



**República del Ecuador
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil -UTEG**

**Trabajo de
Titulación para la
obtención del título de:
Licenciatura en Gestión del Talento Humano**

**Tema:
Propuesta de mejora para el clima laboral en una
empresa especializada en asistencias de Guayaquil-
Ecuador**

**Autor/a:
Denisse Andrea Cazar Luque**

**Director de trabajo de titulación:
Ing. Sedolfo Carrasquero, Ph.D**

2024

Guayaquil - Ecuador

AGRADECIMIENTO

Primero que todo, agradezco a Dios, fuente infinita de sabiduría y fortaleza, por darme la vida, la capacidad de aprender y la oportunidad de cumplir una de las metas más importantes de mi vida: culminar mis estudios. Su presencia ha sido mi guía y refugio en cada momento difícil, impulsándome a no rendirme y a confiar en el proceso.

A mis amados padres, que con su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante han sido los pilares fundamentales en este camino. Gracias por creer en mí incluso cuando yo misma dudaba, por enseñarme el valor del esfuerzo y por darme siempre lo mejor de ustedes.

A mi querido novio, quien ha sido mi compañero de batallas y alegrías durante este tiempo. Gracias por tu paciencia, por alentarme en los días de desaliento y celebrar conmigo cada pequeño triunfo. Tu amor y apoyo incondicional me dieron la fuerza necesaria para seguir adelante cuando las fuerzas parecían faltar.

DEDICATORIA

Dedico este logro con todo mi amor y gratitud a:

A mis padres, quienes con su esfuerzo, dedicación y amor incondicional hicieron posible que llegara hasta aquí. Ustedes son mi ejemplo y mi mayor inspiración.

A mi querido novio, por ser mi apoyo constante, por creer en mí cuando más lo necesitaba y por acompañarme en cada paso de este desafío.

Y a mi bebé, quien fue y seguirá siendo la luz que me impulsó a culminar esta carrera. Gracias por ser mi mayor motivación y la razón por la cual decidí no rendirme. Este logro es para ti y por ti.

DERECHO DE AUTOR

Yo, Denisse Andrea Cazar Luque, aseguro solemnemente que el trabajo que he detallado es de mi propia creación. No ha sido presentado antes para ningún grado académico ni consulta bibliográfica de la que no haya dado crédito adecuadamente.

Denisse Andrea Cazar Luque

TÍTULO DEL ARTÍCULO

PROPUESTA DE MEJORA PARA EL CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA ESPECIALIZADA EN ASISTENCIAS DE GUAYAQUIL- ECUADOR

Denisse Andrea Cazar Luque
denisse.cazar@gmail.com

RESUMEN

El presente artículo académico tuvo como objeto de estudio a una empresa especializada en asistencias, la cual actualmente pasa por inconvenientes en su clima laboral, donde sus trabajadores argumentan no es el mejor, siendo así, se tuvo como objetivo proponer estrategias de mejora para el clima laboral actual dentro de la empresa especializada en asistencias de Guayaquil. De otra forma, que se llevó a cabo una metodología basada en la investigación de tipo descriptiva y tipo exploratoria con un diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo, puesto que, se hizo parte de la encuesta como técnica de recolección de datos. Por lo tanto, se obtuvo en los principales resultados que, el clima laboral también influye en el nivel de eficiencia de los empleados.

Palabras clave: Clima laboral, trabajadores, gestión de talento humano.

INTRODUCCIÓN

Una empresa es una organización que tiene objetivos que alcanzar. Las actividades de la empresa para lograr estos objetivos requieren una buena gestión de los recursos humanos para que la empresa pueda competir bien y sus recursos humanos puedan trabajar de manera más efectiva y eficiente (Brooke & Mills, 2018). Al llevar a cabo actividades para lograr sus objetivos, una organización tiene factores interrelacionados que se influyen entre sí (Caraveo, 2004). Los recursos humanos son uno de estos factores críticos que se utilizan para movilizar otros factores. Por tanto, las organizaciones están obligadas a gestionar y optimizar los recursos humanos.

Los recursos humanos son uno de los factores directamente implicados en el desarrollo de las actividades de la empresa y desempeñan un papel esencial en la mejora del clima laboral de la empresa en la consecución de unos objetivos predeterminados (Forehand & Gilmer, 2017). Se requieren recursos humanos para aprovechar las oportunidades y satisfacer las demandas de las necesidades, especialmente aquellas que existen o provienen del entorno laboral (Galindo, 2013).

De ahí el deseo de la empresa de competir competitivamente en la era de la globalización manteniendo el servicio y la satisfacción del cliente (Goncalvez, 2017). Además, en el mundo laboral, el clima laboral es el principal punto al que las empresas deben prestar atención (Gonzalez, 2017). Porque el ambiente de trabajo es todo aquello que rodea a los trabajadores y que puede influir en ellos en el desempeño de las tareas que se les asignan.

