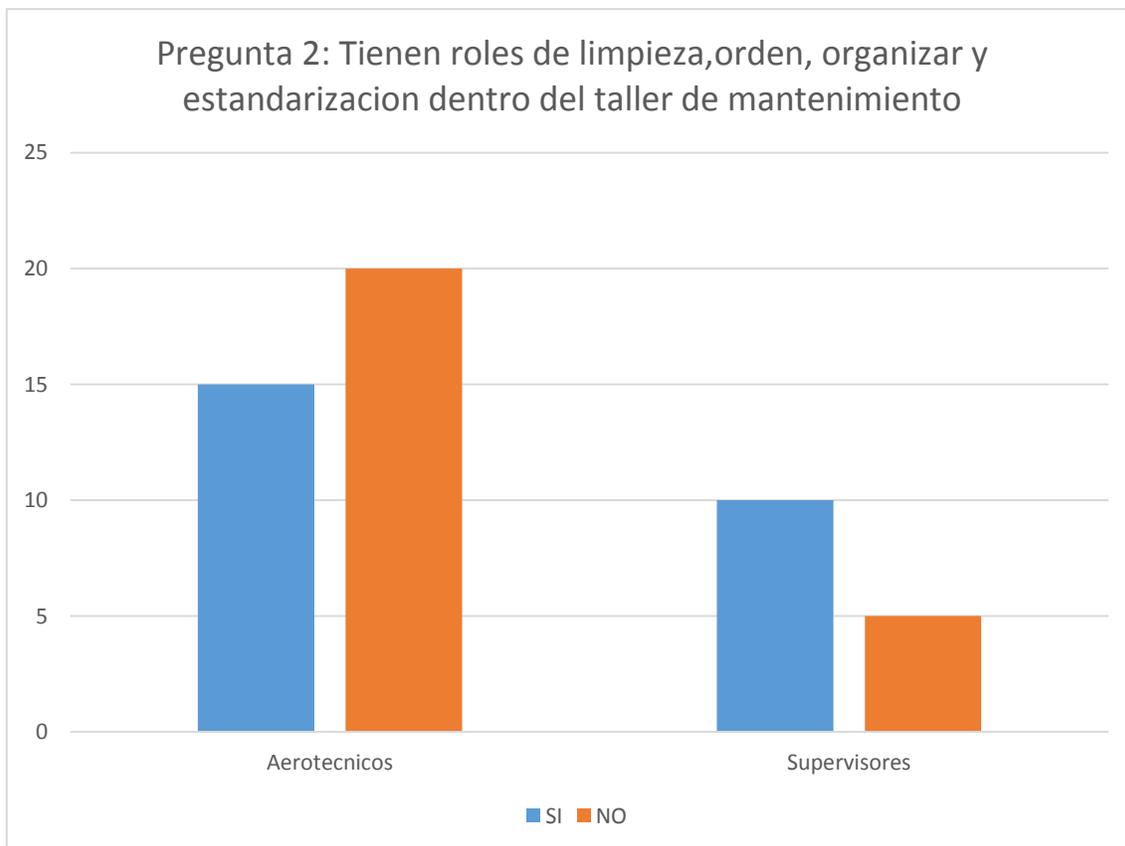
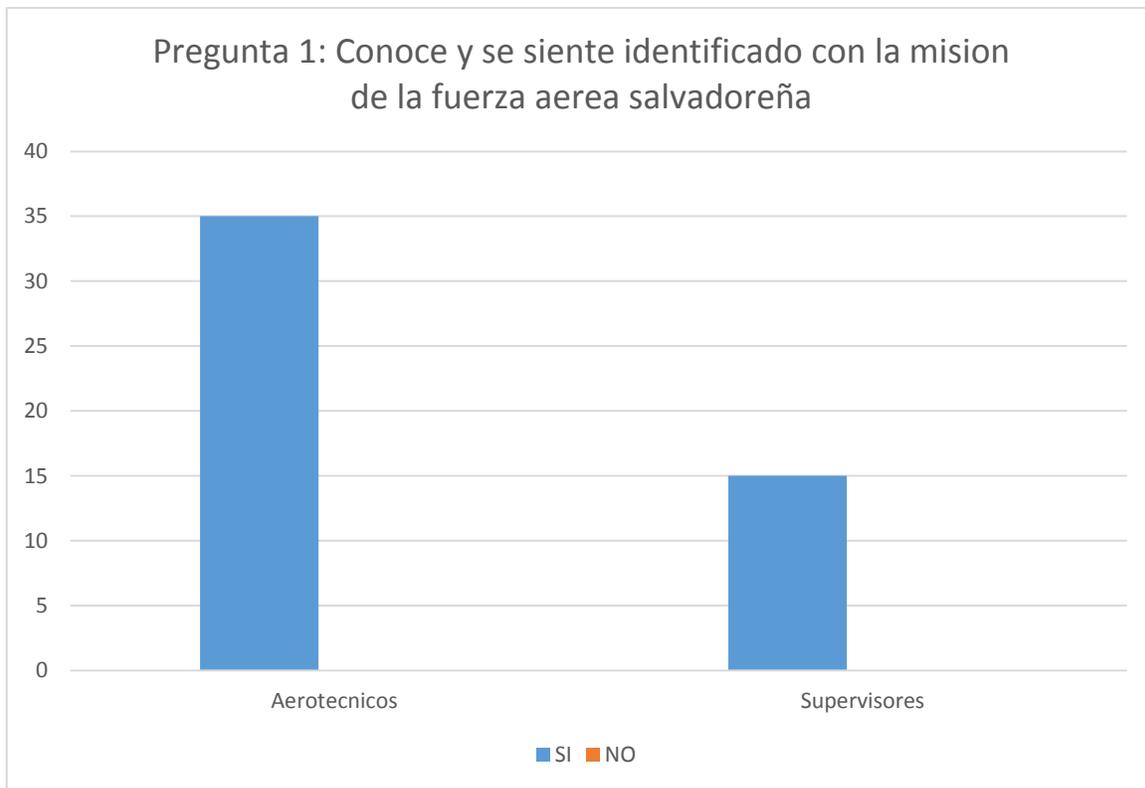
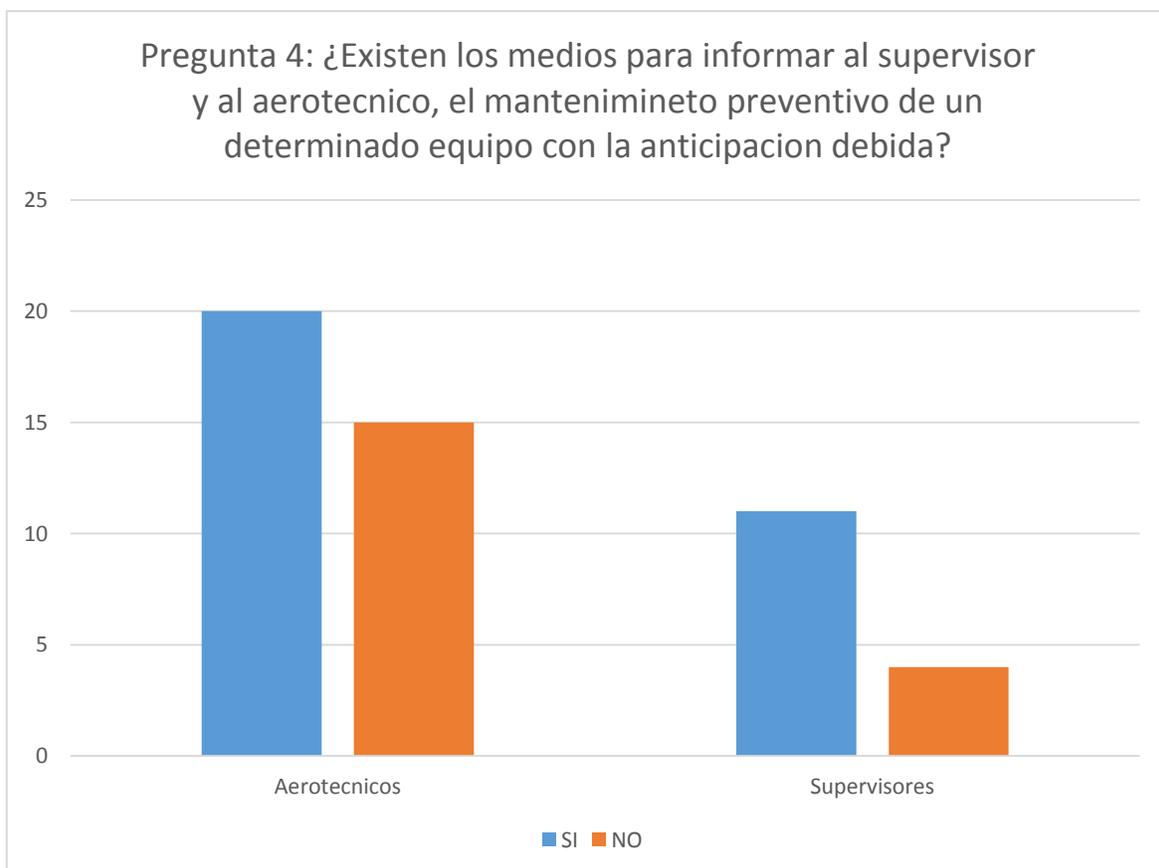
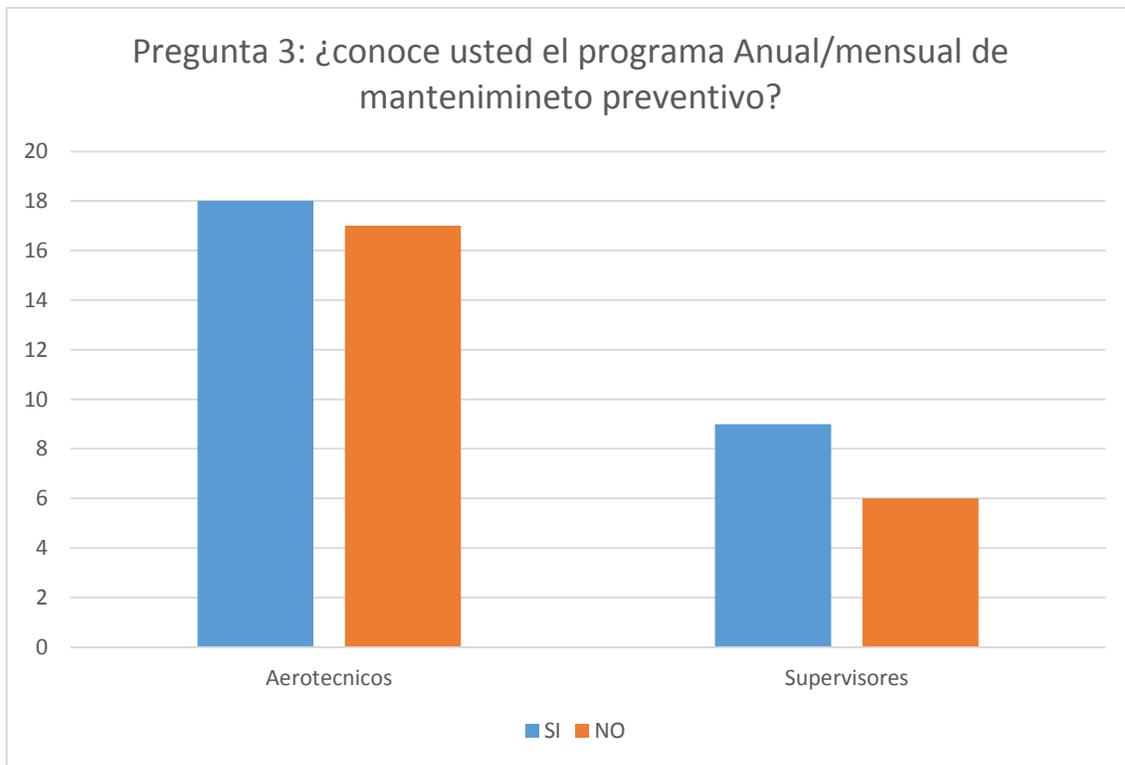


