



**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE  
TECNOLOGÍA**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS**

**CARRRERA: TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA:**

**PROPUESTA DE MEJORA AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA  
MICROEMPRESA PLÁSTICOS VARGAS, UBICADO EN EL CANTÓN  
GUAYAQUIL.**

**Autora:**

**Romero Carpio Marlie Del Rocío**

**Tutor:**

**PhD Simón Alberto Illescas Prieto**

**Guayaquil, Ecuador**

**2021**

# ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE TABLAS .....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xii
CAPITULO I EL PROBLEMA .....	1
1.1 Planteamiento del problema .....	1
1.2 Ubicación del problema en un contexto .....	4
1.3 Situación conflicto.....	6
1.4 Formulación del problema .....	8
1.5 Variables de la investigación .....	9
1.6 Delimitación del problema .....	9
1.7 Evaluación del problema .....	9
1.8 Objetivos de la investigación .....	10
1.9 Preguntas de investigación.....	11
1.10 Justificación e importancia.....	11
1.11 Viabilidad de la investigación.....	14
CAPITULO II MARCO TEORÍCO .....	16
2.1. Antecedentes históricos.....	16
2.2. Antecedentes Referenciales .....	25
2.3. Antecedentes Nacionales .....	39
2.4. Fundamentación Legal .....	41
2.5. Variables conceptuales de la investigación .....	45
2.6. Definiciones conceptuales .....	48
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO .....	53
3.1. Presentación de la empresa .....	53
3.2. Diseño de la investigación .....	55
3.3. Tipos de la investigación .....	56
3.4. Población .....	56
3.5. Muestra.....	57
3.6. Métodos de Investigación .....	57
3.7. Técnicas e Instrumentos.....	58
3.8 Procedimientos de la Investigación .....	59

CAPITULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	60
4.1. Aplicación de los instrumentos .....	60
4.2. Resultados de entrevista .....	70
4.3. Propuesta de mejora al clima organizacional .....	72
CONCLUSIONES .....	76
RECOMENDACIONES .....	77
BIBLIOGRAFÍA .....	78
ANEXOS .....	89

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Población.....	57
<b>Tabla 2</b> Información sobre política y objetivos .....	60
<b>Tabla 3</b> Valoración del clima organizacional.....	61
<b>Tabla 4</b> Motivación por parte del gerente.....	62
<b>Tabla 5</b> Capacitación a los empleados .....	63
<b>Tabla 6</b> Valoración de la relación entre empleados y gerente.....	64
<b>Tabla 7</b> Rotaciones de los empleados.....	65
<b>Tabla 8</b> Brindan materiales y equipos para el trabajo .....	66
<b>Tabla 9</b> Valoración del trabajo y los méritos .....	67

<b>Tabla 10</b> Comunicación entre empleados y el gerente .....	68
<b>Tabla 11</b> Creación del plan de motivación para empleados.....	69
<b>Tabla 12</b> Mejoras a implementar .....	73

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Niveles jerárquicos.....	29
<b>Figura 2</b> Niveles jerárquicos.....	54
<b>Figura 3</b> Información sobre política y objetivos.....	60
<b>Figura 4</b> Valoración del clima organizacional .....	61
<b>Figura 5</b> Motivación por parte del gerente .....	62
<b>Figura 6</b> Capacitación a los empleados.....	63
<b>Figura 7</b> Valoración de la relación entre empleados y gerente .....	64
<b>Figura 8</b> Rotaciones de los empleados .....	65
<b>Figura 9</b> Brindan materiales y equipos para el trabajo.....	66
<b>Figura 10</b> Valoración del trabajo y los méritos.....	67
<b>Figura 11</b> Comunicación entre empleados y gerente .....	68
<b>Figura 12</b> Creación del plan de motivación para empleados .....	69

# **CAPITULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Históricamente, el concepto de "clima organizacional" se remonta a la revolución industrial, en la que los trabajadores se volvieron vulnerables en gran medida al progreso social y una mayor preocupación pública. Trabajadores que temen a las fuerzas del movimiento obrero en Europa. Aunque al principio se avanzó poco en esta dirección, los fabricantes intentaron satisfacer a los trabajadores ofreciéndoles salarios y beneficios más altos y una reducción significativa de las jornadas laborales (Dávila, Escobar, Mulett, & Rodríguez, 2012).

A lo largo de los años, este aspecto se ha ido profundizando y adquiriendo importancia y reconocimiento, especialmente por parte de las grandes empresas. Sin embargo, desde el principio, cuando las empresas aún eran pequeñas, las empresas han hecho de este aspecto su principal política y lo siguen haciendo, pero podemos decir que, como siempre, hay casos excepcionales en las empresas. en relación a su tamaño y preocupación por el entorno laboral. Cuanto más pequeña sea la empresa, más probable es que ignore el concepto de clima organizacional. Por lo tanto, está previsto elaborar una propuesta para garantizar que las microempresas tengan la oportunidad de mejorar de manera realista el clima organizacional (Reyes, Núñez, López, Núñez, & Núñez, 2018).

Las divisiones están constantemente tratando de crecer ingresando al mercado con nuevas empresas, cada una con un interés en el desarrollo económico del país, pero la mayor proporción de empresas en Ecuador no se encuentra en el top 5 de los últimos 10 años; Esto es un problema porque puede demostrar que las personas están iniciando un negocio y están

interesadas en hacerlo, pero el 75% fracasa porque no conocen las prácticas comerciales adecuadas. La importancia de las buenas prácticas comerciales radica en la evaluación objetiva de los resultados obtenidos y el esfuerzo por utilizar los recursos de manera productiva (Chavez, 2013).

En otras palabras, para obtener fondos asequibles y con esto crear cada vez más riqueza, el capital humano es el recurso más importante de una organización. Los seres humanos son recursos inteligentes y sostenibles que pueden hacer cosas increíbles si se los cuida y pueden hacer su parte. La mejor cultura corporativa promueve el "flujo de talento" o el flujo de talento interno entre puestos, departamentos o departamentos. No es tan difícil como parece. Muchas empresas han podido definir sus propios requisitos de competencia e indicadores de desempeño a nivel de rol (Montenegro & Rosero, 2018).

Con base en lo anterior, ahora podemos concluir que, si bien existen otros factores que pueden llevar al colapso del negocio, fortalecer el recurso más valioso de la organización, las personas, aumenta las posibilidades de éxito de la empresa, aumenta la productividad y ganar mejores resultados de los productos. Proceso, ya sea un producto o un servicio, esta es una característica importante de la herramienta de reciclaje de herramientas y la capacitación necesaria en evaluación de impacto, que tiene como objetivo evaluar el valor y medir la satisfacción de los empleados con los resultados de la evaluación.

La experiencia demuestra que la creación de ventajas competitivas para las empresas es un proceso de varias etapas. Inicialmente, la atención se centró en mejorar los procesos de producción, marketing e innovación, así como en la segmentación del mercado. Después de eso, debido a la globalización y la competitividad, las empresas tuvieron que enfocarse en costos, ganancias y sustentabilidad. En esta fase, la atención se centra en

el capital humano. La gestión del talento es un desafío para las PYME, ya que operan en un entorno relativamente menos estable; con problemas estratégicos, estructurales y técnicos que no siempre contribuyen a la formalización del proceso de gestión de recursos humanos (Estrada, Guerrero, Rodríguez, & Andalia, 2009).

Eso es irónico porque, según el Banco Mundial, las pequeñas y medianas empresas crean más del 60% de los empleos en América Latina. Sin duda, las empresas necesitan entender que en la gestión del capital humano hay una forma de alcanzar los objetivos estratégicos para los que es importante garantizar a las personas el aporte de conocimientos y habilidades (Guiliany, y otros, 2017).

Actualmente las organizaciones se desenvuelven en un mundo globalizado y competitivo, donde tienen como principal objetivo organizacional lograr productividad por lo que en algunas ocasiones olvidan que para el cumplimiento de este objetivo el capital humano es parte decisiva, cuando el trabajo se desarrolla en un clima inadecuado puede tener como resultado una pésima calidad y retrocesos en las tareas generando pérdidas para la organización. El capital humano tiene su relevancia dentro de la cadena organizacional porque de estos depende la alta efectividad de la organización, en cuanto a los colaboradores como tal buscan empleos en los que se sientan bien, es donde se encuentran la mayor parte del tiempo, por esto las organizaciones deben contribuir e invertir en mejorar las condiciones laborales, motivar al colaborador, desarrollar un liderazgo adecuado y mejorar procesos de comunicación (Sánchez & García, 2014).

La percepción de la motivación laboral tiende a hacer que los colaboradores se encuentren comprometidos con los objetivos de la empresa, es por ello por lo que la microempresa “Plásticos Vargas” ubicada en el cantón Guayaquil, debe involucrarse para mejorar el clima organizacional, para

satisfacer la necesidad en sus colaboradores y la organización, como la meta de obtener un estilo colaborativo en pro de un beneficio común.

Para generar en los colaboradores una adecuada percepción de apoyo organizacional, tiende a hacer que estos se sientan parte de la empresa, lo que estimula la interpretación de las utilidades y las pérdidas como si fuera de ellos mismos. El líder de una organización juega un papel fundamental para la creación de un clima favorable o desfavorable, pues es el elemento más influyente y determinante, marca la diferencia en un sentido de pertenencia hacia la empresa generando de manera automática un mejor desempeño en los colaboradores, el líder tiene la responsabilidad del desarrollo de las organizaciones, ya que todas requieren de alguien para ser dirigidas.

## **1.2 Ubicación del problema en un contexto**

Las microempresas están constantemente tratando de mejorar sus métodos de producción y el clima organizacional es un documento muy importante. El clima organizacional abarca las relaciones que se desarrollan entre los diversos miembros de la empresa y crean un entorno en el que los empleados prosperan en sus actividades, este también puede ser un vínculo real en la organización o un obstáculo para su funcionamiento (Maya, Vallejo, Ramos, & Borsic, 2019).

En cuanto al clima organizacional, los miembros internos y externos de la organización influyen en los resultados de los miembros de la empresa, las características del entorno laboral percibidas por los empleados en realidad tienen un efecto directo o indirecto sobre el comportamiento y la productividad en el trabajo. Este clima se puede determinar fácilmente, ya que este término se refiere al entorno que respiramos en nuestro entorno



de trabajo. Está bien diseñado con un ejemplo: ¿Alguna vez visitó un sitio web y descubrió que hay mucha emoción en esta situación? Quizás acaba de tener una discusión, un problema con el cliente, o simplemente ese cambio, dos personas que no se entienden necesitan trabajar juntas provoca que se sientan en tensión (Torrecilla, 2005).

Por supuesto, trabajar en tales condiciones no perjudica a la empresa, cuando dos personas necesitan trabajar juntas, es importante centrarse en desarrollar un buen compromiso de equipo, de lo contrario, con un mal clima organizacional el clima organizacional ahora se entiende como una imagen clara del funcionamiento interno de la empresa u organización; es un concepto dinámico que cambia según la situación organizacional y el atractivo de los empleados. El clima organizacional se puede reformar para mejorar o empeorar en función de condiciones clave, como la contratación de nuevos empleados, nuevos gerentes, nuevas tecnologías, nuevas regulaciones o conflictos no resueltos, ya que puede mantener una cierta estabilidad en caso de cambios. consistente. progresivo y bien planificado (Reyes, López, & Núñez, 2018).