De los diversos factores anteriores, para mejorar el desempeño de los empleados, uno es prestar atención al ambiente de trabajo, que es un factor importante e influye

enormemente en el desempeño de los empleados. Si el ambiente de trabajo es limpio, saludable, cómodo y agradable, hará que los empleados se sientan como en casa en su espacio de trabajo y con más entusiasmo por completar su trabajo. Por otro lado, si el entorno laboral brinda menos apoyo, los empleados se sentirán menos cómodos y menos entusiasmados por completar su trabajo (Torcatt, 2020).

La empresa establece diferentes objetivos para cada vendedor, pero el logro de los empleados de ventas siempre no alcanza el objetivo; las ventas promedio son solo del 76,55% y tienden a disminuir, lo que indica que el desempeño del empleado también está disminuyendo (Uria, 2013). Los empleados no han cumplido los objetivos fijados por la empresa; las ventas medias sólo se pueden alcanzar en un 74,76% y todavía están por debajo del objetivo de la empresa del 100%.

Esto significa que aún es necesario mejorar el rendimiento de los empleados en términos cuantitativos. Esto requiere que las empresas presten mucha atención a mejorar el desempeño de los empleados (Tagiuri, 2018). El fenómeno que subyace al fracaso en la consecución de los objetivos de ventas se debe a factores de recursos humanos, que en general todavía necesitan la ayuda del modelo de comunicación dirigida por parte de los superiores y a la incapacidad de los directivos para establecer una buena comunicación.

Pregunta de investigación:

¿Qué acciones se podrían implementar para mejorar el clima laboral de la empresa especializada en asistencias de Guayaquil?

Objetivo General:

Proponer estrategias de mejora para el clima laboral actual dentro de la empresa especializada en asistencias de Guayaquil.

Objetivos específicos:

- Describir la percepción de los empleados sobre el clima laboral de la empresa.
- Analizar los factores que inciden en el clima laboral de la empresa.
- Proponer estrategias de mejora para el clima laboral de la empresa.

MARCO TEÓRICO

Clima laboral

Para definir el clima laboral de una empresa, los aspectos conceptuales y teóricos más relevantes relacionados con el clima laboral son: El ambiente laboral está formado por numerosos factores físicos y emocionales que influyen en el comportamiento y desempeño de los miembros del grupo de trabajo (García, 2009).

Sin embargo, influye en la satisfacción y productividad de los empleados de acuerdo al entorno humano y físico que se desarrolla del trabajo diario que determina cómo los individuos perciben su trabajo, desempeño, productividad y satisfacción. Además, los factores como la cultura organizacional, el liderazgo, las relaciones interpersonales, las políticas de personal, la comunicación interna, la estructura organizacional y las condiciones físicas del lugar de trabajo también afectan el entorno de trabajo.

Según Chiavenato (2009), “El ambiente de trabajo es el entorno humano en el que trabajan los miembros de una organización y está formado por un conjunto de elementos interdependientes como la estructura organizacional, los procesos, las personas y las relaciones”. Por tanto, el ambiente de trabajo es la percepción compartida de los miembros de la organización sobre las características del ambiente de trabajo que influyen en su comportamiento.

Importancia del clima laboral

Un clima positivo caracterizado por la confianza, el respeto, la comunicación abierta y la colaboración tiene un impacto significativo en la productividad, la satisfacción laboral y la retención del talento. Chiavenato (2009)

Litwin y Stringer (1968) muestran que la mejora de las condiciones laborales conduce

a la satisfacción laboral y la productividad. Likert (1961) demostró que un ambiente de trabajo positivo se asocia con una mayor productividad y satisfacción laboral. Como vimos anteriormente, el ambiente de trabajo es fundamental para el éxito de una organización. Un ambiente de trabajo positivo aumenta la productividad, la innovación, la retención del talento y la satisfacción de los empleados.

Por tanto, un ambiente de trabajo positivo se caracteriza por la confianza, el respeto mutuo, la cooperación, la apertura, la honestidad, la motivación y el sentido de pertenencia entre los empleados. Un entorno laboral desfavorable puede provocar conflictos, estrés, baja moral, baja productividad y altas tasas de rotación. Por ello, las empresas deben gestionar y mejorar continuamente el entorno laboral para crear un lugar de trabajo saludable y productivo. Por eso, es importante señalar que la motivación constante conduce a buenas personas que se dedican no sólo a la empresa sino también a sí mismas.

Factores que afectan el clima laboral

Según Robbins y Judge (2013), el ambiente de trabajo es un factor importante que afecta la satisfacción, la productividad, la rotación de personal y la salud mental de los empleados. El aspecto psicológico se define como la necesidad de conexiones sociales del empleado. Esto muchas veces conduce a sentimientos de agrado o disgusto por la empresa u organización y sentirse parte de ella (Sabino, 2014).

Se considera como cultura a un conjunto de características mentales y emocionales que tiene como elemento a una sociedad o grupo social durante el período de tiempo. Fuertes creencias, significados y prácticas basadas en valores, ideologías y normas organizacionales están arraigados en el entorno, lo que atrae a los individuos a sistemas sociocognitivos y socioemocionales para desempeñar roles rutinarios en los dominios asignados (Solins, 2015).