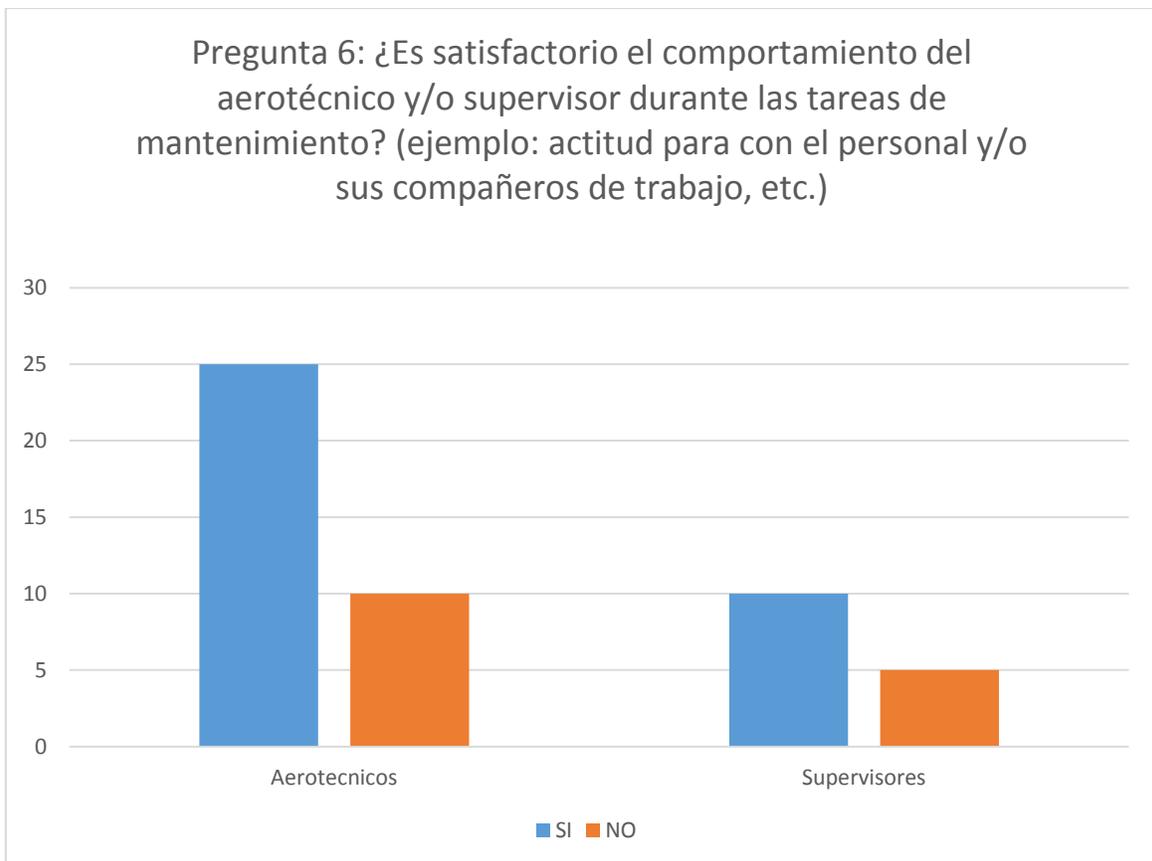
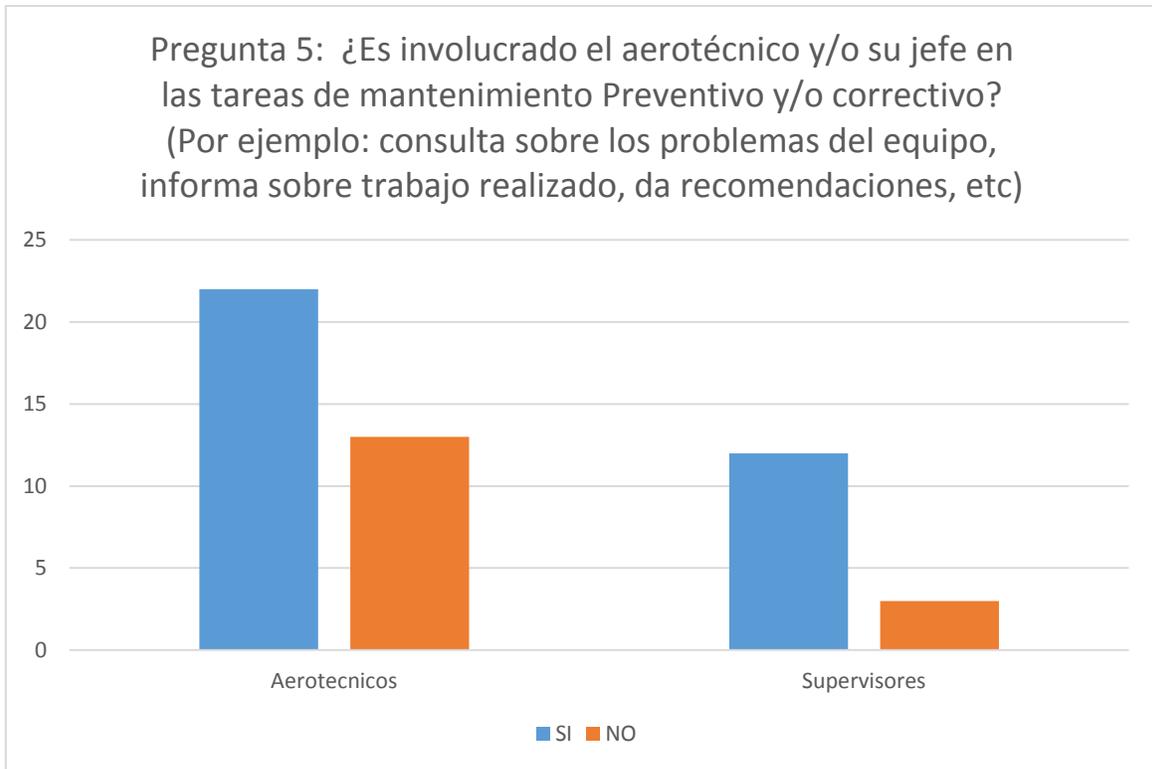
ANEXO B: Gráficos de cuestionario realizado a personal de mantenimiento.