En cualquier caso, cabe destacar que los resultados no son suficientes, más bien conviene recordar que son solo una parte del lugar de trabajo. Hay muchos otros factores y esto se muestra claramente en la publicidad. Por tanto, como muestran muchos estudios, la motivación laboral tiene un efecto directo sobre la productividad de los empleados. Algo que tenga sentido. En otras palabras, cuando los empleados sienten que la organización se preocupa por su bienestar, aumentan su compromiso y compromiso. Esto, a su vez, lo alienta a estar listo para lograr sus objetivos e implementar la estrategia de la que forma parte.

Las expectativas de los empleados sobre la empresa y su puesto también son importantes. Si es así, tiene un efecto positivo en el objeto, y si no,

ocurre lo contrario. Este trabajo tiene como finalidad comprender la situación interna de la empresa y a resaltar la reacción del grupo ante la rutina, reglas, regulaciones y / o lineamientos de gestión. Esto tendrá un impacto directo tanto en el compromiso como en la personalización con la organización de socios o empleados, ya que queda claro que, si los empleados de la empresa no recuerdan usar camisetas, es probable que su entorno de trabajo se deteriore.

Varias variables organizadas afectan el entorno laboral, incluidas las políticas, los estilos y los planes de gestión, los sistemas de empleo y despido; Promoción y movilidad funcional, que a su vez puede depender del entorno laboral.

La función principal de cualquier empresa privada que suministre cualquier producto, bien o servicio es ganarse la confianza y fidelidad de los clientes, lo cual se logra mediante un servicio confiable y entregas puntuales. responsable.

En este contexto, la organización debe tener en cuenta que la personalidad y la satisfacción con el entorno le permiten realizar su trabajo de forma consciente y motivada. Por ello, los recursos humanos son un hito muy importante para las empresas en un mundo globalizado y competitivo.

### **1.3 Situación conflicto**

En la microempresa “Plásticos Vargas”, ubicada en el cantón Guayaquil, los trabajadores tienen una variedad de problemas en el clima laboral, provocando de esta manera tener poco interés de laborar al máximo rendimiento.

La empresa tiene situaciones de conflictos internos, desmotivación, factores decepcionantes y escasas oportunidades de desarrollo que dificultan el buen desarrollo de los empleados.

Las habilidades y competencias no son las únicas cosas importantes en un entorno empresarial. Por lo tanto, es necesario conocer las características de los empleados que los motiven y satisfagan para lograr mejores resultados y así obtener una fuerza laboral más feliz, más productiva y, en consecuencia, brinde servicios de alta calidad. el más competitivo del mercado.

Si los empleados de estas áreas no están satisfechos con el clima laboral de la empresa objetivo debido a la no confirmación del trabajo, falta de motivación del personal, significa baja productividad e incumplimiento de indicadores presupuestarios, reducción de ganancias, metas para la empresa.

Sin embargo, la administración ha decidido despedir a los trabajadores, lo que genera inquietudes y preocupaciones sobre la seguridad. El equipo de talento humano se ha retirado anticipadamente por el desinterés de los directivos por mejorar el clima laboral y por las medidas de motivación del equipo y demás departamentos en esta temática con el fin de superar obstáculos.

Esto se manifiesta en una baja productividad y en la imposibilidad de lograr ciertos objetivos a nivel de la fuerza laboral.

Las evidencias a mostrar son:

- Infracción de los objetivos de la microempresa.
- Poco interés de los trabajadores.

- Reducción de la facturación de la empresa.
- Acoso a nuevo personal.
- Baja productividad de los empleados

Por ello, se cita al líder a realizar encuestas y dar retroalimentación en diversas áreas para que la situación no se controle adecuadamente.

**Cuadro 1. Conflicto**

<b>Causas</b>	<b>Consecuencias</b>
Dificultades en la comunicación	Falta de coordinación entre empleados y superiores inmediatos
Extensa rotación de personal	Aumento de los costos de endeudamiento por contratación y formación
Gran incertidumbre al realizar las tareas dentro de la empresa	Problemas en la realización de sus actividades

Elaborado por: Romero M. (2021).

#### **1.4 Formulación del problema**

¿De qué manera influye el clima organizacional, en el desempeño laboral de los empleados de la microempresa Plásticos Vargas, ubicado en el sector urbano la Prosperina, del cantón Guayaquil, provincia del Guayas, en el periodo 2021?

## **1.5 Variables de la investigación**

**Variable independiente:** Clima organizacional

**Variable dependiente:** Desempeño laboral

## **1.6 Delimitación del problema**

**Campo:** Administración del Talento Humano

**Área:** clima organizacional

**Aspectos:** desempeño laboral.

**Tema:** Propuesta de mejora al clima organizacional en la microempresa Plásticos Vargas, ubicado en el cantón Guayaquil.

## **1.7 Evaluación del problema**

### **Delimitado**

Clima organizacional desfavorable reduce la eficiencia de los empleados en la microempresa “Plásticos Vargas”, ubicada en el cantón Guayaquil, Provincia de Guayas.

### **Claro**

Escribe correctamente, es fácil de entender y se identifica con ideas concisas. Las variables examinadas son fáciles de identificar en la descripción del problema.

### **Evidente**

Que tiene expresiones claras y notorias. Por supuesto, los síntomas son notables e indican un mal ambiente de trabajo.

## **Concreto**

Escribe de forma breve, correcta, directa y correcta. Por tanto, se examinan las variables identificadas para determinar posibles soluciones.

## **Relevante**

Por supuesto que lo que importa es lo que es importante para la comunidad, a qué apunta y qué se debe resolver científicamente, porque si no se resolvieran estas dificultades, la empresa entraría en el proceso de cierre.

## **Original**

Un nuevo enfoque que no comprendes del todo. En los márgenes de las grandes tiendas de la ciudad, este tema ha sido tan poco explorado que este libro se ha convertido en uno de ellos.

## **1.8 Objetivos de la investigación**

### **Objetivo general**

Desarrollar un plan de mejora al clima organizacional para el incremento del desempeño laboral de los empleados de la microempresa Plásticos Vargas, del cantón Guayaquil.

### **Objetivos específicos**

- Sustentar las teorías administrativas que fundamenta el clima organizacional enfocado al desempeño laboral.
- Diagnosticar el estado actual del clima organizacional en la microempresa Plásticos Vargas, del cantón Guayaquil.

- Elaborar un plan de mejora sobre el clima organizacional que aumente el desempeño laboral de la microempresa Plásticos Vargas del cantón Guayaquil.

### **1.9 Preguntas de investigación**

¿Cómo se sustentan las teorías administrativas relacionadas al clima organizacional y al desempeño laboral?

¿Cuál es el clima organizacional en la microempresa Plásticos Vargas?

¿Qué elementos se necesitan para elaborar un plan de mejora sobre el clima organizacional en la microempresa de Plásticos Vargas?

### **1.10 Justificación e importancia**

Este proyecto de investigación que se está llevando a cabo ayudará a mejorar la empresa, ya que existen sugerencias positivas para una mejora rápida del clima organizacional debido a las necesidades de los empleados. Por otro lado, se conocerá el nivel de desempeño de cada empleado de las funciones en la organización.

Comienza con el hecho de que cada día es una necesidad absoluta para las organizaciones a fin de crear un clima organizacional positivo para todos los involucrados. Cabe destacar que la organización, que no cuenta con un clima organizacional favorable, se encuentra en desventaja frente a otras, ya que ofrece la mejor calidad de sus servicios o relaciones en todos los ámbitos, lo que mejora enormemente los resultados. cada empleado.

El propósito de este estudio es determinar el clima organizacional y su relación con la productividad con el fin de sentar las bases para la definición de una nueva política de empleo para los trabajadores de la microempresa “Plásticos Vargas”. También se enfatizará el nivel de clima organizacional

y productividad que entienden los administradores para que los gerentes puedan proponer acciones que conduzcan a cambios significativos en la productividad y productividad de los administradores en relación a los problemas u obstáculos identificados en el clima organizacional de la agencia.

Tanto los colaboradores, como los gerentes utilizan la investigación para de esta manera poder demostrar el vínculo entre el clima corporativo y la productividad, hay pasos que puede tomar para mejorar la organización. De esta forma, los empleados de cada área de gestión crean un clima organizacional que favorece su salud mental y las relaciones de equipo con el fin de maximizar su productividad en el trabajo; No hay duda de que una mejor productividad laboral es beneficiosa para la empresa, como muestran los resultados financieros.

A nivel internacional, uno de los mayores problemas que enfrentan las organizaciones es la falta de medidas para mejorar e incrementar la productividad a través de la investigación climática en las empresas. Siempre que el clima de la organización influya en la productividad de los empleados.

Un mejor clima organizacional significa que las empresas pueden ser receptivas a los diversos cambios que pueden ocurrir en sus fases, a los beneficios que las empresas aportan al beneficio y al desarrollo de los empleados con el fin de rentabilizar las empresas.

Una persona que trabaja en un entorno laboral estimulante desarrolla satisfacción personal, lo que conduce a una mayor productividad. Por eso, es muy importante que diversas empresas, organizaciones e instituciones presten atención a la percepción que tiene el empleado del entorno laboral en el que trabaja. Esto puede ayudarlo a aumentar la eficiencia, brindar un mejor servicio y ser más competitivo.



En un clima organizacional ideal, los empleados establecen sus propios objetivos para cada proyecto u objetivo organizacional y trabajan juntos tanto como sea posible. En particular, la organización en su conjunto explora los más altos niveles de productividad corporativa, motivada por las prácticas más efectivas diseñadas de acuerdo con las metas de su desarrollo.

Por lo tanto, la organización debe confirmar que el clima organizacional es visto como una estrategia o herramienta que puede ayudar a desarrollar las capacidades de sus empleados y gerentes. El clima organizacional cobra importancia cuando se conocen todos los escenarios, en los que la empresa actúa interna y externamente, que tienen una gran influencia en el desarrollo motivacional de la empresa y sus empleados; Escenario interno de la empresa.

En definitiva, se considera más importante motivar y cambiar persistentemente a los involucrados en el cambio del clima organizacional, ya que la importancia de un clima organizacional ideal radica en la gestión de decisiones de calidad, buena voluntad, progreso y logro de metas; Los valores comerciales de la empresa, sumados a los que la empresa brinda buena rapidez, así como el espíritu de información personal de cada empleado y gerente.

La junta debe enfatizar que sus grandes ideas son importantes y que pueden generar inspiración e influencia a través de sus líderes y empleados. Las organizaciones que pueden hacer lo que planean hacer sin temor al fracaso son las que tienen una buena relación conceptual. Los valores son importantes para la interacción entre gerentes, ejecutivos y sobre todo los empleados.

### **Aporte práctico**

Además, se prevé posibilitar los cambios previstos en la actitud y comportamiento de los integrantes, así como en la estructura organizativa, teniendo en cuenta la percepción de las estructuras y procesos que ocurren en el entorno laboral, donde se buscara establecer mejoras en las condiciones del clima laboral de la microempresa “Plásticos Vargas” que ayudarán a superar el déficit actual que afecta la productividad laboral.

