1)	(=2)	(=1)	(=2)	(=1)	(=1)	
1		1	1	2	1	2	1	2	1	1	8
2		1	1	2	1	1	1	1	1	1	6
3		1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
4		1	1	1	2	1	2	2	1	2	3
5		1	1	2	2	1	1	1	1	1	5
6		1	2	1	2	1	2	1	1	1	2
7		1	1	2	2	1	1	2	2	2	4
8		1	1	2	1	2	2	1	1	1	6
9		1	1	2	1	1	1	2	1	1	7
10		1	1	2	2	1	1	2	2	1	5
11		1	1	2	2	1	2	2	2	1	4
12		1	1	2	1	1	2	1	1	1	5
13		1	2	1	1	1	2	1	2	2	1
14		1	1	2	1	1	1	1	1	2	5
15		1	1	2	2	1	2	1	2	1	3
16		1	1	2	1	1	2	1	1	1	5
17		1	1	2	1	2	1	1	1	1	7
18		1	1	2	1	1	1	2	1	1	7
19		1	2	2	2	1	2	1	2	2	1
20		1	2	2	1	1	2	2	1	1	5
21		1	1	2	1	1	1	2	1	1	7
22		1	1	2	1	1	1	1	1	1	6
23		1	1	2	1	1	1	2	1	1	7
24		1	1	2	1	1	1	1	1	1	6
25		1	1	2	2	1	2	2	1	1	5
26		1	1	2	2	1	2	1	2	1	3
27		1	1	2	2	1	1	2	2	1	5
28		1	1	2	1	2	2	2	1	1	7
29		1	1	1	1	1	2	1	2	1	3
30		1	2	2	2	1	1	2	1	1	5
31		1	1	2	2	1	1	1	2	1	4
32		1	1	2	2	1	1	2	1	1	6
Puntuación Directa del Grupo											4.9375



Cumaral 26 de febrero de 2016

Señora:

NARDA JIMENA BUITRAGO CAICEDO

ASUNTO: Respuesta a solicitud radicada el día 23 DE febrero de 2016

Evaluamos su solicitud y en respuesta a ella le comentamos que la Cooperativa de transportadores ciudad cordial COOTRANSCORDIAL, aprueba que usted disponga del tiempo y uso de los escenarios de nuestra cooperativa y sus conductores, con el fin de realizar el estudio investigativo de clima laboral.

Atentamente:

Jorge A. Cardenas G
JORGE ARMANDO CARDENAS GARCIA
GERENTE

Correo Electrónico cootranscordial@hotmail.com
CL 13 # 20-65 LC 1 Barrio centro CUMARAL--META tel. 6670108 Cel. 310 318 86 09



UNIVERSIDAD
EL BOSQUE
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Bogotá, 11 de abril de 2016

Señora

Fabiola Naranjo González

Directora del trabajo de grado

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Cordial saludo:

Certifico que las estudiantes MAROLY RAMIREZ R. con C.C. 1.123.086.117 y NARDA JIMENA BUITRAGO, con C.C. 1.119.889.576, asistieron al Laboratorio de Psicometría de la Universidad El Bosque, para revisar la Prueba Escala de Clima Social (WES), que es propiedad de la Facultad. Las estudiantes cuentan con la autorización para utilizar la prueba, con el propósito de apoyar el trabajo de grado titulado *Medición del clima social en una cooperativa de transportadores ubicada en el municipio de Cumaral, Meta*.

Atentamente,


María Fernanda Cala M.

Directora del Laboratorio de Psicometría



Por una Cultura de la Vida, su Calidad y su Sentido

Transversal 9A Bis No. 132 - 55 PBX (571)648 90 00 Fax 6252030
www.unbosque.edu.co Bogotá - Colombia