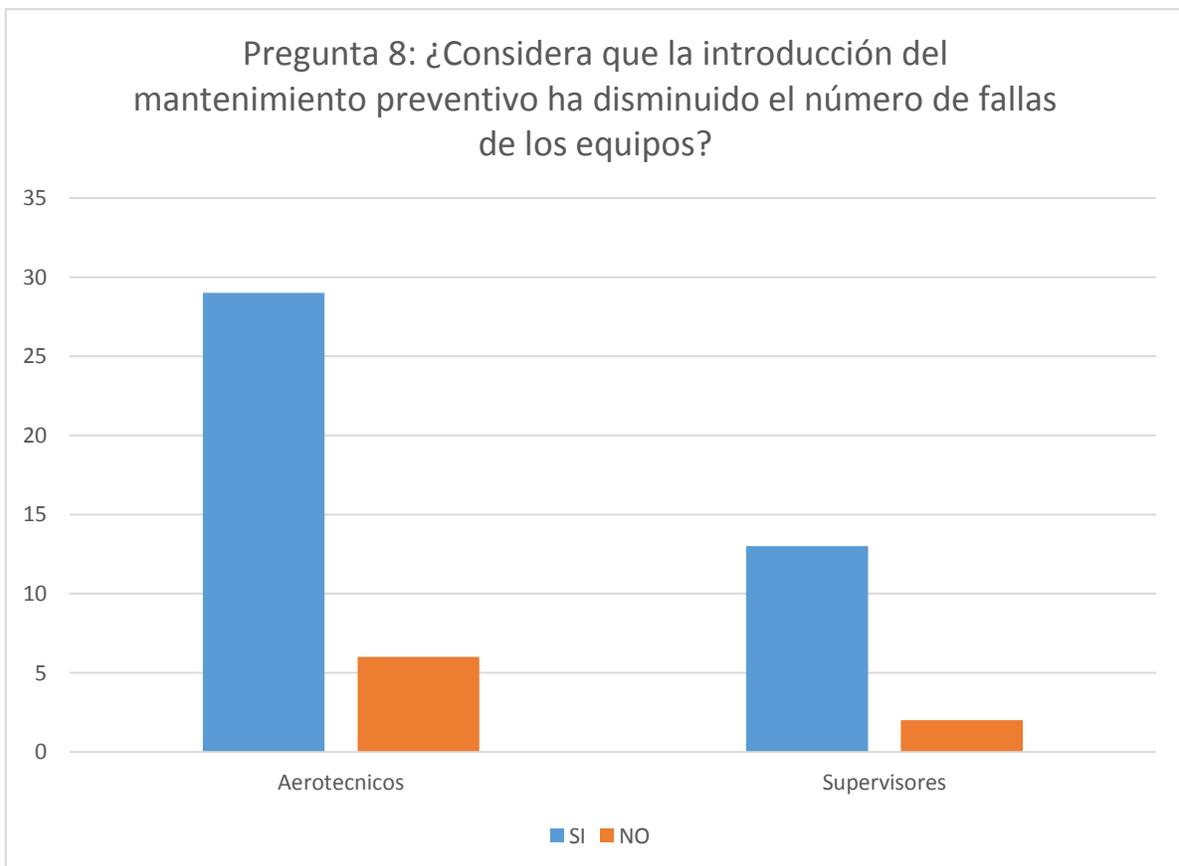
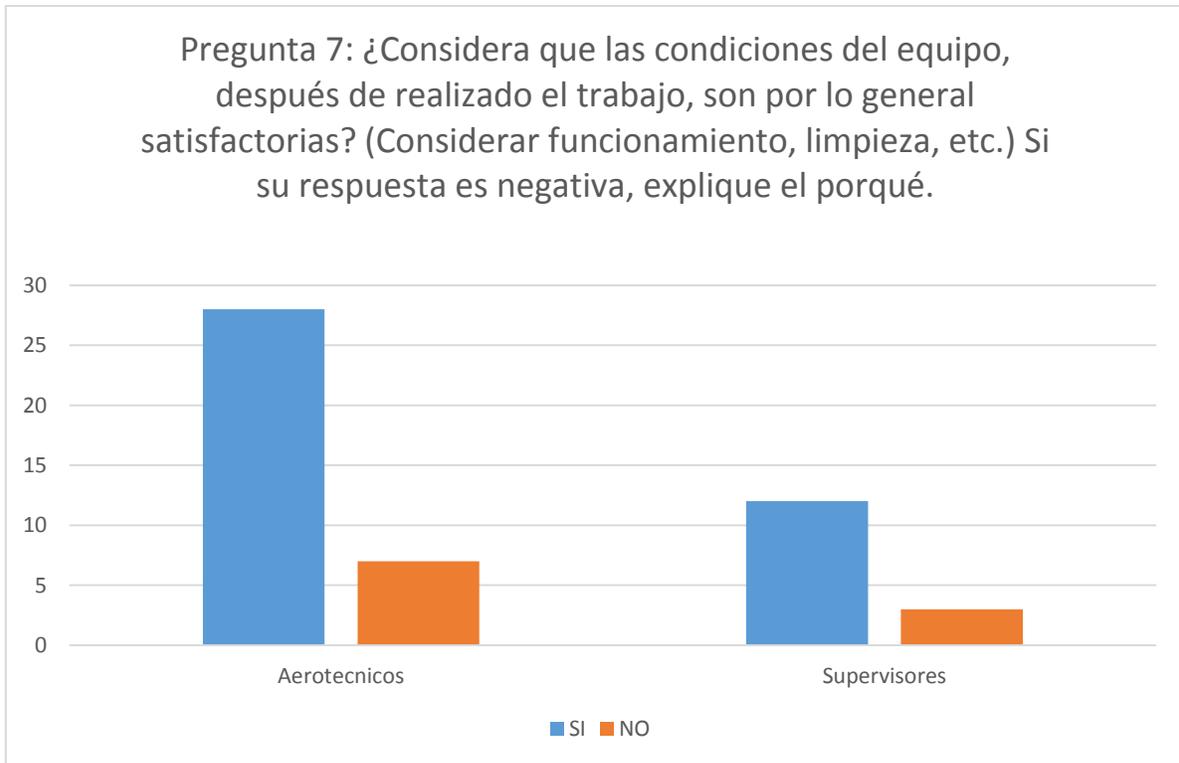
ANEXO B: Gráficos de cuestionario realizado a personal de mantenimiento.