### **Utilidad metodológica**

El objetivo es desarrollar métodos y técnicas que combinen el clima laboral y la eficiencia organizacional con el fin de crear una estructura de fuerza laboral motivada con la formación adecuada para su implementación.

### **Relevancia social**

Si esto se hace sobre la base de recomendaciones de motivación orientadas al aprendizaje y al desempeño, el comportamiento de los miembros de la organización también cambiara.

## **1.11 Viabilidad de la investigación**

### **Viabilidad técnica**

Para evaluar qué recursos están disponibles para este proyecto, comience con los recursos humanos que se pueden encontrar dentro o fuera de la empresa, ya que la búsqueda interna es la más barata y lenta ya que la persona encontrada conoce las áreas de negocio y se siente motivada. sabiendo que su formación y experiencia les hará ascender a este puesto. Los usuarios de este proyecto quedarán satisfechos porque no notan ningún cambio negativo, al contrario, son actividades divertidas de motivación que eliminan el estrés y la energía negativa con el fin de obtener los mejores resultados en las actividades que se desarrollan.

### **Viabilidad administrativa**

Esta investigación se basa en una serie de estructuras e instrumentos adecuados y necesarios para que los empleados de la empresa puedan realizar sus tareas libres de conflictos y violencia.

### **Viabilidad Organizacional**

Este proyecto funciona gracias al trabajo de las personas involucradas, el desarrollo de un equipo capacitado y motivado para que la empresa pueda incrementar su productividad.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORÍCO**

#### **2.1. Antecedentes históricos**

Para empezar antecedentes teóricos de los estudios de clima organizacional que fueron caracterizados en el siglo XX, es conveniente pensar en una parte de las teorías de la administración. Entre estas: la teoría clásica, y científica de la administración, de las relaciones humanas, de los dos factores de Herzberg, del clima organizacional de Rensis Likert, y del desarrollo organizacional. Estas mantienen legitimidad para el análisis de la peculiaridad a la que se aborda. A continuación, se realiza un bosquejo de las mismas:

El ingeniero estadounidense Frederick Winslow Taylor inicio en el año 1911 La teoría de la administración científica, con el fin de expandir la productividad de las organizaciones en Estados Unidos. Alonso y Quintero (2018) expresan que fundamentó la teoría en cuatro principios: “división del trabajo, selección del personal, capacitación o especialización y cooperación estrecha y amistosa entre obreros y jefes” (Alonso & Quintero, 2018).

La teoría clásica de la administración se formuló en 1916 por Taylor en la ciudad de Francia, en la que considera la organización como una estructura, se desglosan las tareas laborales para desarrollar aún más la competencia y la productividad laboral (Agüero, 2018).

Chávez (2016) hace referencia a que:

“Desde el principio de los tiempos, el hombre ha ido avanzando poco a poco en todos los ámbitos, por lo que la Administración no está exenta. Autores como Taylor, Fayol, Weber, Mayo, Maslow, entre otros, aportaron estándares

increíbles a lo que hoy se conoce exactamente como Ciencias Administrativas”

Debe señalarse que no hay que considerar el avance de las distintas escuelas como una verdad, sino el desarrollo organizacional más humanizado, actual y especializado, con impacto de los diferentes factores ambientales del llamado clima organizacional (págs. 9-14).

Por otro lado, Granados (2013) menciona que:

Es en la especialización, eficiencia de las asignaciones y en las estructuras habituales de la organización que la administración científica se centró particularmente. A medida que avanzaba esta estructura, se buscaba una división completa de las tareas, sobre todo buscando la eficiencia, abaratando gastos y utilizando un trabajo incompetente que se puede preparar en un breve lapso de tiempo para realizar el trabajo, caracterizados por las jerarquías a cargo del personal especializado (pág. 214).

Se establecen las estructuras. Las metodologías fundamentales vienen dadas por la organización adecuada y los estándares generales de la organización, que se mencionan a continuación:

La división del trabajo: “especialización de empresas y personas para ampliar la competencia”. Además de la autoridad y responsabilidad: “derecho a proporcionar órdenes y esperar obediencia”. También la disciplina: “obediencia, compromiso, energía, conducta y respeto por los estándares establecidos”. Unidad de mando: “recibir órdenes de un sólo superior”. Unidad de dirección: “se refiere a objetivos que persigue cada grupo por medio de un plan con asignación de un jefe”. Subordinación de los intereses individuales a los generales: “por encima de los intereses de los empleados están los intereses de la microempresa”.

Remuneración del personal: “debe haber un cumplimiento razonable y una compensación asegurada, para los trabajadores y para la microempresa”. Centralización: “convergencia de expertos en los niveles más altos de la microempresa”. Cadena escalar: “línea de poder que va del nivel más significativo al nivel más bajo”. Orden: “un lugar para todo y todo en el lugar”. Equidad: “amabilidad y razonabilidad para lograr la confiabilidad del personal”. Estabilidad del personal: disminución de la rotación, lo que afecta negativamente a la eficacia jerárquica. Iniciativa: capacidad de imaginar un plan y la prosperidad. Espíritu de equipo: congruencia y relación entre los individuos para construir cualidades para la microempresa (Iglesias & Sánchez, 2015).

Medina & Ávila (2002) expresan que:

En los Estados Unidos entre los años 1924 y 1927 la teoría de las relaciones humanas fue planteada por el sociólogo Elton Mayo y el psicólogo Hugo Munsterberg. En ella, se establecen las relaciones interpersonales y los principales enfoques que están dados por la organización informal, motivación, comunicación, liderazgo y dinámica de grupo.

Como indica Brunet (2004) dentro de la idea de clima organizacional hay una mezcla de dos formas de pensar extraordinarias: la Gestalt y la escuela funcionalista.

De La Cruz & Huaman (2016) indican que:

La primera es la Escuela Gestalt, que se centra en la organización de la percepción, percibido como “el todo no es exactamente lo mismo que la cantidad de las partes”. Esta corriente aporta dos estándares de la impresión del sujeto. Según esta escuela, los sujetos comprenden el entorno general en función de criterios percibidos e inferidos y actúan

por lo que ven el mundo, la visión del lugar de trabajo y el clima influye en la conducta.

Para la escuela funcionalista, el razonamiento y la conducta de un individuo se apoyan en el clima que lo envuelve y los contrastes individuales asumen una parte significativa en la transformación del sujeto al medio actual (Edel, García, & Guzmán, 2007).

Es oportuno mencionar que según la escuela Gestalt el sujeto se ajusta a la circunstancia presente ya que no tiene otra opción, es decir, el individuo que trabaja coopera con la actual situación y participa en la decisión del entorno de esta. Los funcionalistas presentan el papel de las diferencias individuales en este componente.

“Como regla general, cuando las escuelas Gestalt y Funcionalista se aplican a la investigación del clima organizacional, comparten a todos los efectos un componente esencial que es el grado de homeostasis (equilibrio) que los sujetos intentan conseguir en la organización para la que trabajan” (Edel & García, 2014). Los individuos tienen un requerimiento de datos del lugar de trabajo, para conocer las prácticas que la asociación requiere y de esta manera lograr un grado satisfactorio de compensación con el entorno general.

Según Edel y García (2014) indican que:

Si un individuo percibe hostilidad en el entorno de la microempresa tendrá propensiones actuar de manera protectora de forma que pueda establecer un equilibrio con su circunstancia actual, ya que, para dicho entorno, requiere una demostración de acto defensivo.

Para los estructuralistas, el clima surge de partes reales del entorno laboral, como el tamaño de la asociación, la centralización o descentralización de la dinámica de decisiones, la cantidad de grados progresivos de poder, el tipo de innovación utilizada, la pauta de conducta del individual. A pesar del hecho de que, con esto, los creadores no esperan evitar que el impacto obtenga el carácter propio del individuo al decidir la importancia de sucesos organizacionales, en los elementos estructurales de naturaleza objetiva se centran las expectativas.

Para los humanistas, el medio ambiente es la disposición de las percepciones mundiales de acuerdo a cada circunstancia personal y lo que se refleja entre las cualidades del individuo y la asociación.

García y Edel (2007) indican que:

El clima organizacional para las corrientes sociopolítica y crítica aborda una idea mundial que coordina cada una de las partes de una asociación; alude a las actitudes subyacentes, a los valores, a las normas y sentimientos fundamentales que los trabajadores tienen hacia la organización.

Posterior a haber señalado a las escuelas fundamental la idea de clima organizacional, conviene mencionar que la presente revisión asume la teoría de clima organizacional o sistemas de organización propuestos por Likert. Esta teoría permite concentrarse en la idea de causa-efecto y resultados lógicos y, además, nos permite examinar el trabajo de las variables que componen el clima observado.

Likert menciona que son tres conjuntos de variables las que afectan la visión del clima organizacional. La primera de ellas son las causas referidas a la estructura que conforma la asociación y la organización: decisiones, reglas, actitudes y competencias entre otras”.



Brunet (2004) menciona que:

Las últimas variables son el resultado adquirido de los dos últimos e influyen en la organización en la productividad, ganancias y pérdida. En cuanto a las variables intermediarias, deben comprender los procesos organizacionales y reflejar el estado interno y la solidez de una micro empresa.

Es relevante precisar que es de interés de la presente revisión profundizar en los factores considerados como intermediarias, sin dejar de analizar posteriormente aquellos que resultan durante el uso de instrumentos cualitativos, ya que la ventaja de estos es, inequívocamente, dar componentes de análisis que están más allá del alcance de la investigación. Con esto, rescatan la impresión fundamental de los integrantes que son fundamentales para comprender el objeto de estudio. En esta línea de pensamiento, se percibe que el clima organizacional o es un sistema abierto al interior y exterior de la microempresa plásticos Vargas, ubicada en el cantón Guayaquil.

Durante la época de la Revolución Industrial, en las plantas manufactureras y negocios sujetos a los estados de vida en el universo laboral de los obreros, abundaban las largas jornadas de trabajo produciendo un abuso en los trabajadores, tanto intelectual como mentalmente por lo que vivían en un mundo en tensión, donde no tenían la notable oportunidad de descansar y el clima no era el adecuado. Es por ello que se tomaron nuevas medidas para disminuir las horas y, para dar más significación a los trabajadores brindándoles una satisfacción personal superior (Miquilena, 2016, pág. 39).

Basándose a lo que acota Chiang y Ojeda (2013) "Un trabajador contento es un trabajador útil" (pág.45), alude a la prosperidad laboral y como esta es apreciada por el trabajador con ímpetu o reconocimiento del trabajo por

el cuidado y compromiso en la acción. Durante los años 50 y 60, enfatizando el desempeño laboral existía conexión directa entre la satisfacción laboral y la productividad. igual manera durante la década del 90 se conducía investigaciones dependientes al rendimiento del trabajo (Arana, 2016).

Dos modalidades de desempeño laboral se destacan durante la década del 90, la principal denominada desempeño al referirse a la viabilidad, es decir, mostrar capacidad para lograr objetivos y metas dentro de la microempresa. La posterior es el desempeño contextual y/o cívico, este depende de cómo se desenvuelva a la hora de completar la acción con la adquisición de un gran resultado (Díaz, y otros, 2014, pág. 116).