Hay dos factores relacionados con las condiciones laborales que afectan el ambiente laboral y la competitividad de una organización: el reconocimiento de los esfuerzos y logros individuales, las políticas de recursos humanos adoptadas como programas de incentivos y recompensas, la capacitación, la política salarial y el apoyo social, las políticas, oportunidades de ascenso, entre otros aspectos que tienen un gran impacto en el clima laboral (Lapo, 2020).

Ventajas de un buen clima laboral

Crear un ambiente de trabajo positivo es importante por muchas razones. En primer lugar, un entorno laboral de apoyo fomenta los vínculos y la camaradería entre los empleados y promueve el trabajo en equipo y la colaboración (Halpin & Croft, 2018). Cuando las personas se sienten valoradas y apoyadas, hacen todo lo posible para ser más productivas y mejorar la calidad de su trabajo.

En segundo lugar, el ambiente laboral tiene un impacto significativo en los empleados sobre la moral y la satisfacción laboral. Un ambiente de trabajo positivo caracterizado por la comunicación abierta, el respeto mutuo y el reconocimiento de los logros promueve el compromiso y la motivación de los empleados (Ramos, 2012). Cuando los empleados se sienten felices y satisfechos en su entorno laboral, es más probable que sean leales a la organización y hagan lo mejor que puedan.

Un ambiente de trabajo positivo también atrae a los mejores talentos y aumenta la retención de empleados. En el competitivo mercado laboral actual, las organizaciones que priorizan la creación de un ambiente de trabajo positivo atraen a profesionales capacitados que buscan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal y una atmósfera de apoyo (Rodríguez, 2013). Tipo de ambiente de trabajo

Los entornos laborales pueden ser muy diversos de comprender los diferentes tipos es importante para conocer las fortalezas y áreas de mejora de una organización. Aquí hay tres tipos comunes de entornos de trabajo:

- **Ambiente de trabajo agradable**

Un ambiente de trabajo positivo se caracteriza por una cultura de comunicación abierta, respeto mutuo y apoyo. En un ambiente de trabajo positivo, los empleados se sienten valorados, motivados y apreciados por sus aportaciones (Prats, 2004). Este tipo de entorno fomenta la creatividad, la innovación y el sentido de pertenencia. Promueve la colaboración, el bienestar de los empleados y el crecimiento personal.

- **Ambiente de trabajo hostil**

Cuando hay un ambiente de trabajo hostil se interpreta que los empleados padezcan de acoso, discriminación o intimidación. Esto crea una atmósfera tóxica que dificulta la productividad, baja la moral de los empleados y puede generar problemas legales para la organización (Litwin y Stinger, 2018). Los empleadores tienen el deber de eliminar inmediatamente cualquier forma de acoso o discriminación para promover un ambiente de trabajo seguro y de apoyo.

- **Ambiente de trabajo tóxico**

Un ambiente laboral tóxico se caracteriza por la negatividad, la microgestión, la carga de trabajo excesiva y la falta de apoyo o reconocimiento. Los entornos laborales tóxicos tienen características negativas (Levering, 2017). Los entornos laborales tóxicos pueden provocar altos niveles de estrés, agotamiento y mala salud mental entre los empleados. Identificar y eliminar elementos tóxicos es fundamental para mejorar el bienestar de los empleados y el desempeño organizacional general. Cómo afecta el entorno laboral a las

organizaciones

Este factor tiene un impacto positivo en la recompensa para los empleados. Las malas condiciones laborales impiden que los empleados realicen su potencial y alcancen su máximo potencial. Por ello, las empresas deben entender la importancia de un buen ambiente laboral. Esto ayuda a los empleados a lograr mejores resultados. También brinda a los empleados de la organización la comodidad de trabajar en un ambiente libre y cómodo sin la carga y la presión que reduce la productividad. Los avances en los negocios benefician directamente a la economía nacional debido al aumento de los esfuerzos de desarrollo.

En tal situación, el Estado puede resolver los problemas menores que prevalecen. Porque el Estado es lo suficientemente fuerte para resolver los problemas. Los beneficios de brindar a los empleados un buen ambiente de trabajo son enormes tanto para la organización como para los empleados.

Un entorno de trabajo en el que los empleados participen en todo el proceso de toma de decisiones a través de horarios de trabajo flexibles, carga de trabajo reducida, enfoque de equipo y una alta dirección que los apoye tendrá un impacto positivo en el desempeño de los empleados. Esto conduce a una alta satisfacción laboral entre los empleados, lo que los hace leales a la empresa, motivados para trabajar más duro y dispuestos a lograr un alto rendimiento para la empresa para el beneficio a largo plazo de cada empresa.

METODOLOGÍA

Este tipo de investigación sugiere soluciones alternativas a un problema específico y ayuda a encontrar formas de responder a la situación mediante el uso de técnicas de ideación creativa para obtener o recuperar hechos o elementos.