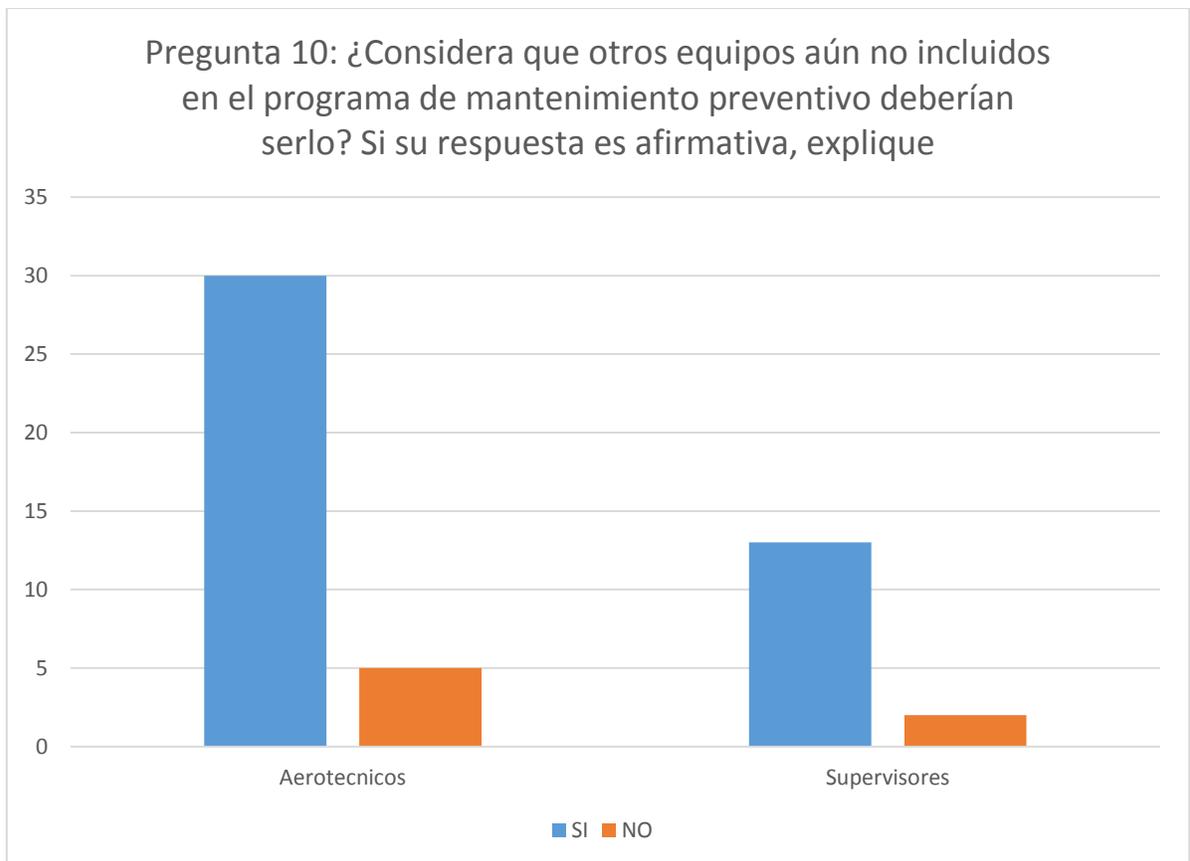
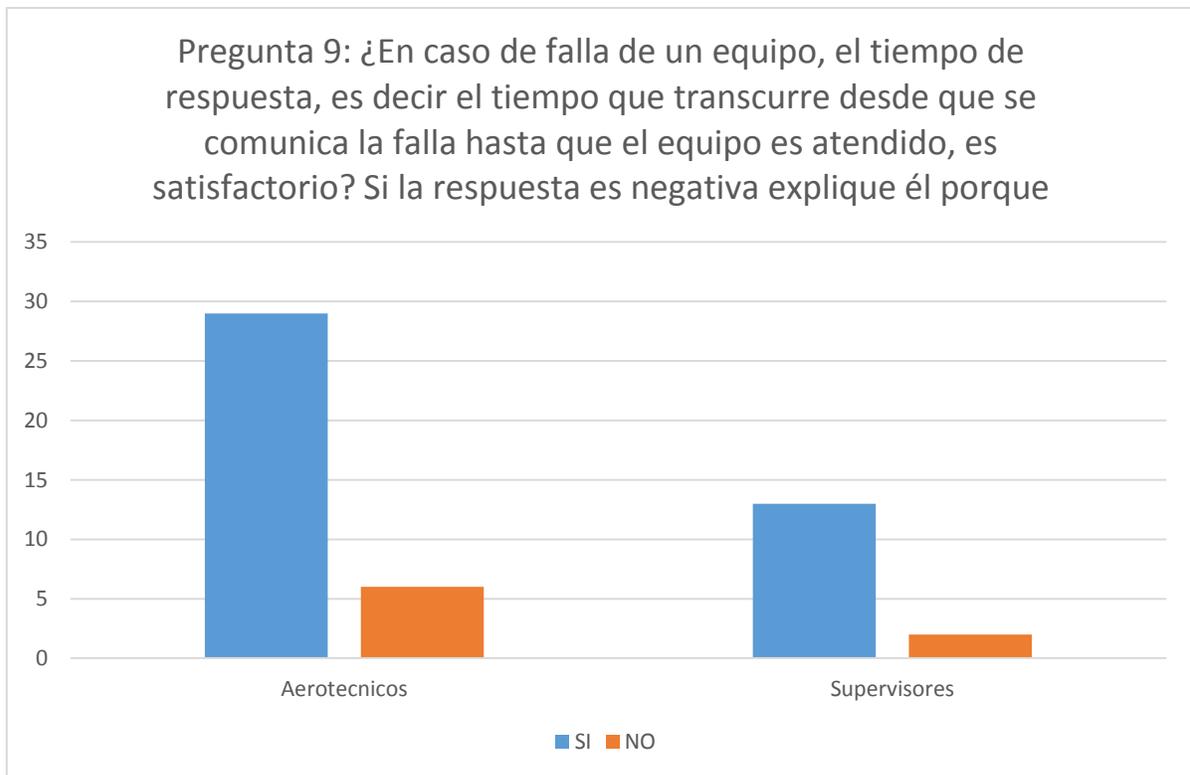
ANEXO B: Gráficos de cuestionario realizado a personal de mantenimiento.