Adicionalmente en los 90 se realizó en Estados Unidos un firme avance de forma organizacional, entre otros aspectos, con una sola razón de producir beneficios tanto para el cliente interior como para el exterior y, lo fundamental, contar con trabajadores altamente calificados (Espinosa, 2016).

Hablando del siglo XXI, las progresiones en las asociaciones son consistentes, a la luz de que se está creando un avance en el mundo empresarial, en temas políticos, en innovación, en materia financiera, en nueva información y habilidades por parte de los supervisores a la hora de tener una correspondencia más directa con los trabajadores de la organización, por lo que esto depende del compromiso y el tiempo para que los grupos de trabajo sean más efectivos y accesibles para ejecutar el trabajo por completo (Malpica, Rossell, & Hoffmann, 2014, pág. 73).

De tal manera, actualmente existen medidas más útiles y / o beneficiosas para los trabajadores, se han creado cambios por el ritmo de la vida laboral que implicaba en épocas pasadas, actualmente las asociaciones cuentan con un personal calificado y suficiente, participan de un ideal de trabajo con

poca disminución de costos y gastos, teniendo como impacto una importancia en la productividad y el trabajo humano (Añez, 2016, pág. 251).

Acentuando la valoración del desempeño laboral en una organización, satisface la motivación detrás de lograr recursos humanos de gran calidad dependientes de habilidades y capacidades, así mismo, se realizan procesos dependientes de indicadores, metodologías tanto cualitativas como cuantitativas, logrando el desarrollo y un cambio en el medio organizacional y profesional para mantener la coherencia con cada una de las metas propuestas (Valdés, Garza, Pérez, Gé, & Chávez, 2015, pág. 50).

Como indica Pérez (2014) la productividad "Es la conexión entre la creación de productos y la cantidad de insumos " significa cómo el personal está tratando con los activos esenciales, ya sean sustancias naturales, aparatos, recursos humanos, entre otros aspectos, sin desperdiciar el tiempo, y mucho menos las variables asociadas con la realización de esta acción (pág.181).

Durante la década de los 50, la ejecución de los motivadores salariales se llevó a cabo en ese momento con el anuncio de un gobierno militar, decidido construir de esto un impulso, estableciendo un entendimiento tanto para la organización como para el empleado, ya que los dos actores son esenciales para ello que la eficiencia el desempeño de la asociación tiene un nivel innegable, destacando la disminución de gastos y la mayor adaptabilidad de los trabajadores (Marshall, 2016, pág. 10)

Aludiendo a este artículo, el escritor Heredia y Rodríguez (2012) precisan que "Taylor en 1991 se basa en la estimación y legitimación de los tiempos", deja saber que para una productividad efectiva, elaborada por cada uno de ellos debe ser igual considerando los recursos, tiempo, aumentando la satisfacción y beneficios de los empleados y / o clientes, cada una de estas

y las perspectivas más significativas compiten entre sí por un mejor desempeño y organización en el trabajo (pág.98).

En estos días se pide con más relevancia la eficiencia en el clima laboral de las organizaciones, ya que esto es lo que produce de manera positiva el tener una capacidad humana capaz, en consecuencia, es que los empleados tienen la preocupación y el compromiso explícito al realizar un bien o servicio, con el apoyo de cada uno de ellos dando opciones para una mejor ejecución, haciendo más sencilla la conexión entre el trabajador y el jefe (Gomez, 2016, pág. 103).

En la actualidad, cada una de las organizaciones está construyendo la utilización de sistemas creativos ya sea en proyectos o hardware para un proceso de creación superior, brindando un personal mejor calificado y con un nivel de información innegable para la dinámica de la asociación (Añez, 2016, pág. 37). Como señalan Klingner y Nabaldian (2002) "las teorías aclaran la conexión entre la motivación y la capacidad de realizar, así como la conexión entre la satisfacción en el trabajo y el desempeño y rendimiento" (pág., 252).

Juárez (2014) afirma que:

La teoría de la Equidad, esencialmente sostiene que se identifica con la visión del trabajador en lo que respecta al tratamiento que recibe: razonable o fuera de lugar. Esto se refleja para Klingner y Nabaldian (2002): en firmeza, en expresiones de buena voluntad y en una efectividad más destacada en el trabajo dentro de la asociación.

Si bien la teoría es clara, el problema es que en múltiples ocasiones este discernimiento está más conectado a un estado psicológico dependiente de decisiones emocionales. No obstante, implica que la imparcialidad y el buen trato son componentes clave, con una gran correspondencia entre el

administrador y los subordinados que aparecen con un peso equivalente. Este valor se compone de dos puntos de vista: a) El rendimiento, b) La equiparación con otros.

En el caso principal, es la correlación del compromiso o ejecución con el trabajo y la compensación que obtienen comparables a otros (p. 253).

La teoría de las expectativas se centra: en las sensaciones de realización de los trabajadores, de esta manera emana un mejor desempeño laboral en contraste con otras.

Juárez (2014) afirma que:

Hay tres factores identificados: a) El grado que un trabajador acepta que puede tener cuando realiza el trabajo al nivel normal. b) La valoración del empleado con el consiguiente reconocimiento a través de recompensas o autorizaciones como resultado por alcanzar el grado normal de desempeño. c) La importancia que el trabajador concede a estas gratificaciones o sanciones (p, 253).

Esta teoría permite comprender un gran número de respuestas positivas o negativas en el desempeño del trabajador; ya que, como individuo, también tiene expectativas y objetivos” (Ramírez, 2021).

## **2.2. Antecedentes Referenciales**

Esta investigación muestra antecedentes sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, ya que esto permite conocer con mayor profundidad el motivo de la investigación y de las cosas, de esta manera se puede comprender de la manera más idónea el presente y gracias a ello es factible tomar por las mejores opciones, que decidirán el futuro de las asociaciones.

Un ambiente de trabajo creado por la cultura organizacional y su efecto como determinante en el comportamiento del personal administrativo de una microempresa, De lo anterior se puede concluir que: Luego de analizar el clima organizacional del personal administrativo en la Ciudad de Guayaquil, se pueden tomar medidas para mejorarlo, siempre y cuando se obtenga la siguiente información sobre esta base. Estos factores indican que la microempresa tiene una cultura organizacional débil y por lo tanto tiene baja productividad en términos de desempeño y resultados de sus metas. No hay conocimiento y compromiso con la cultura de la organización y el personal cuando están motivados y guiados por un directivo para perseguir la misión, visión y valores con los que debe estar comprometida para ser una organización exitosa (Gamarra & Rivera, 2015).

Además, los hallazgos señalan que el personal administrativo y carecen de conocimiento de la misión, visión, valores y metas organizacionales. Los encuestados argumentan que esta situación se debe a la duración de la misión y la visión; eso los hace difíciles de recordar. Otro aspecto fundamental de la cultura organizacional son los valores de su personal y esta organización, cuyo género es poco claro entre los actores organizacionales. Analizando las conclusiones del autor del estudio anterior, se puede concluir que el personal administrativo no está ligado a la empresa, pero se puede ganar mediante el uso de herramientas y los resultados obtenidos si pueden trabajar para ella. Mejora los resultados (Gamarra & Rivera, 2015).

Los diversos problemas que afectan la satisfacción de los empleados se han relacionado; Salud en el entorno en el que se realiza el trabajo diario (limpieza e higiene). El resultado del estudio es que el ambiente organizacional en general es aceptable para la empresa, con resultados principalmente debido a la calidad de los empleados, las metas establecidas por el departamento, el compromiso de los empleados, las

buenas relaciones interpersonales entre colegas y gerentes (Guerrero, 2015).

Más rápido reclutamiento y adecuación señalando, buena coordinación, medidas de delegación, como las medidas con mayor nivel de aceptación en relación a las características de la comunicación interna, reconocimiento de su buen desempeño y eficiencia en el desempeño, encontraron un menor nivel de aceptación. Para obtener resultados detallados, la investigadora utilizó dos cuestionarios basados en la teoría de Likert: el primero para evaluar el clima organizacional y el segundo para evaluar la satisfacción con el trabajo del presidente del Consejo Nacional Electoral de Santo Domingo de los Tsáchilas. Con base en los resultados, se deben mejorar los puntos que representan los puntos más débiles (Guerrero, 2015).

Los empleados de la PUCESE afirman que el 81,6% tiene una imagen institucional satisfactoria, la motivación y las expectativas muestran que el 58,5% están en riesgo por insatisfacción con la falta de motivación en el trabajo y el incumplimiento de las expectativas. Quién los tiene cuando empiezan. trabajar en una fábrica. La tasa de educación y desarrollo muestra que el 44,8% está insatisfecho con la falta de programas de capacitación para los trabajadores, y el 38,9% sigue insatisfecho porque cree que su trabajo no lo está. bien pagado dependiendo del trabajo realizado (Brausin & Sánchez, 2008).

En materia de compensación y reconocimiento, afirman que el 45,7% están en riesgo, mientras que los empleados expresan su descontento por la falta de compensación y reconocimiento en el lugar de trabajo, y al 25,47% de puntaje de comunicación, están en riesgo porque creo que no lo están. lo suficiente para asegurar que la información llegue a todas las áreas de la institución. El factor interpersonal indica que 66,7% se encuentran en el

nivel preventivo, pues expresan su descontento, pues creen que hay gran movilidad y cambios en el trabajo entre compañeros que afectan las relaciones interpersonales afectan factores de las condiciones laborales es del 66,1% a nivel preventivo, porque expresan su descontento, porque creen que falta un trabajo cómodo (Brausin & Sánchez, 2008).

### **Motivación humana**

Para describir el comportamiento humano es necesario estudiar la motivación humana, que es la base de la teoría de la gestión del comportamiento y el campo en el que se han realizado grandes esfuerzos. Los investigadores del comportamiento encontraron que los gerentes necesitan conocer las necesidades de las personas para comprender mejor el comportamiento humano y que necesitan usar la motivación como un arma para mejorar la calidad de vida en la organización. Esto significa que el término "motivación" ya se usaba en la escuela de ciencias, donde Taylor dominaba con su modelo tradicional. Un importante teórico argumentó que las necesidades humanas están representadas por el significado y la influencia en los niveles jerárquicos (McClelland, 1989). Donde se describe lo siguiente:



**Figura 1** Niveles jerárquicos



Elaborado por: Romero M. (2021).

### **Clima organizacional**

Las investigaciones y estudios sobre el clima organizacional se vienen desarrollando desde mediados del siglo XIX. La investigación sobre el clima organizacional ha sido activa y diversa recientemente y ha dado lugar a muchos estudios, definiciones y herramientas de medición durante los últimos 50 años. El clima organizacional como una serie de características que los empleados perciben cuando perciben la organización y la distinguen de otras; su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas de la organización. Clima organizacional que es el resultado de una serie de interpretaciones por parte de los miembros de la organización que influyen en sus actitudes y motivación (Armenteros & García, 2015).