La investigación de campo es similar a los métodos de investigación de campo aplicados a procesos u objetos sociales. Sirve para identificar los datos necesarios para realizar el proceso de investigación a través de encuestas personalizadas. Este estudio es importante porque busca diagnosticar el clima laboral del departamento comercial y su nivel de impacto en las ventas. Para hacer esto, necesitamos encontrar información más importante. En lugar de mirar los hechos en su contexto natural.

El propósito de la investigación descriptiva es mostrar los rasgos y características más importantes de la actividad de investigación que se lleva a cabo, así como revelar las relaciones manifestadas por los individuos en la situación. El autor Balestrini (2014) señala: “La investigación descriptiva nos permite distinguir entre problemas, hechos o situaciones y perspectivas individuales, por lo que las herramientas utilizadas son datos, encuestas, observaciones o entrevistas en profundidad” (p. 37).

Por tanto, la investigación descriptiva se percibe como útil para la actividad investigadora actual, ya que nos gustaría conocer las opiniones de las personas involucradas en este estudio, en este caso los empleados de una empresa especializada en brindar apoyo.

El propósito de este estudio es describir los problemas que enfrenta la empresa y obtener una imagen empírica de los mismos. La investigación exploratoria es una investigación realizada para establecer prioridades, desarrollar definiciones operativas y refinar el diseño de investigación final para problemas que aún no se han resuelto.

La investigación exploratoria determina el diseño que llevara la investigación, esto dependerá de los métodos que se escoja para recopilación de datos y selección de temas. Se define como la investigación será utilizada para analizar el problema que no está claramente definidos. Esto se hace para comprender mejor el problema en cuestión, pero no proporciona resultados definitivos.

Los estudios no experimentales generalmente tienen una validez externa alta. Además, cabe señalar que las variables obtenidas a través de este estudio no fueron manipuladas y se basaron en la observación y análisis de hechos ocurridos en una empresa especializada en el cuidado del medio ambiente natural.

Este proyecto será un estudio descriptivo que describe eventos y situaciones utilizando un estilo bibliográfico documental con el objetivo de utilizar la información para conceptualizar las variables propuestas. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo porque esta integración se utiliza sólo cuando realiza una mejor comprensión del problema de investigación de las dos partes. Los datos cuantitativos incluyen informes indirectos, como los utilizados para medir actitudes, comportamientos y herramientas de rendimiento.

Este tipo de análisis de datos se realiza con métodos estadísticos utilizando datos recopilados en el equipo. En este proyecto de investigación, la población de investigadores será el número total de empleados de empresas especializadas en la prestación de asistencia en la ciudad de Guayaquil. La empresa cuenta con 50 empleados, según el departamento de recursos humanos.

Este modelo de investigación generalmente usa la fórmula para calcular la población final o interminable, pero es demasiado personal, pero el investigador selecciona su modelo para proponer su modelo de acuerdo con sus ventajas. Este estudio se considera una muestra de investigación. En este caso, una encuesta se aplica a los empleados de la compañía

especializada en asistencias.

RESULTADOS

Como resultado de una encuesta realizada a los trabajadores de la empresa especializada en asistencias, el 47% pensó que el estilo de gestión utilizado por la empresa era normal, el 34% pensaba que era bueno y el 19% pensaba que era malo. Estilo de liderazgo.

Se encontró que el 97% de los operadores encuestados sentían que se necesitaba un líder común en la compra y venta de autos usados, mientras que el 3% pensaba que no. Estos resultados respaldan la propuesta de este estudio de que la falta de liderazgo colaborativo tiene un impacto en el entorno laboral.

Las respuestas a la tercera pregunta muestran que el 73% de los empleados quiere incentivos económicos de su empresa y el 10% los elogiará. El 9% está de acuerdo con todas las opciones mencionadas, el 6% quiere que se considere la opción del Empleado del Mes y el 2% dice que quiere ser reconocido por su trabajo.

De los empleados encuestados, el 54% dijo que estaban moderadamente motivados, el 44% dijo que no estaban motivados y sólo el 2% dijo que estaban muy motivados. Por lo tanto, dado que la motivación es parte importante para alcanzar las metas y objetivos marcados por la organización, se reconoce la necesidad de implementar algunas estrategias de gestión para mejorar esta situación dentro de la empresa.

El 100% de los encuestados cree que la motivación es un factor fundamental que incide significativamente en el trabajo ejecutado por los empleados. Por ello, se sabe que la organización debe adoptar estrategias de motivación y cumplimiento de objetivos para fortalecer las relaciones con los empleados y con ello mejorar el clima laboral.

El 94% de los empleados encuestados dijo que no recibió compensación de su empresa

por su trabajo, mientras que el 6% dijo que sí. Se puede observar una alta disminución de la motivación de los empleados y se evidencia que la empresa no adopta estrategias adecuadas para incentivar acciones que mejoren el entorno laboral. La dirección debe comprender que la motivación y la pasión de los empleados afectan la productividad y el logro de los objetivos establecidos.