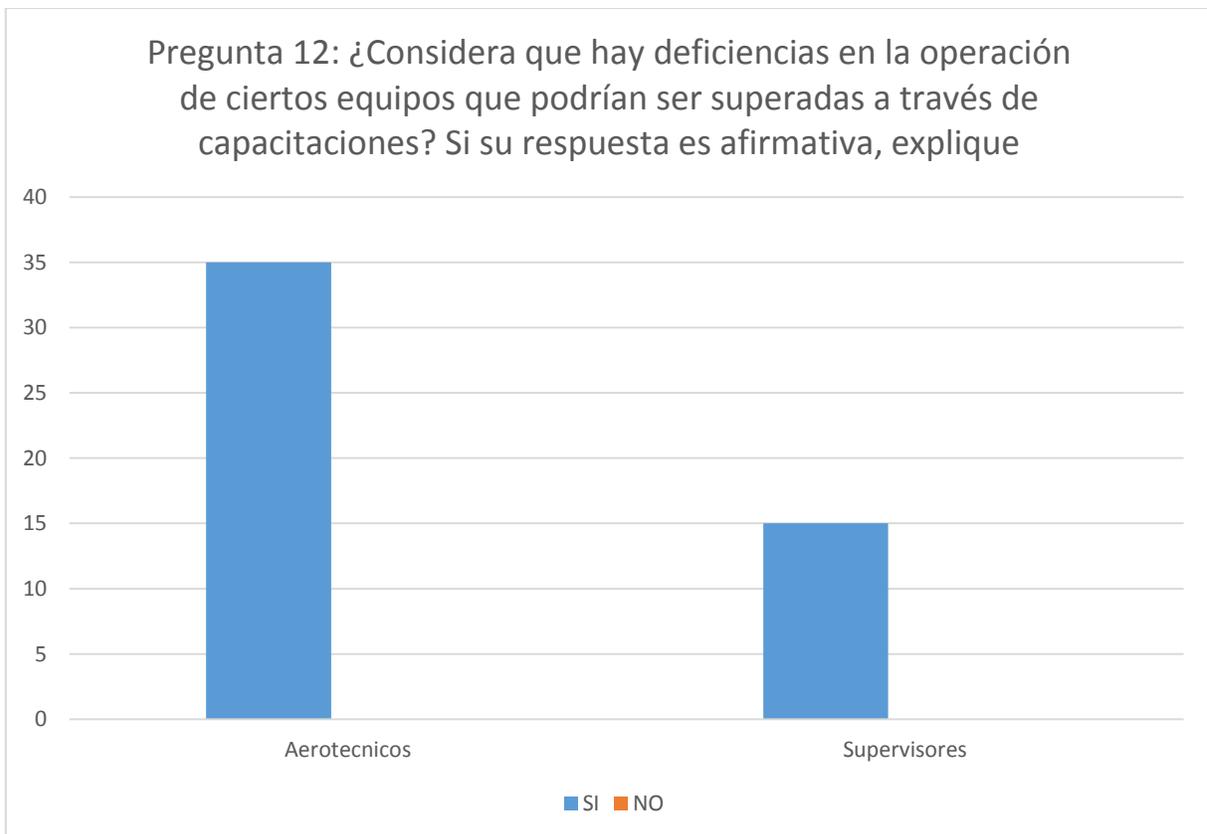
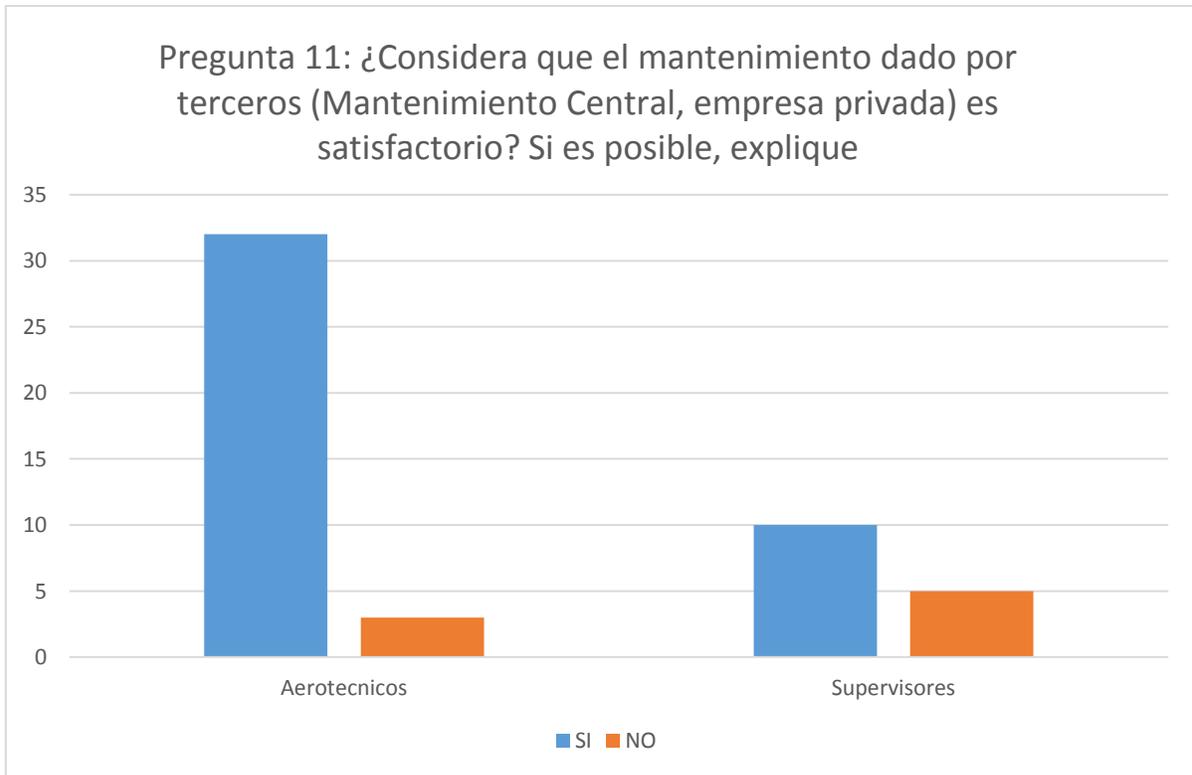
ANEXO B: Gráficos de cuestionario realizado a personal de mantenimiento.



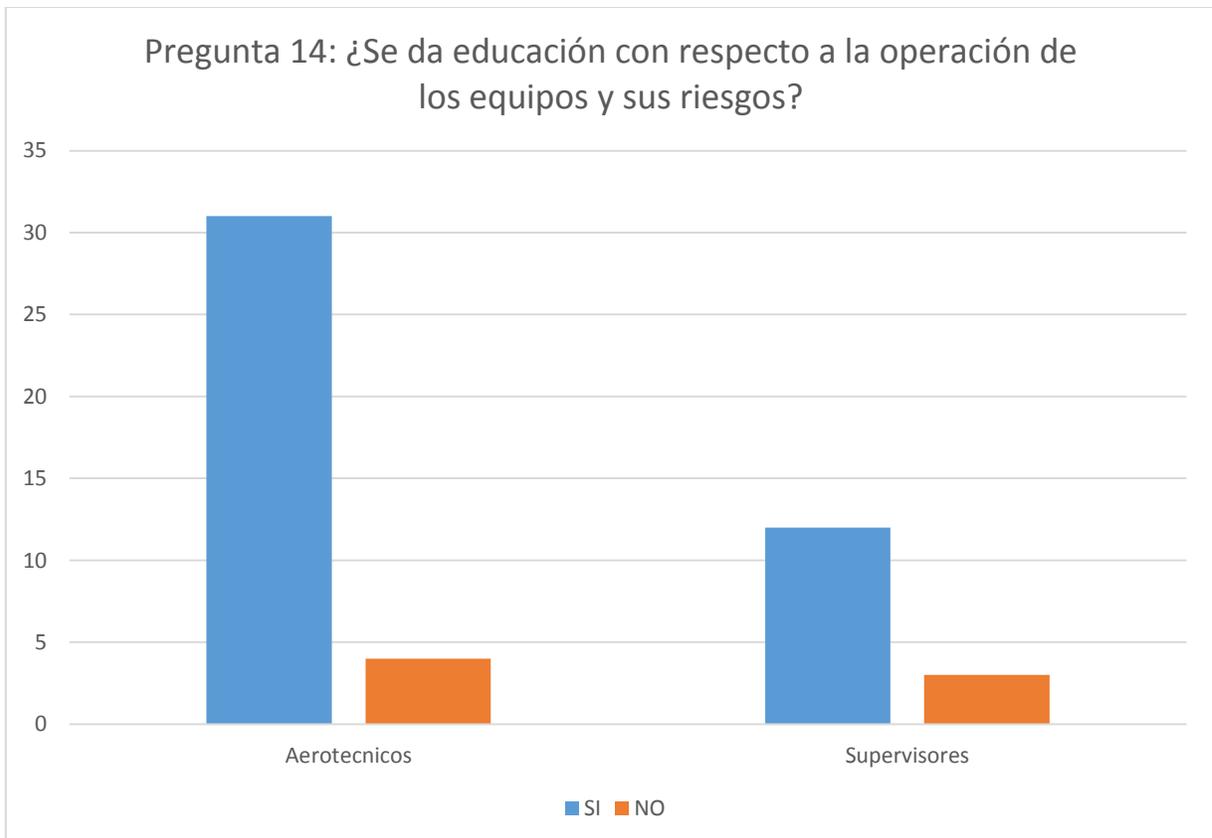
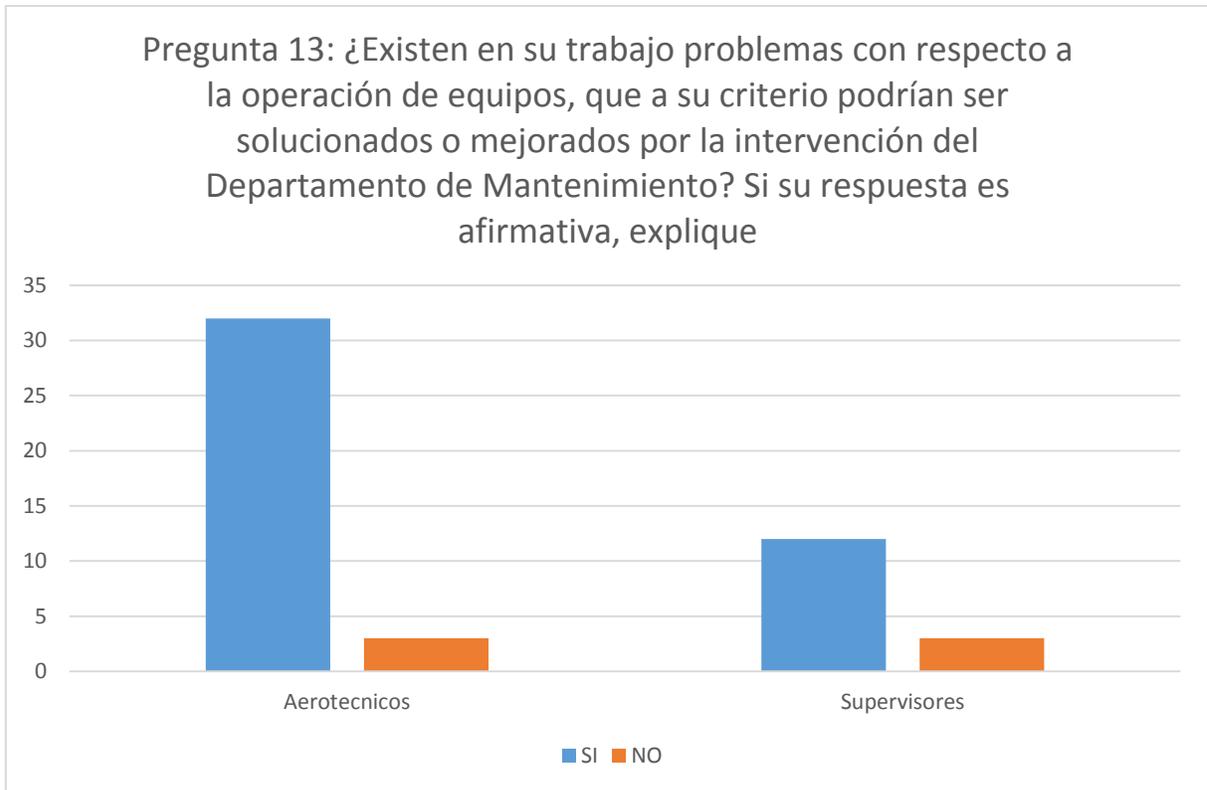
ANEXO B: Gráficos de cuestionario realizado a personal de mantenimiento.