El clima organizacional es entonces una característica que se caracteriza por una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de la organización, que es experimentado por sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos del valor de una determinada cantidad. Características o atributos de la organización. La Gestión del Talento Humano se considera uno de los aspectos más importantes de una organización y depende de sus actividades y desarrollo, teniendo en cuenta diversos aspectos como las características, hábitos, habilidades y competencias de cada miembro de la organización y la actitud hacia el trabajo. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y cumplir su misión: La función de RR. HH es una parte integral de una organización moderna (Armenteros & García, 2015).

Es imposible imaginar la función de los recursos humanos sin saber cómo funciona la organización. Ponga a disposición de su empresa empleados bien formados y motivados: el reconocimiento de las personas, no solo del dinero, es una parte fundamental de la motivación humana. Para ser más productiva, las personas necesitan ver honestidad en las recompensas que reciben. Gestión del cambio. Las últimas décadas han sido testigos de tiempos turbulentos de cambios sociales, técnicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias conducen a enfoques nuevos, más flexibles y flexibles que deben utilizarse para garantizar la supervivencia de la organización. Los recursos humanos son considerados el factor más importante de la organización, ya que su funcionamiento y desarrollo depende de que los objetivos propuestos y los objetivos se logren mediante el esfuerzo conjunto de todos los empleados de la empresa (Armenteros & García, 2015).

## **Clima laboral**

La palabra clima se ha utilizado ampliamente durante mucho tiempo para denotar los sentimientos o la atmósfera de una organización. El término "clima organizacional" se ha vuelto más preciso en los últimos años a través de la investigación. El clima organizacional se refiere al entorno que existe entre los miembros de la organización. Está estrechamente relacionado con el nivel de motivación de los empleados, es decir, indica las características motivacionales del entorno organizacional. Por tanto, es útil cuando ofrece satisfacción personal y moralidad a sus miembros, y dañino cuando esas necesidades no pueden ser satisfechas (Jesús, 2016).

### **Objetivo del clima laboral**

Al evaluar el clima organizacional, este cumple una serie de funciones, tales como:

- Aporta a la definición de lineamientos y estándares.
- Ayuda a crear estabilidad y unidad en la organización.
- Evidencia de seguimiento y seguimiento del comportamiento de los miembros de la organización.
- Establecimiento de los límites.
- La creación de una identidad grupal lo vuelve obediente.

Al examinar el entorno de trabajo, es importante preparar una declaración de cambio que defina el primer paso en la estructura de la empresa con el fin de proporcionar un punto de partida para la evaluación ambiental. Además, la organización debe tener un objetivo común en el que los líderes desarrollen su capacidad de controlar las acciones individuales y colectivas

para lograr los objetivos de la organización y ofrecer un alto nivel de contribución. Las personas necesitan desarrollar habilidades de autogestión para guiar la implementación diaria de la estrategia. El ambiente de trabajo es muy importante en la organización, porque es uno de los pilares para alcanzar las metas, generando armonía en el grupo de trabajo y sentido de convivencia (Giraudier, 2018).

### **Importancia del clima laboral**

Es importante saber que el comportamiento humano prevalece en el tiempo y entre 9 personas, cada una de las cuales siempre tiene diferencias a pesar de tener características comunes como religión, cultura, religión, nacionalidad y otras. Partiendo de que las personas determinan los aspectos que componen el clima organizacional, enumeramos aquellos que conducen a una mejor comprensión del tema. Valores que se reflejan en las decisiones: Son las creencias fundamentales adquiridas originalmente en casa en los primeros años de vida, forman parte de las actitudes y motivaciones de las personas. Los valores aumentan su dignidad para vivir en sociedad, y cuando se comparten se convierten en principios que todo el grupo social reconoce, acepta y respeta incondicionalmente (Govea, Domínguez, & Agustín, 2012).

Actitud: corresponde a conductas que pueden ser positivas o negativas en relación a situaciones, personas, eventos y refleja cómo piensa una persona sobre el problema. La actitud es el punto de partida para la implementación de una acción, un proceso o un proyecto, ya que permite formar, positiva o negativamente, el juicio esperado con el que una persona está lista para realizar la tarea.

Motivación: reconoce el deseo de una persona de desarrollar un ideal o personalidad basado en la capacidad de esforzarse por satisfacer sus necesidades. A través de la motivación, una persona puede hacer más o

menos sacrificios en el desarrollo de roles junto con las herramientas que surgen en el entorno (Govea, Domínguez, & Agustín, 2012).

Funciones: esta es una función de la que todas las personas de la organización son responsables y tienen la actitud y el comportamiento adecuados. Comunicación: esta es una forma de que las personas transmitan lo que quieren escuchar sobre lo que quieren preguntar entre el remitente y el receptor. Esta fuente de expresión determina que el mensaje que quieres compartir entre los interlocutores te llegue satisfactoriamente, pero es claro que el contenido del mensaje debe ser claro, intuitivo y lógico para que tenga el efecto deseado.

Percepción: se puede definir como información que se expresa a través de los sentidos en función del entorno. Podemos decir que la percepción no tiene una forma estandarizada porque todo el mundo la trata de manera diferente e indica que las valoraciones personales de un mismo tema son distintas. El comportamiento climático sirve como guía para evaluar y monitorear el entorno de trabajo en cada situación con el fin de identificar posibles defectos del proceso y encontrar soluciones (Govea, Domínguez, & Agustín, 2012).

### **Desempeño laboral**

La productividad de los empleados siempre se ha valorado como base para mejorar la eficiencia y el éxito de la organización; Por lo tanto, los gerentes de recursos humanos de hoy tienen un interés común en temas que no solo pueden medirse sino también mejorarse. En este sentido, la productividad es un conjunto de acciones o comportamientos observados en los empleados que se relacionan con los objetivos de la organización y pueden medirse por la competencia y el nivel de contribución de cada persona a la empresa. Esta percepción puede o no tener éxito dependiendo de una serie de rasgos que a menudo se manifiestan en el comportamiento. En este

sentido, la eficiencia se refiere a la capacidad de coordinar y organizar acciones que, al integrarse, forman un todo coherente (Montejo, 2001)

### **Objetivo del desempeño laboral**

El sistema de evaluación de la gestión dice: La productividad es el nivel de éxito profesional que una persona puede lograr con solo un poco de esfuerzo. No solo depende de cuánto esfuerzo se invierta, sino también de la competencia y percepción del rol humano. Cualquiera que trabaje duro, pero tenga habilidades limitadas o no entienda cómo tener éxito en una organización puede obtener malos resultados. También se puede decir que participar en el trabajo es una actividad claramente construida con un propósito en la que una persona expresa su voluntad y capacidad para llevarla a cabo cuando el contexto es apropiado. La certificación es la definición, medición y control del trabajo humano en las organizaciones. La identificación va acompañada de un análisis de desempeño y tiene como objetivo identificar las áreas de trabajo que deben tenerse en cuenta al medir el desempeño. La medición es el núcleo del sistema de puntuación y tiene como objetivo determinar qué tan bien el desempeño cumple con ciertos estándares objetivos (Indacochea, Porraspita, & Ganchozo, 2018).

### **Importancia del desempeño laboral**

La eficiencia del trabajo, condicionada por el comportamiento de los empleados en relación con el contenido de su trabajo, sus responsabilidades, tareas y actividades, depende del proceso de mediación o regulación entre ellos y la empresa. En este sentido, es importante velar por la estabilidad del trabajo de los empleados que ingresan a la empresa y ofrecerles los servicios más adecuados en función de la situación y puesto. Esto aumenta la eficiencia operativa, que se considera un elemento clave para medir la eficacia y el éxito de la organización. La estabilidad en el trabajo le da a la persona paz, salud, motivación y un buen estado

emocional. En tales condiciones, una persona está dispuesta a buscar más y considerar otros horizontes que lo llevarán a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad. La conexión entre el clima organizacional y el trabajo de los empleados en la empresa es positiva y muy importante, porque podemos decir que cuanto mejor es la percepción del clima organizacional en el departamento, mayor es la productividad de los empleados. es grande por dentro. Compañías. Cuando hablamos del clima organizacional, resultó que la mayoría de los empleados sufren de un clima organizacional bajo, principalmente debido a altas fluctuaciones, lo que indica falta o desconocimiento de elementos de un buen trabajo en equipo (Gil, Junca, Mendez, & Meneses, 2010).

### **Productividad laboral**

La productividad del laboratorio es un medio de eficiencia en el lugar de trabajo la cual mide la eficiencia de una persona, un equipo o una máquina para las conversiones de insumos en productos útiles. La productividad es la relación entre la cantidad de productos recibidos de un sistema de producción y los recursos utilizados para realizar la producción, y es un medio muy importante para las empresas. La empresa siempre se beneficia de una mayor productividad. Incrementar la productividad tiene muchas ventajas, pero también los beneficios económicos que generan y aumentan la productividad del laboratorio (Vicuña, 2018).

### **Eficacia**

En términos administrativos y económicos, la eficiencia es la capacidad de una organización para lograr objetivos específicos en condiciones específicas. Esto posibilita la aceptación de los servicios y su cumplimiento según sus parámetros. En el espacio de estudio de la empresa, el fin de la eficiencia se conoce como el grado o la proporción de logro de los objetivos comerciales establecidos por una organización. Por lo general, las mismas

ideas se resumen en un plan de negocios; este concepto no contiene las medidas para alcanzar la meta de producción ni los resultados estimados. Independientemente de los recursos utilizados, solo se evalúa el desempeño. En esta línea se centra en el concepto de los resultados obtenidos. En muchos casos, las empresas imponen penalizaciones de eficiencia a las instalaciones que realizan trabajos y proyectos con objetivos de tiempo o cuantitativos en tiempos de entrega (Ballesteros, 2021).

### **Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral tiene que ver con la actitud del empleado hacia sus funciones. Puede decidir que la satisfacción surge de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas laborales. Estas expectativas, por otro lado, se forman a través de comparaciones con otros empleados o con ocupaciones anteriores. Si alguien se da cuenta o cree que está en desventaja frente a sus compañeros, su satisfacción laboral disminuye, al igual que cree que su trabajo anterior le ofrecía mejores condiciones (Soriano, 2018).

El alcalde está satisfecho con el trabajo, el compromiso del alcalde con sus tareas y el mayor nivel de motivación. Por el contrario, cuando la satisfacción laboral es baja, con demasiado vigor y sin el suficiente esfuerzo en su actividad diaria, el trabajador desconoce el peso de su responsabilidad. En la contratación de las personas adecuadas para cualquier puesto, este punto no parece estar directamente relacionado con la motivación y el estado de ánimo del trabajador, es fundamental y solo a través de un equipo debidamente capacitado para cumplir con sus potenciales obligaciones con el fin de crear un estado saludable y productivo. El cual que no sea frustrado por el fallo y que es capaz de levantarse y aprender de sus errores (Soriano, 2018).



## **Comunicación interpersonal**

La comunicación interpersonal es el intercambio de mensajes e información entre individuos o grupos. Utilizar la comunicación verbal y no verbal con el propósito de comprender para ayudar a comprender el mensaje revelado. La gente tiene que comunicarse para entenderse y organizarse en la sociedad. La comunicación interpersonal es la forma en que se llevan a cabo los cables y este proceso de comunicación. Un proceso en el que se intercambian sentimientos, datos e información. Se utiliza para él la comunicación verbal y no verbal. Cuando hablamos de comunicación interpersonal, cabe destacar que la llevan a cabo más personas (Ruiz, 2015).