Los resultados de la séptima pregunta mostraron que el 93% creía que no había justicia en el trato y la compensación de los empleados por parte de la empresa, y el 7% creía que sí había justicia. Sin embargo, una proporción elevada indica que el ambiente de trabajo puede verse afectado significativamente, lo que puede resultar perjudicial para el liderazgo.

El 89% de los encuestados afirmó que no existe el trabajo en equipo en la empresa, por otro lado, el 11% consideró que sí existe el trabajo en equipo. Estos comentarios pueden ayudar a la gerencia a determinar la necesidad de enfatizar la mejora del ambiente laboral. Escuchar a sus trabajadores de área y conocer las opiniones y perspectivas sin duda será positivo el ambiente dentro de su empresa.

Según los resultados de la novena pregunta, el 56% de las personas encuestado, considera que el ambiente laboral de la empresa es malo, en cambio que el 44% lo considera medianamente bueno. Estos comentarios hacen énfasis el propósito de este estudio sobre la importancia de un buen ambiente laboral en la compra y venta de autos usados. El 100% de los encuestados cree que mejorar las condiciones laborales en la compra y venta de coches usados tendrá un impacto muy positivo en la productividad. Los resultados obtenidos fortalecen el tema de estudio y resaltan la importancia de la implementación de acciones y estrategias que ayuden a mejorar el clima laboral directivo.

Los resultados de la encuesta presentados en el apéndice demuestran que el apoyo gerencial es eficiente para incrementar el desarrollo en el ambiente de trabajo que conduzca

a una mayor productividad de los empleados.

Los resultados son consistentes con Castro (2018) quien encontró que el apoyo gerencial ayuda a aumentar los niveles de productividad de los empleados. Las buenas relaciones con los colegas ayudaron a crear un entorno que aumentó la productividad de los empleados.

Esto también lo respaldan los resultados de Sierra (2015), quien encontró que las buenas relaciones con los colegas influyen en el nivel de productividad de los empleados. La capacitación y el desarrollo ayudan a crear un ambiente de trabajo que aumenta la productividad de los empleados.

Torcutt (2020) en su estudio "El impacto del entorno laboral en el desempeño de los empleados" encontró resultados similares de que la capacitación y el desarrollo son útiles para mejorar el desempeño de los empleados. Además, unos buenos programas de incentivos, recompensas y reconocimiento pueden ayudar a crear un ambiente de trabajo favorable que, como se sugiere, tiene un impacto positivo en la productividad de los empleados. Los resultados también fueron confirmados por Lapo (2020), quien encontró que la implementación cuidadosa de planes de incentivos puede mejorar significativamente el desempeño.

También se ha descubierto que el buen trabajo ayuda a aumentar los niveles de productividad en una organización. Resultados similares reportó Tagiuri (2018), quien explicó que existe una relación óptima en la productividad de los empleados y la carga de trabajo cuando existen buenas cualidades laborales. Este resultado es consistente con Mujica (2018) quien sostuvo que un ambiente laboral favorable ayuda a incrementar la productividad de los empleados dentro de una organización.

CONCLUSIONES

Se concluye que el entorno laboral o atmósfera laboral ayuda a aumentar la productividad de los empleados. Factores como el apoyo directivo, las buenas relaciones con los compañeros, la formación en el desarrollo, los incentivos y planes de reconocimiento rápidos, atractivos, y una carga de trabajo adecuada ayudan a transformar un buen ambiente de trabajo en la organización que repercute positivamente en el nivel de productividad de los empleados.

Por otra parte, los hallazgos también mandan mensaje a las instituciones empresariales, en especial a las instituciones financieras, la productividad de los empleados puede mejorarse y mantenerse creando un entorno propicio. Crear un entorno de trabajo favorable es una cuestión importante para los bancos y las compañías de seguros. Esto se debe a que los trabajadores son los protagonistas para el crecimiento de las compañías bancarias y de seguros que requieren tiempo y recursos para capacitarlos y entrenarlos para los retos futuros.

Las investigaciones muestran la importancia del apoyo directivo, las buenas relaciones con los compañeros, la formación y el desarrollo, los programas de motivación y reconocimiento y una carga de trabajo adecuada. Las investigaciones muestran que las organizaciones están desarrollando estrategias para ayudar a crear un ambiente de trabajo positivo.

Entre las estrategias para mejorar el clima laboral se recomiendan las siguientes:

Tabla 1
Estrategias propuestas

Estrategia	Responsable	Tiempo de ejecución	Costo
Fomentar un fuerte estilo de liderazgo entre los gerentes de línea.	Recursos Humanos (RH) y Gerentes de Línea	3-6 Meses	\$0,00
Dar autonomía a los empleados para expresar sus ideas y ayudar a desarrollar su trabajo.	Gerentes de Línea y Recursos Humanos	2-4 Meses	\$0,00
Los gerentes deben considerar las ideas y sugerencias de los empleados para desarrollar un espíritu empresarial.	Gerentes de Línea y Recursos Humanos	1-3 Meses	\$0,00
Considerar los canales de comunicación, comentarios, ideas y sugerencias que moldeen las emociones de los empleados.	Gerentes de Línea, RRHH y Comunicación Corporativa	2-4 Meses	\$0,00
Crear un buen ambiente de trabajo-cumplimiento de los requisitos técnicos, respeto y valores de los empleados.	Gerente de Recursos Humanos	3-6 Meses	\$0,00
Construir buenas relaciones entre los gerentes de línea y los empleados para lograr eficiencias colaborativas.	Gerentes de Línea y Recursos Humanos	3-6 Meses	\$0,00