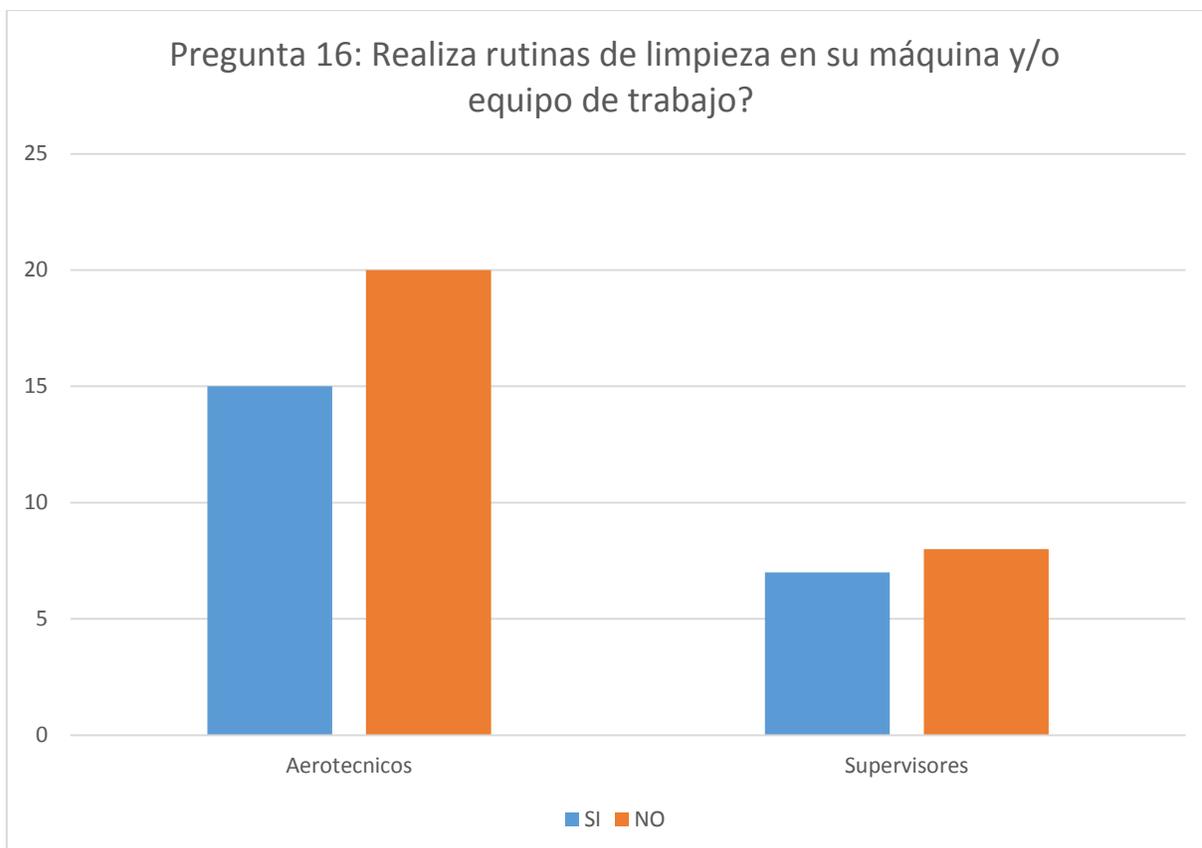
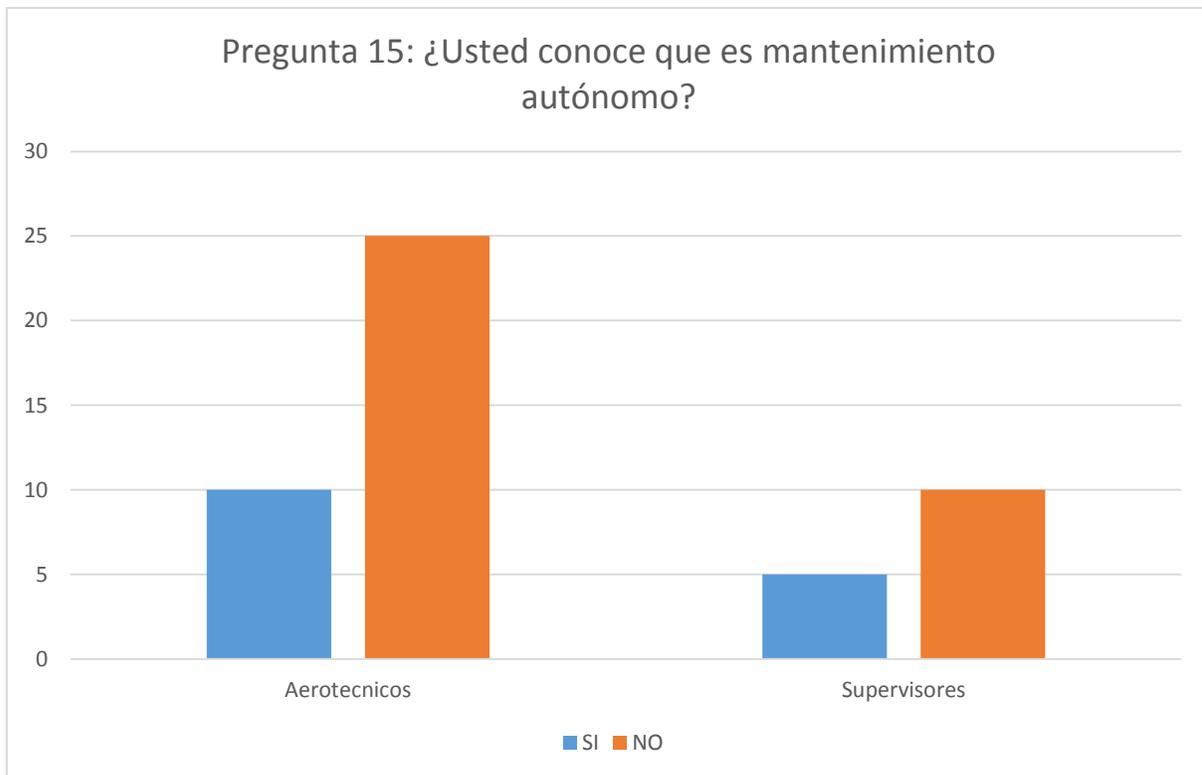
ANEXO B: Gráficos de cuestionario realizado a personal de mantenimiento.