Asimismo, es necesario aclarar que la comunicación verbal es la que se produce cuando enviamos sonidos en un idioma determinado, mientras que la comunicación no verbal se refiere a aquella que acompaña a la primera y se produce por el movimiento de las manos o postura, así como todos aquellos gestos que no tienes que ver a través de la comunicación verbal, hablada. La comunicación interpersonal tiene grandes ventajas para las personas. Las personas que han desarrollado mucho esta capacidad también se adaptan mejor a cualquier cambio, ya que tienen relaciones sociales más satisfactorias (Ruiz, 2015).

## **Autonomía para toma de decisiones**

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se elige entre diferentes opciones o posibles vías para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: empresarial, profesional, económico, familiar, personal, social, etc., fundamentalmente a una de las opciones disponibles para el impacto. la solución a un problema actual o potencial. La toma de decisiones a nivel individual se enfatiza por el hecho de que una persona usa su razonamiento y pensamiento para elegir una solución

alternativa a un problema particular; Cuando una persona tiene un problema, debería poder resolverlo en consecuencia tomando decisiones basadas en ese motivo específico. La toma de decisiones también es uno de los pasos en la dirección correcta (Ibañez, 2016).

A la hora de tomar una decisión, es importante elegir el camino a seguir, ya que los cursos de acción alternativos deben evaluarse en un estado previo. Si no están presentes, no se tomará ninguna decisión. Para tomar una decisión, naturalmente es necesario conocer, comprender y analizar un problema para encontrar una solución. En algunos casos, por ser tan simple y mundano, este proceso se realiza de manera implícita y se resuelve muy rápidamente, pero hay otros casos en los que las consecuencias de una buena maleta o elección pueden tener un impacto en tu propia vida. Contexto para el éxito o fracaso de la organización, para quienes necesitan pasar por un proceso más estructurado que brinde más seguridad e inteligencia para resolver el problema (Ibañez, 2016).

### **Motivación laboral**

La motivación laboral es la reacción de los empleados de una empresa a incentivos atractivos y permanentes que generan un buen desempeño. Así como las empresas invierten en maquinaria, tecnología y marketing para mejorar el rendimiento y la rentabilidad de sus negocios, también lo hacen a través de las personas. Invertir en las personas significa ser consciente de que son el actor más importante en cualquier actividad empresarial. Sin ellos, nada podría suceder ni transformarse. Aportan talento y valor añadido a todas las acciones de gestión, desde los niveles operativos hasta los directivos (Merchan, 2019).

La motivación laboral también se puede definir como un estado de satisfacción con las prácticas arraigadas en la cultura empresarial de una empresa. Es un desafío para las personas, lo que significa cumplir los

objetivos para obtener una compensación. Suelen ser monetarios; como comisiones o recompensas, pero también pueden ser no monetarias y monetarias; como todos los viajes pagados, entradas para conciertos exclusivos o experiencias en centros de relajación. Este tipo de motivación es de corto plazo y depende del logro de las metas, por lo que el comportamiento de las personas responde según lo atractiva que sea la recompensa en relación con la meta propuesta y desaparece una vez alcanzada la meta (Merchan, 2019).

### **2.3. Antecedentes Nacionales**

Lara y Ávila (2015) presentaron un proyecto con el objetivo de “determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la empresa CRUZBARCORP S.A., mediante un plan de mejora” (Lara & Ávila, 2015). La Metodología que se utilizó para el avance de este proyecto de Investigación Cualitativa Cuantitativa, considerándola sumamente adecuada, como lo indican los atributos del problema detectado, se aplicó encuesta a los trabajadores y Administradores de la Empresa.

Como resultados para determinar la incidencia de la variable independiente sobre la variable dependiente. Como resultados para decidir la ocurrencia de la variable autónoma sobre la variable dependiente. Se tiende a considerar que el 32% es indiferente en que la empresa realice una auditoría constante de las necesidades para trabajar en el clima organizacional. Dado que no se realiza una encuesta consistente en los requisitos del personal para desarrollar aún más el clima, el 46% dijo estar de acuerdo en que la calidad de servicio que da la Compañía.

Como conclusión, la Compañía muestra que hay poca correspondencia entre los individuos, especialmente a nivel administrativo, lo que impide el compromiso de pensamientos de apoyo a las actividades laborales; que,

en ocasiones, no se consideró. Los supervisores de la organización en estudio, llaman la atención sobre que el desempeño laboral de los trabajadores se encuentra en un nivel normal y no es el realmente esperado por ellos, para la satisfacción de los objetivos empresariales.

Arana (2016) el tema “El desempeño laboral y la productividad en el área de comercialización de la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala” como objetivo se requirió analizar el desempeño laboral de la empresa. La metodología que se realizó fue una investigación descriptiva que ayudó a obtener datos concretos sobre las situaciones y actividades de la organización. La estrategia cuantitativa que ayudo a recopilar información e interpretación de resultados en los que se aplicó encuesta a los del área de comercialización de la organización.

Los resultados mostraron que, la organización tiene un plan de preparación de atención al cliente, enfocado en cómo comprar y vender los productos, sin embargo, no se da la atención debida en la capacitación del empleado en el desempeño laboral, lo que causa una falta de información al trabajador para completar las actividades laborales, por eso no mejora las capacidades y habilidades, lo que no les ayuda para desenvolverse bien en el trabajo que se le ha asignado.

En conclusión, el personal encargado de las ventas en la empresa está cumpliendo con las actividades encomendadas, sí tiene un manual de funciones, tiene a la disposición innovación y maquinaria actualizada, pero el problema es que el supervisor no motiva a la fuerza laboral, hay ausencia de preparación según el desempeño en las habilidades, lo que posteriormente provoca falta de información y poco desenvolvimiento de habilidades, perjudicando el avance de los empleados y en cuanto a productividad es de nivel medio, Esta problemática hace que los

trabajadores estén inconformes y conscientes de que esto no les será de ayuda a sobresalir para ser más competitivos

Salinas Cerezo Kelly Marlene, (Salinas, 2018) Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, tema: "Plan de mejora para el clima laboral de los colaboradores del área exportación de la empresa Frutsesa s.a. El objetivo principal fue proponer un plan de mejora para dicha empresa". En esta investigación, el método fue la observación, el tipo de investigación fue la correccional que permitió cuantificar y evaluar el grado de incidencia que existió entre las dos variables.

Se aplicó encuesta a los empleados y se formuló entrevista a los directivos de la organización. De acuerdo a la conclusión, en el diagnóstico fue factible mostrar que los directores no saben de las funciones de un líder, esto puede generar problemas importantes ya que siguen solicitudes para completar cada capacidad que se especifica.

## **2.4. Fundamentación Legal**

Con la finalidad de fundamentar este trabajo de investigación, se hará referencia al cuerpo legal de la Constitución de la República del Ecuador (2008) y al Código del Trabajo (2012) en la cual se establece lo siguiente:

### **La Constitución de la República del Ecuador**

#### **Sección quinta: Educación**

En el artículo 26 se percibe a la educación como un derecho que las personas practican durante toda la vida y una obligación inevitable del Estado.

#### **Sección octava: Trabajo y seguridad social**

Ante todo, en el artículo 33 se expone que “el trabajo es un derecho y una obligación social, y un derecho monetario, fuente de satisfacción individual y premisa de la economía”. El Estado garantizará a los trabajadores el respeto pleno, un trabajo sólido con salarios y compensaciones razonables, elegido o reconocido abiertamente (Asamblea Constituyente, 2008).

### **Capítulo sexto: Derechos de libertad**

Este capítulo presenta el artículo 66 en el que se percibe y asegura a los ciudadanos el reconocimiento. Se integra en este el numeral 15 en el que se menciona que los ciudadanos tienen derecho a fomentar las actividades económicas, por separado y en conjunto, según los estándares de fortaleza, obligación social y ecológica. Por otra parte, en el numeral 25 afirma que los ciudadanos tienen el derecho a acceder productos, bienes, servicios públicos y privados de calidad, con competencia, viabilidad y gran trato, así como obtener datos originales sobre las características y contenido (Asamblea Constituyente, 2008).

### **Capítulo cuarto: Soberanía económica**

En cuanto a la soberanía económica se ha desarrollado el artículo 283 en el que se expresa que el sistema financiero es social y estable; percibe al individuo como sujeto y fin; vigila una conexión de equilibrio y dinámica entre el Estado, la sociedad, y el mercado, beneficiando a la naturaleza; para la creación y propagación de las condiciones materiales y sin importancia, que hacen concebible el buen vivir (Asamblea Constituyente, 2008).

“El sistema financiero será incorporado por los tipos de asociación monetaria pública, privada, mixta, popular y solidaria y las demás que decida la Constitución” (Asamblea Constituyente, 2008).

A continuación, en el artículo 284 se expresa que los objetivos de la política económica serán: 1) Garantizar una suficiente dispersión salarial de la abundancia pública. 2) Incentivar en el ciudadano la producción, “la productividad y competitividad sistémica, teniendo presente la producción nacional, la productividad y competitividad”, sistémica aportación vital a la economía planetaria y actividades útiles complementarias de articulación territorial. 3) Garantizar el poder alimentario y energético (Asamblea Constituyente, 2008).

Además 4) asegurar la consolidación de valor agregado con efectividad dentro de los límites biofísicos de la naturaleza. El respeto a la vida y a las culturas. 5) Lograr un mejoramiento digno de la región pública, con la integración entre las regiones, en campo, entre campo y las ciudades del Ecuador, integrando el ámbito financiero, social y cultural. 6) El respeto a los derechos laborales, a valorarlo e impulsarlo (Asamblea Constituyente, 2008).

También 7) Mantenerse al día con la seguridad monetaria, percibida como el nivel más significativo de producción y trabajo razonables a largo plazo. 8) Promover el comercio razonable y recíproco de trabajo y productos en sectores comerciales sencillos. 9) Impulsar la utilización social y confiable de la tierra (Asamblea Constituyente, 2008).

### **Sección tercera: Formas de trabajo y su retribución**

En esta sección se presenta el artículo 326 en donde se menciona que el derecho al trabajo se sustenta en principios, indicando en el numeral 5 que cada individuo se reservará el privilegio de completar el trabajo en un clima adecuado y útil, que garantice la salud, rectitud, seguridad, higiene y prosperidad (Asamblea Constituyente, 2008).

### **Supremacía de la Constitución. Capítulo Primero: Principios**

Asamblea Constituyente (2008) en el artículo 425 redacta que la aplicación de las normas tendrá un orden conforme a lo siguiente: “La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos”.

### **Código de trabajo**

Además, que en el artículo 3 del código del trabajo se redacta sobre libertad de trabajo y empleo que tiene el ciudadano al dedicar el esfuerzo de forma legal y que le sea beneficioso. Ningún sujeto puede estar obligado a realizar un trabajo gratuito o remunerado que no esté obligado por la ley, salvo en casos de extrema seriedad o la exigencia de ayuda garantizada. Fuera de estos casos, nadie estará obligado a trabajar más allá de un convenio y la compensación correspondiente (Código del Trabajo del Ecuador, 2012).