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balestrini, M. A. (2014). *Como se elabora el proyecto de investigacion*. Caracas: Consultores Asociados, Servicio Editorial.
- Brooke, K., & Mills, F. (2018). *El ejecutivo visionario*. Bogotá: McGraw Hill.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias*. Mexico: Trillas.
- Caraveo, M. D. (2004). *Concepto y dimensiones del clima laboral*. Obtenido de http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones_del_clima_organizacional.pdf
- El Universo. (11 de Mayo de 2018). *Crece competencia en sector automotor en Ecuador*. Obtenido de Crece competencia en sector automotor en Ecuador: <https://www.eluniverso.com/noticias/2018/05/11/nota/6754536/crece-competencia-sector-automotor>
- Forehand, & Gilmer. (2017). *Clima laboral Vol 1*.
- Galindo, E. M. (17 de 08 de 2013). *Metodologías de la Investigación*. Obtenido de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/muestra-y-tipos-de-muestreos.html>
- Goncalvez, A. (2017). *Clima laboral*. Sociedad latinoamericana de la calidad.
- Gonzalez, M. (2017). *Cultura organizacional y liderazgo Schein*.
- Great Place to Work*. (2017).
- Halpin, & Croft. (2018). *El clima laboral de la escuela*.
- Levering, R. (2017). *Great Place to Work*.
- Litwin, & Stinger. (2018). *Los 9 factores que determinan el clima laboral*.
- Prats, J. (Junio de 2004). *Técnicas y recursos para la elaboración de tesis doctorales*. Obtenido de Universidad de Barcelona:

http://www.ub.edu/histodidactica/images/documentos/pdf/tecnicas_recursos_elaboracion_tesis_doctorales_bibliografia_orientacion_metodologicas.pdf

Ramos, M. D. (2012). *El Clima laboral, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. . Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Rodríguez, L. V. (2013). “*ESTUDIO DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL EN UNA DEPENDENCIA*”. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN.

Rojas. (2011).

Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. . Editorial Episteme.

Sierra, G. M. (2015). *EL CLIMA LABORAL EN LOS/AS COLABORADORES/AS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR*.

Solines, A. (2015). *Estudio del Clima Laboral en la cadena American Deli S.A de la Ciudad de Guayaquil*. Guayaquil.

Tagiuri. (2018). *Organizational Climate: Explorations of Concept*.

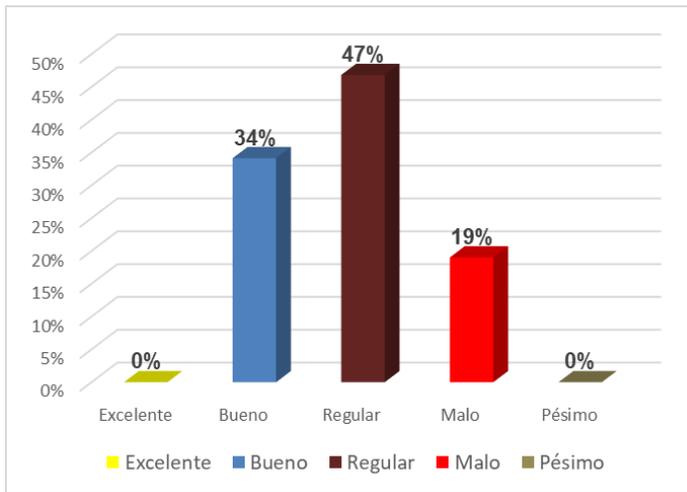
Uria, D. (2013). *EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ANDELAS CÍA. LTDA. DE LA CIUDAD DE AMBATO*. Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.

ANEXOS

Resultados de la encuesta

1. ¿Qué calificación le daría al estilo de liderazgo que se practica en la empresa?

Figura 1
Liderazgo que se practica en la Empresa

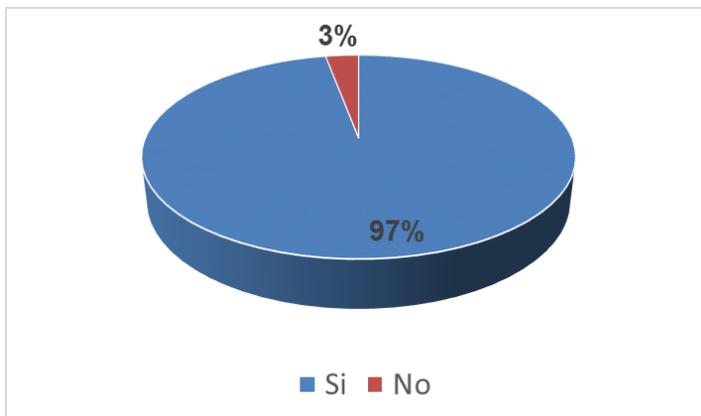


Nota. Elaboración propia (2023).