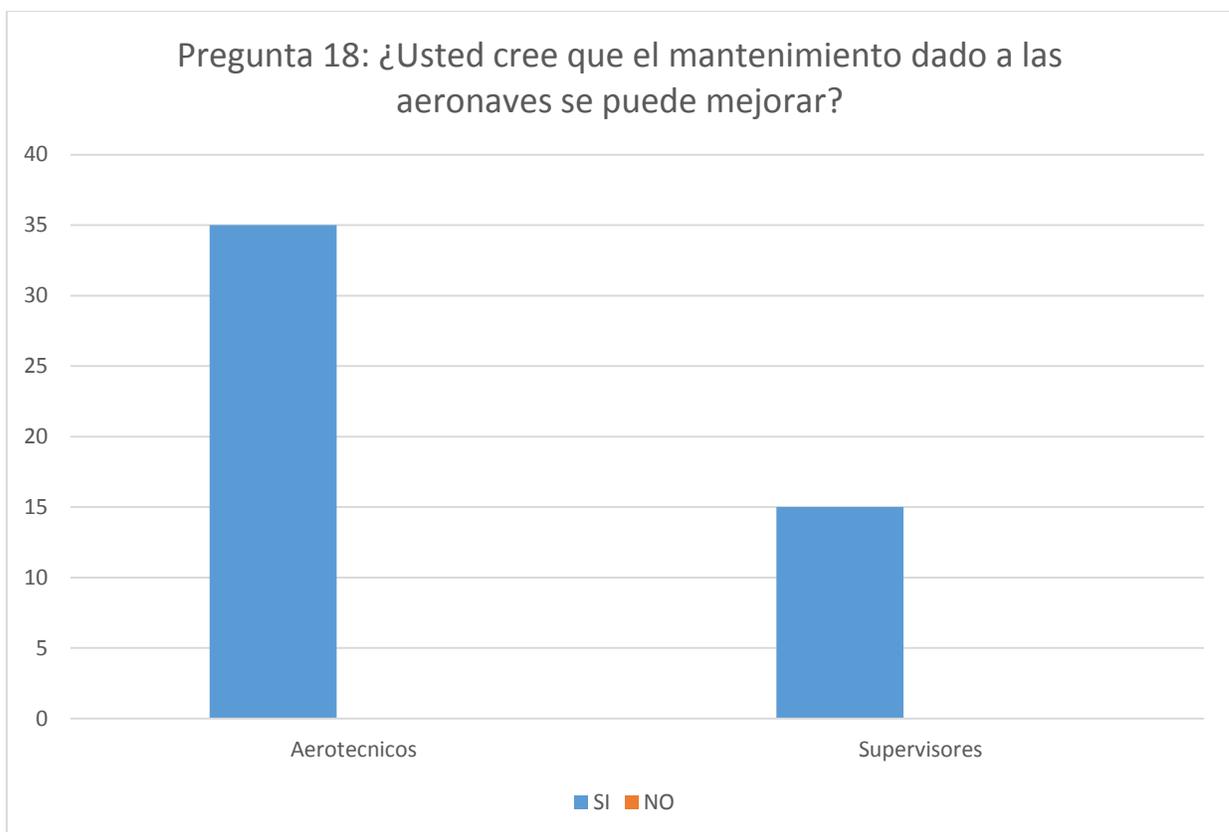
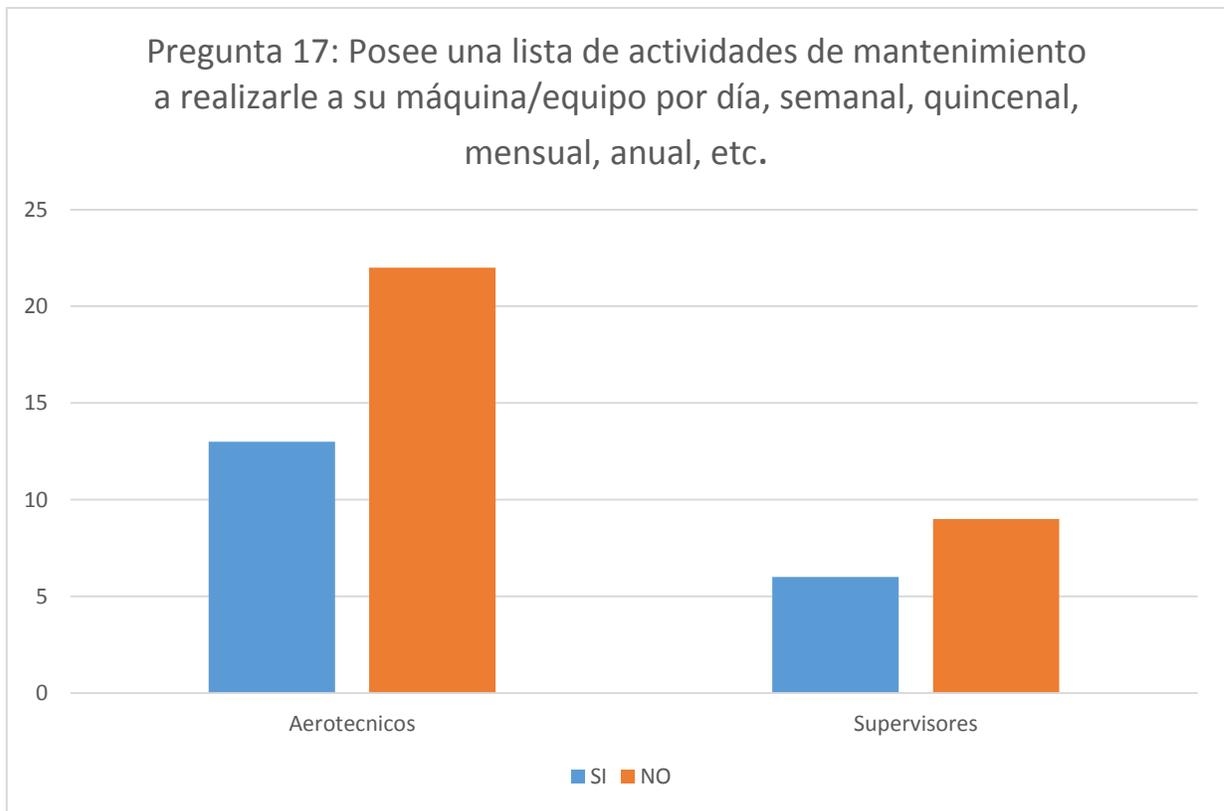
ANEXO B: Gráficos de cuestionario realizado a personal de mantenimiento.