Quien actúe será responsable de planificar y ejecutar las técnicas para reforzar y desarrollar aún más el lugar de trabajo.

Además, en el artículo 9 se expone el concepto de trabajador haciendo énfasis en que es la persona que está obligada a brindar el apoyo o la ejecución de la obra. Así mismo se expone el artículo 10 en el que dice que empleador es la persona o elemento, de cualquier índole, se denomina empresario o jefe. Este código revela que el trabajador requiere una tarea y un clima adecuado para desarrollar las capacidades; y posteriormente es considerable ofrecerle buenas condiciones para la mejor presentación; sin dejar de recordar que además tienes compromisos con tu trabajo.

**Según el Código del trabajo en el Art.13, Art 50 y Art.56**



Hace saber que se paga la compensación de los trabajadores de acuerdo a un tiempo específico. Los empleados que firman un convenio son partícipes de los beneficios de las organizaciones empresariales y la compensación y remuneración digna, el trabajador participa en la producción del negocio y la compensación por el trabajo es fija.

Asimismo, el artículo 50 permite saber que no está permitido el acoso y discriminación hacia los trabajadores, y quien los cometa será multado por esta norma, esta conducta puede ser “verbal, física o muestre un insulto o desprecio hacia una persona ya sea tanto por el color, raza, cultura, religión, edad, nacionalidad o alguna discapacidad” creando un ambiente de trabajo hostil, inmiscuirse en los compromisos laborales, influir en la ejecución del puesto e impedir la superación personal del individuo.

Cada trabajador tiene la opción de recibir compensaciones mensuales según lo indique el puesto, beneficios legales, vacaciones (Código del Trabajo del Ecuador, 2012).

## **2.5. Variables conceptuales de la investigación**

### **Clima organizacional**

De acuerdo con Iglesias y Sánchez (2015) expone que: “con cada uno de los estudios y estrategias dirigidas al clima organizacional es promover u se trata de avanzar en un ambiente laboral más agradable, que favorezca la productividad, la innovación y, consecuentemente, los resultados de una organización”. El clima organizacional influye en las motivaciones y conducta de los individuos de una asociación, el punto de partida está en las ciencias sociales, disciplina donde la idea de asociación dentro de la teoría de las relaciones humanas, subraya la trascendencia del hombre en el oficio de trabajo para el interés por un sistema social (p. 456).

El clima alude a los atributos del lugar de trabajo, que los trabajadores perciben de manera directa o implícita. Esto repercute en la conducta laboral y es una variable interviniente relacionada entre los elementos del sistema organizacional y la conducta individual.

Para Escudero, Delfín y Chávez (2016) existen tres definiciones significativas, por ejemplo, las dadas por Forehand y Gilmer en 1964 donde caracterizan el clima organizacional, como el conjunto de interpretaciones de los empleados sobre la asociación, y ese efecto sobre la inspiración y comportamiento; y la de Campbell, Dunnette, Lawler y Weick en 1970, expresada como el arreglo de características que pueden acordarse entre la asociación y los individuos.

Estos atributos de la asociación son generalmente duraderos a largo plazo, contrastan comenzando con una asociación a otra, y con un área dentro de una organización. El clima, junto con la cultura y el desarrollo organizacional estructuran un sistema relacionado y poderoso, donde el diseño, el trabajo y la conducta individual son componentes decisivos en el giro de los acontecimientos.

Los atributos del sistema organizacional crean un clima organizacional específico. Esto influye en las inspiraciones de los individuos de la asociación y la conducta relacionada con las motivaciones. Esto claramente tiene una variedad de ramificaciones para la asociación, como eficiencia, cumplimiento, rotación, adaptación, entre otras (Segredo, 2016).

De los varios enfoques con la idea de clima organizacional, la que ha demostrado ser más útil es la de Gonçalves, que utiliza como componente central los discernimientos que tiene el trabajador de los diseños y procesos que suceden en un lugar de trabajo. “La importancia de esta metodología reside en la conducta de un trabajador no en el resultado de elementos

autorizados existentes, se basa en la impresión que el trabajador tiene de estos elementos” (Martinez, 2014).

En lo que a él respecta, Segredo adopta la estrategia de Gonçalves, y sugiere que la estimación del clima organizacional establece un componente fundamental en la gestión del progreso para el avance de la microempresa buscando la consecución de una productividad más destacada en la organización, una condición esencial en la realidad de hoy. De igual manera, se acentúa que es significativo captar qué impacta la exhibición de las personas en el trabajo, delimitando consecuentemente el clima organizacional.

### **Variable dependiente: Desempeño laboral**

El desempeño laboral incluye la forma en que el trabajador realiza las tareas encomendadas, se valora el mejor esfuerzo en numerosas oportunidades en las asociaciones, para lograr los objetivos. Esto debería contribuir con un aumento de sueldo o una recompensa, como elemento propulsor del trabajador. No obstante, este tipo de pago no es generalmente normal. De esa manera Sánchez y García (2017) sostiene que:

El concepto de desempeño laboral, se advierte es las capacidades que tiene el trabajador para conseguir las metas y las labores asignadas. En base a ello las organizaciones pueden otorgar un incremento en la compensación fija, pero no siempre pasa (parr. 5).

De igual forma, el desempeño laboral está orientado a obtener los resultados que necesita la microempresa, a través de la expansión de las actividades de los activos humanos y de esta manera lograr la meta planteada. Según Juárez & Palpa (2020) expresan que “desempeño no se llama a ningún tipo de actividad humana, sino que se caracteriza como

actividad con una razón consciente; y el resultado es el impacto de esa actividad” (p. 205).

Entonces, se puede caracterizar que el desempeño laboral depende de la capacidad, inspiración y límite proyectado por el personal, agregando posteriormente la preparación y responsabilidad que tienen hacia la microempresa para lograr resultados significativos.

En los trabajadores y en las empresas el desempeño laboral es vital y se debe poner énfasis en este desarrollo de acontecimientos.

Según Chiang y San Martín (2017) "El desempeño refleja principalmente los objetivos de eficacia, es decir, el logro de los objetivos mientras se utilizan los activos de manera competente" (p. 160). Para una microempresa, el tema del beneficio económico es vital, el desempeño del recurso humano debe estimarse con una expectativa similar.

## **2.6. Definiciones conceptuales**

Los conceptos adjuntos están seleccionados para ayudar a abordar el problema a investigarse. A continuación, en las siguientes líneas se detallarán:

**Ambiente de trabajo:** Es el lugar de trabajo, convertido en clima empresarial, es la disposición de componentes que impactan en la prosperidad física y mental de los trabajadores. Se cree que es la cantidad de factores especializados y sociales que participan en el ciclo de trabajo e influyen en la prosperidad laboral del trabajador (Guías Jurídicas, 2021).

**Aspiraciones:** Las aspiraciones profesionales pueden tomarse como los destinos u objetivos que uno necesita lograr en el entorno laboral. No solo

se relacionan con dónde se podrá querer actuar, sino también con cómo se puede querer funcionar o hasta dónde llegar (Rubio, 2017).

**Autoestima:** alude a la idea que el trabajador tiene de sí mismo y de las capacidades, y que le permitirá ajustarse dentro de una microempresa y buscar reconocimiento y generar satisfacción laboral con el desempeño laboral en el grupo de trabajo.

**Canales de comunicación:** “Los canales de comunicación son el medio a través del cual se comunica el mensaje del remitente al beneficiario. En la actualidad la web, correo electrónico, SMS, teléfono, radio, prensa, TV y los folletos, son canales que se pueden utilizar” (Dinantia, 2018).

**Clima organizacional:** Alude a la impresión de la fuerza laboral de una microempresa en cuanto al ambiente en la función de las capacidades. (Administración de empresas, 2011)

**Compromiso:** plan específico que pretende gestionar ocasiones futuras.

**Comunicación:** proceso orientado a trabajar y suavizar la progresión de los mensajes que suceden entre los individuos de la microempresa, entre la asociación y la circunstancia actual, y evaluaciones de impacto, habilidades y prácticas dentro y fuera de la microempresa.

**Desempeño:** a pesar de que también defiende la interpretación como rendimiento, será esencial darse cuenta que el alcance original debe relacionarse directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas). Es la forma en que funciona un ciudadano, juzgado por la efectividad".

**Desempeño Laboral:** Es considerado como la apreciación del desempeño, la capacidad de mejora del sujeto en el cargo, afirmando que

toda valoración es un ciclo para animar o emitir juicio sobre el valor, la grandeza y las características de un individuo" (Chiavenato, 2000).

**Desempeño Profesional:** La capacidad de potenciar hábilmente las capacidades innatas al puesto de trabajo y la conducta mantenida por el trabajador en el avance de un emprendimiento o acción durante la actividad de vocación.

**Eficacia laboral:** por un lado, la eficacia es la probabilidad de que un individuo reciba un encargo, con la percepción de lo que generalmente se requiere del trabajo, lo realice con suficiente devoción y lo tenga resuelto dentro de un sistema de tiempo y con precisión (Magro, 2015, pág. 5).

**Eficiencia:** necesita fijar, aquí y allá, una conexión entre la mercancía proporcionada y los impactos que se produjeron en un período máximo (Calvo, Pelegrin, & Gil, 2018, pág. 37).

**Exigencias del puesto:** Las exigencias laborales se han caracterizado como "las necesidades particulares obligadas por el ciclo de los trabajadores, por las actividades que realizan y los tipos de microempresas y división especializada del trabajo en un ambiente de laboral".

**Horario del trabajo:** La jornada laboral o tiempo de trabajo, alude a la cantidad de horas que realmente trabaja el obrero a diario. Asimismo, puede aludir al cálculo del tiempo trabajado semana a semana, mes a mes o anual. La jornada de trabajo debe separarse de las "horas de trabajo".

**Liderazgo:** "influencia ejercida por individuos específicos, particularmente supervisores, sobre la conducta de otros para lograr resultados. No tiene un diseño caracterizado, ya que dependerá de muchas condiciones que existen en el clima social, por ejemplo, valores, normas y procedimientos, además es coyuntural" (Carolina & Macías, 2018).

**Medición de la productividad:** “La productividad es un tema fundamental en el ascenso de los intereses empresariales, ya que una alta productividad y una técnica adecuada conducen a una mayor competencia y desarrollo por esta razón es la condición necesaria para la evaluación del desempeño de los trabajadores” (Morales & Masis, 2014, pág. 41).

**Meta:** Una meta es un resultado ideal que un individuo visualiza, planifica y se enfoca en lograr: un punto final deseado en una microempresa en algún giro esperado de los eventos. Muchas personas intentan lograr los objetivos en un tiempo ilimitado, estableciendo tiempos límite.

**Motivación:** “Conjunto de intenciones y expectativas para las personas en el clima organizacional, es un conjunto de respuestas y perspectivas normales de las personas que se muestran cuando están disponibles ciertas actualizaciones del clima general” (Carolina & Macías, 2018).

**Participación:** compromiso de varias personas y grupos formales y casuales para el logro de metas.

**Reciprocidad:** “relación de dar y recibir comúnmente entre el individuo y la microempresa” (Carolina & Macías, 2018).

**Remuneración:** La remuneración se otorga a los trabajadores por los servicios que brindan. Puede incorporar compensación base, incentivos y / o comisiones, e incorpora tanto compensaciones monetarias, como algunos otros beneficios de la organización (QuestionPro, 2021).