Fuente. Investigación de campo (2023).

2. ¿Considera necesario que la empresa implemente un liderazgo participativo?

Figura 2
Liderazgo participativo

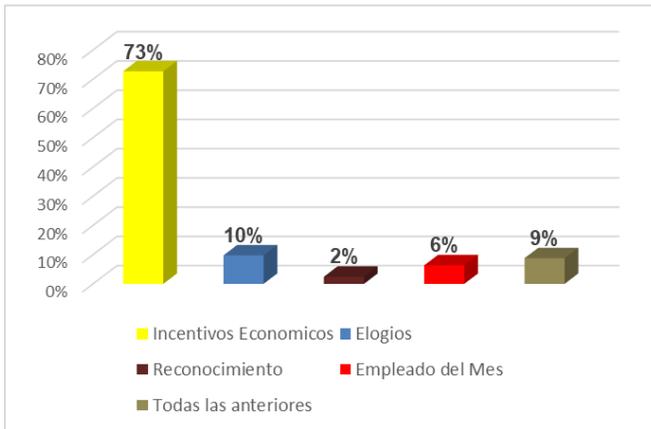


Nota. Elaboración propia (2023).

Fuente. Investigación de campo (2023).

3. ¿Qué tipo de incentivo le gustaría recibir por una labor bien ejecutada?

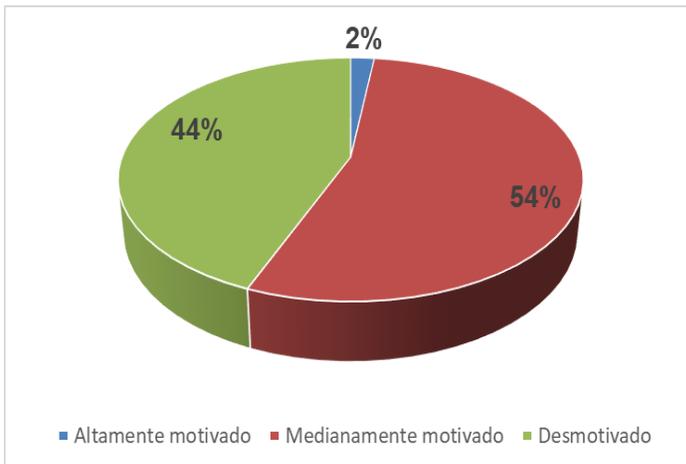
Figura 3
Tipo de Incentivo



Nota. Elaboración propia (2023).
Fuente. Investigación de campo (2023).

4. ¿Cuál considera que es su grado de motivación?

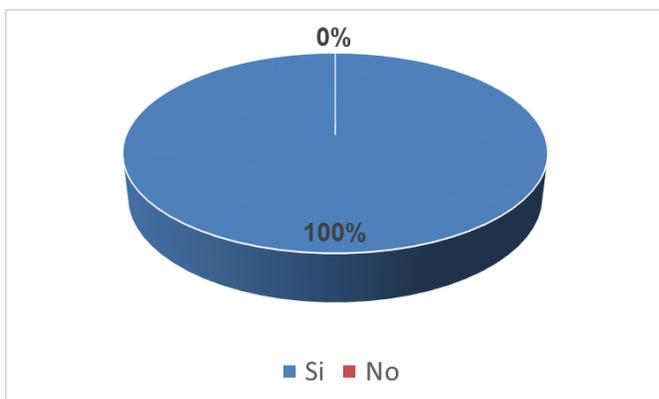
Figura 4
Grado Motivacional



Nota. Elaboración propia (2023).
Fuente. Investigación de campo (2023).

5. ¿Considera que el factor de motivación por parte de la empresa es un elemento esencial para realizar un buen trabajo?

Figura 5
Factor Motivacional



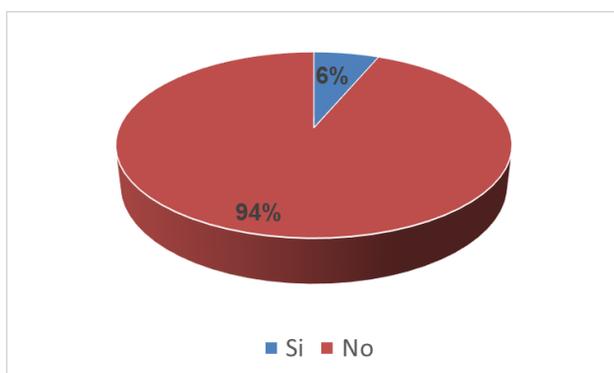
Nota. Elaboración propia (2023).

Fuente. Investigación de campo (2023).

6. ¿Siente que la empresa es recíproca en cuanto al trabajo que usted realiza?