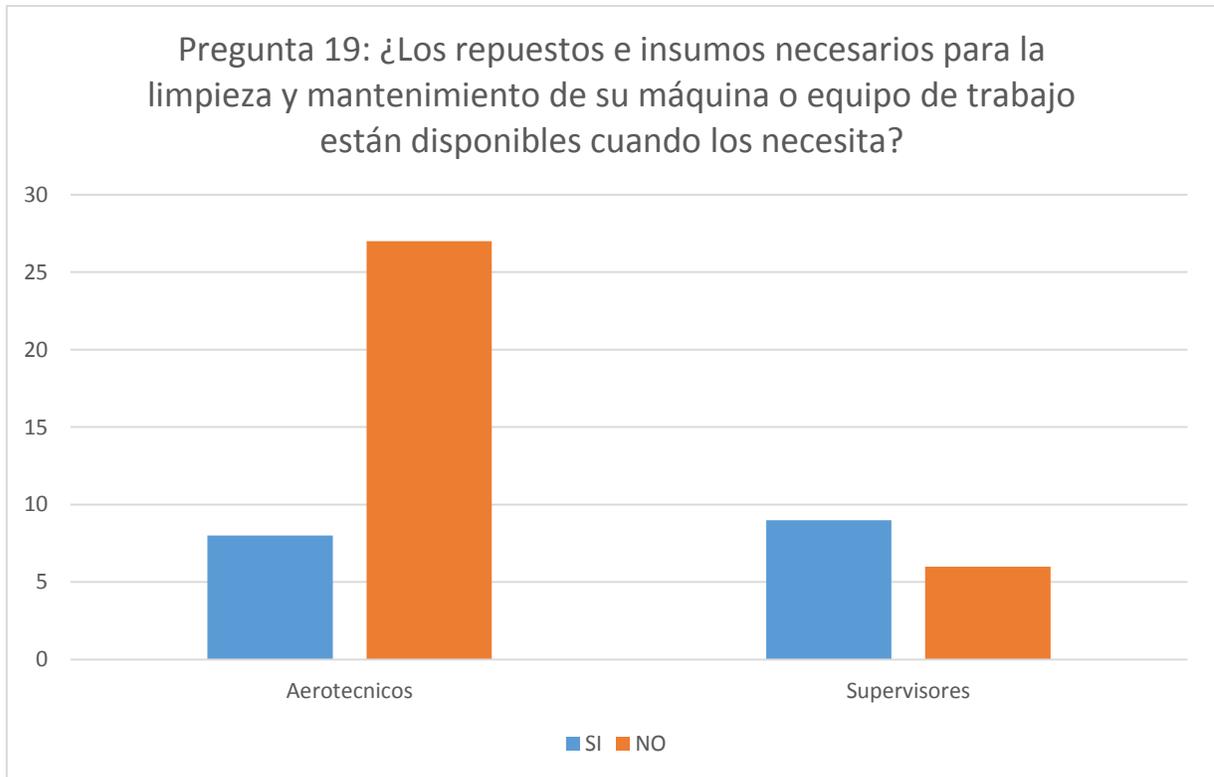
ANEXO B: Gráficos de cuestionario realizado a personal de mantenimiento.



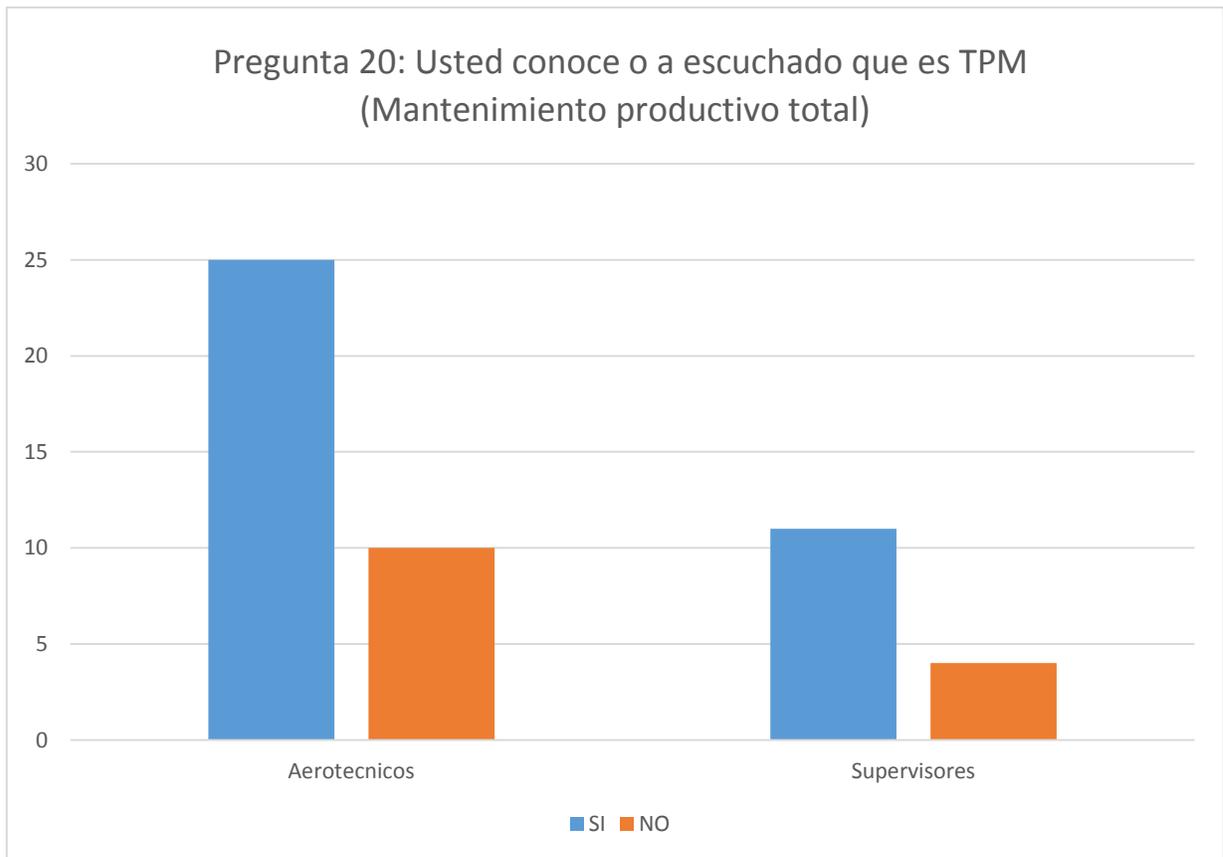
ANEXO B: Gráficos de cuestionario realizado a personal de mantenimiento.



ANEXO B: Gráficos de cuestionario realizado a personal de mantenimiento.



ANEXO B: Gráficos de cuestionario realizado a personal de mantenimiento.



## Conclusiones

El clima laboral de la institución es una variable clave en el desempeño, el clima se percibe, se vive y afecta todos los aspectos de la institución.

La investigación empleó dos instrumentos de recolección de información, uno enfocado en la perspectiva de los Aerotécnicos y el otro en la del personal de Supervisión.

El clima laboral percibido por los Aerotécnicos y Supervisores nos indica que existen diversos aspectos que requieren ser mejorados al interior de la institución. Por ejemplo, los procesos de planeación de programa anual de mantenimiento, los repuestos, sistemas de comunicación interna, conocimiento de mantenimiento preventivo, rutinas de limpieza, mantenimiento autónomo y TPM mostraron baja consideración dentro de las categorías empleadas para medir la percepción de los trabajadores.

ANEXO B: Gráficos de cuestionario realizado a personal de mantenimiento.

Paralelamente se pudieron identificar algunas características positivas como conocimiento de la misión institucional, el ambiente de trabajo, conciencia que se puede mejorar el mantenimiento actual, necesidad de capacitaciones y en general toda la estructura física de la institución, así como un respeto hacia el personal superior. Estas particularidades, desde la apreciación de los trabajadores, sugieren la presencia de bases adecuadas para implementar cambios como la implementación del mantenimiento autónomo como uno de los pilares del TPM.

Al analizar integralmente los resultados de la información proporcionada por los trabajadores se observó la existencia de un tipo de clima autoritario-paternalista pues la alta dirección ostenta cierto grado de confianza en los empleados; sin embargo, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima, delegando sólo aquellas medidas de menor importancia a escalones inferiores lo cual genera una rigidez ante cambios y necesidades imprevistas.

Finalmente de esta información puede concluir que el clima organizacional juega un papel de vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la institución, y en particular de la calidad en la gestión, llegando a ser factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. Por ende, si la institución desea implementar el mantenimiento autónomo debe considerar el clima laboral y sus necesidades ya que es un punto fundamental para facilitar los procesos de dirección, innovación y cambio.