Figura 6

Trabajo realizado versus la reciprocidad de la empresa



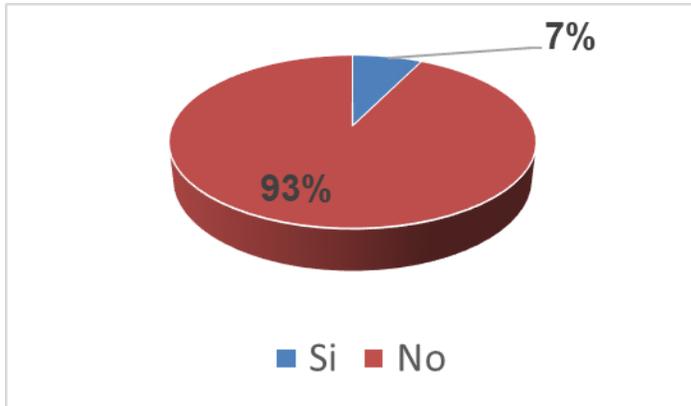
Nota. Elaboración propia (2023).

Fuente. Investigación de campo (2023).

7. ¿Existe equidad en el trato y la retribución que la empresa ofrece a los trabajadores?

Figura 7

Equidad en el trato y la retribución

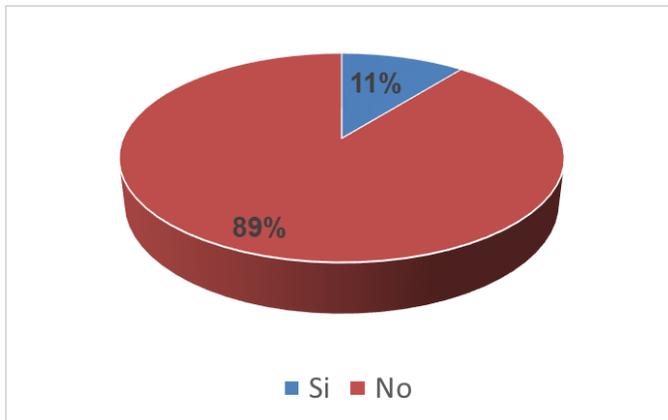


Nota. Elaboración propia (2023).

Fuente. Investigación de campo (2023).

8. ¿Existe el trabajo en equipo dentro de la empresa?

Figura 8
Trabajo en equipo

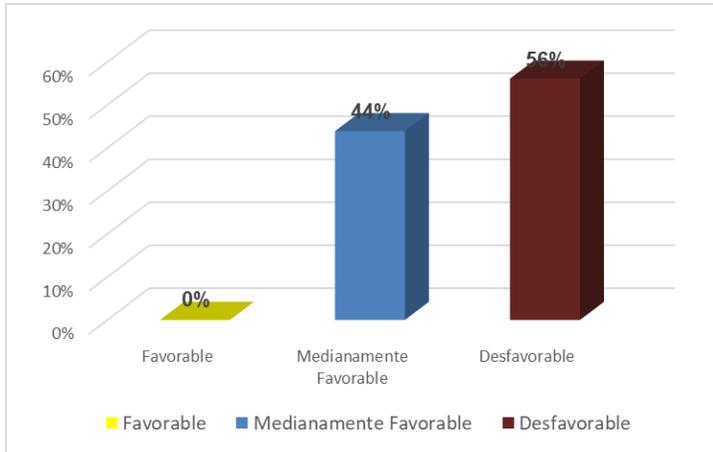


Nota. Elaboración propia (2023).

Fuente. Investigación de campo (2023).

9. ¿Cómo calificaría el clima laboral en la empresa?

Figura 9
Clima laboral



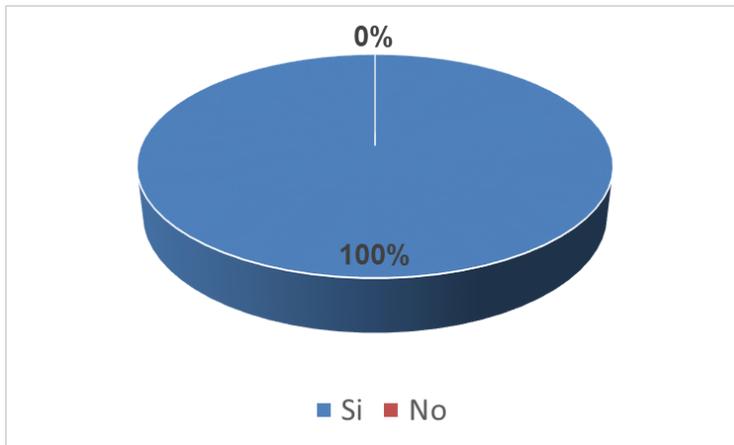
Nota. Elaboración propia (2023).

Fuente. Investigación de campo (2023).

10. ¿Cree usted que un mejoramiento en el clima laboral incidiría de manera positiva en su desempeño laboral actual?

Figura 10

Incidencia del Clima laboral en el desempeño laboral



Nota. Elaboración propia (2023).

Fuente. Investigación de campo (2023).