**Responsabilidad:** Ejecutar la obra en las condiciones del convenio, con el poder, cuidado y consideración adecuada, en la estructura, tiempo y lugar convenidos. Devolver al negocio los materiales en desuso y mantener en perfecto estado aquellos aparatos que estén a cargo (Auditores y Consultores Latam, 2021).

**Satisfacción hacia el trabajo:** “entendida como la disposición de sentimientos buenos o negativos por los que el trabajador ve el trabajo y que se refleja en las mentalidades” (Santamaría, 2020).

**Trabajo en Equipo:** es un proceso colectivo, que no puede ser realizado por un individuo. En el momento en que algunas personas se reúnen para dar forma a un grupo, cada uno aporta la propia visión, habilidades, pensamientos y motivaciones.



## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Presentación de la empresa**

**Nombre:** “Plásticos Vargas”

**Fecha de constitución:** 12 de agosto del 2019

**Ubicación:** Cantón Guayaquil, Guayas.

#### **Objeto social**

Ofrece sus principales clientes productos de alta calidad con entrega puntual.

#### **Visión**

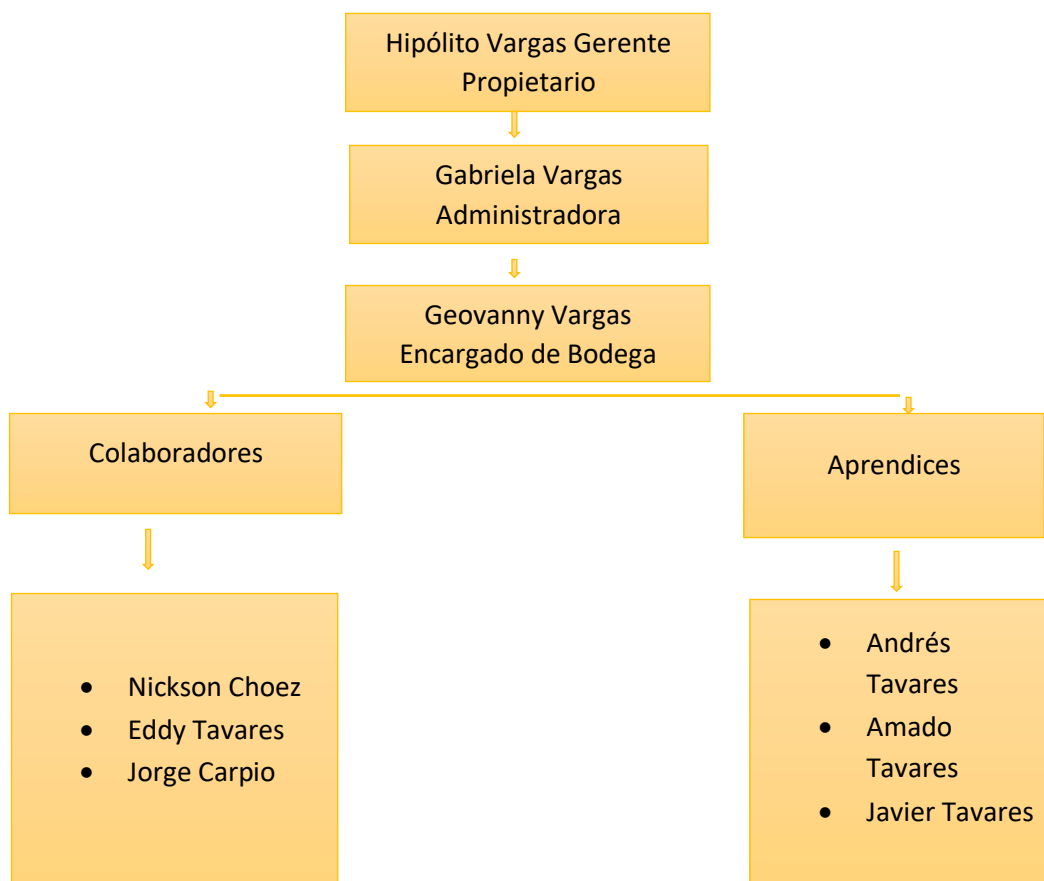
Nuestra misión es fomentar la recolección del reciclaje para convertirla en materia prima y así ayudar a disminuir la contaminación del medio ambiente.

#### **Misión**

Afianzarnos a tener una buena organización en nuestras bodegas y obtener nuevos molinos para así generar más empleos.

## Organigrama

Figura 2 Niveles jerárquicos



Elaborado por: Romero M. (2021).

### Principales productos que ofrece

- Envases plásticos
- Fundas plásticas
- Botellas plásticas
- Tortas plásticas

### **3.2. Diseño de la investigación**

Se desarrollarán los métodos que se implementarán en el proyecto. Los instrumentos o herramientas de investigación que se utilizan en el proyecto son una entrevista y un cuestionario de información directa, que también se investigó en libros y en Internet, ya que es importante encontrar términos y temas relacionados. así como requisitos de referencia para obtener información adicional. Este proyecto de investigación tratará de resolver problemas empresariales existentes, encontrar alternativas y estrategias, para alentar al grupo de la micro empresa Plásticos Vargas al aplicar métodos prácticos, tipos de investigación para determinar las razones y desarrollar la propuesta correcta.

#### **Cualitativa**

Es un método de investigación que tiene como objetivo evaluar, medir e interpretar la información obtenida a través de recursos como entrevistas, entrevistas, registros y recuerdos, entre otros, para investigar su significado.

#### **Cuantitativa**

Es un modelo de investigación basado en un paradigma positivista que busca encontrar leyes generales que expliquen la naturaleza del tema de investigación a través de la observación, verificación y experimentación. Es decir, a partir del análisis de resultados experimentales que producen representaciones numéricas o estadísticas que se pueden verificar.

### 3.3. Tipos de la investigación

**Cuadro 2** Prototipos

Exploratoria	Explicativa	Descriptiva	Correlacional
Se trata de un tipo de investigación preliminar orientada a profundizar en el conocimiento sobre un tema poco conocido o investigado. Por lo general, como parte de un proyecto de investigación en profundidad (Morales N. , 2015).	Tiene como objetivo ampliar el conocimiento existente sobre lo que sabemos poco o nada. De ahí que se centre en los detalles que nos permitan conocer más sobre este fenómeno. En resumen, el investigador parte de una idea general y pasa a un análisis en profundidad de los aspectos individuales (Rusu, 2011).	Este es un tipo de investigación que describe la población, situación o fenómeno en el que se basa la investigación (Nieto, 2018).	Evalúa dos variables, examina sus correlaciones y luego intenta averiguar en qué se diferencia una variable de la otra (Valle, 2009).

Elaborado por: Romero M. (2021).

Este estudio y realizará mediante la investigación exploratoria ya que se hablará de un segmento de mercado y de esta misma manera se llevará un estudio con la investigación correlacional ya que se revisará segmentos de clientes.

### 3.4. Población

Es un conjunto completo de unidades, objetos o actividades con propiedades comunes que se observan en un lugar y tiempo determinados.

Se incluyen los trabajadores de la empresa para la respectiva encuesta

**Tabla 1** Población

<b>Elementos</b>	<b>Cantidad</b>
Logística	1
Administración	1
Colaboradores	3
Aprendices	3
<b>Total</b>	<b>8</b>

Elaborado por: Romero M. (2021).

### **Población infinita**

Es aquella que el investigador normalmente reconoce cuyos componentes no exceden los 100.000, basándose al menos en nuestro conocimiento de su número total.

### **Población finita**

Se desconoce el tamaño ya que supera los 100.000 y no es posible calcular o dibujar un marco de prueba.

### **3.5. Muestra**

Se define como una serie de operaciones realizadas para estudiar la distribución de determinadas propiedades en el universo o en el agregado observando esa parte de la población en cuestión.

### **3.6. Métodos de Investigación**

#### **Método Inductivo**

Por esta razón, las leyes deben fundamentarse en el análisis de hechos claros. En otras palabras, primero analizamos ejemplos específicos, los dividimos en partes y luego sacamos conclusiones, esto es similar al método analítico.

### **Método deductivo**

Este es un argumento basado en la verdad universal para llegar a conclusiones concretas.

### **Método analítico**

Es donde se reconoce las partes del todo y estudia cada elemento individual de manera ordenada.

## **3.7. Técnicas e Instrumentos**

Los métodos o herramientas de investigación utilizados en este proyecto de investigación son entrevistas y cuestionarios.

### **Encuesta**

Es una herramienta para recoger información cualitativa y/o cuantitativa de una población estadística. Para ello, se elabora un cuestionario, cuyos datos obtenidos serán procesados con métodos estadísticos.

### **Entrevista**

Es una conversación en la que interactúan como entrevistadores e interlocutores para que los primeros puedan obtener información sobre un tema específico.

Se conoce como entrevista la conversación que sostienen dos o más personas que se encuentran en el rol de entrevistador y entrevistado, a fin

de que el primero, obtenga de la segunda información sobre un asunto en particular.

### **3.8 Procedimientos de la Investigación**

Puede definirse como una serie de procesos y recursos que la ciencia utiliza para lograr su objetivo. Pero “El nivel de método no tiene nada que ver con la tecnología conocida, es decir, los métodos son procesos de trabajo estrictos. Exclusivamente identificado, vendido y reutilizado en las mismas condiciones.

El propósito de la encuesta es recopilar información de manera específica y comprender mejor a nuestro grupo objetivo; Con esta información, podrá satisfacer mejor sus necesidades y expectativas.

El uso de cuestionarios permitirá mediante un conjunto de preguntas para que el encuestado pueda dar su aporte con respuestas cerradas y que de esta manera se pueda obtener información de manera concreta, con esto se tendrá una mejor vista de la problemática en el clima organizacional de la microempresa.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. Aplicación de los instrumentos

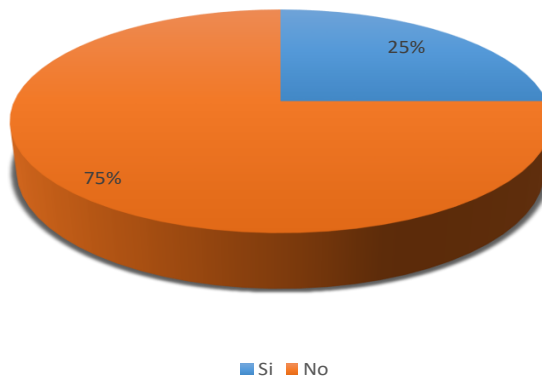
1. ¿En el momento en el que ingreso a la empresa Plásticos Vargas, fue informado sobre la política y objetivos que esta maneja?

**Tabla 2** Información sobre política y objetivos

Indicador	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	2	25%
No	6	75%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Romero M. (2021).

**Figura 3** Información sobre política y objetivos



Elaborado por: Romero M. (2021).

#### **Análisis**

En la pregunta 1 realizada a los encuestados, el 75% indicó que al momento de ingresar a la empresa no fueron informados sobre la política y objetivos que se manejan, mientras que un 25% indicó que sí.



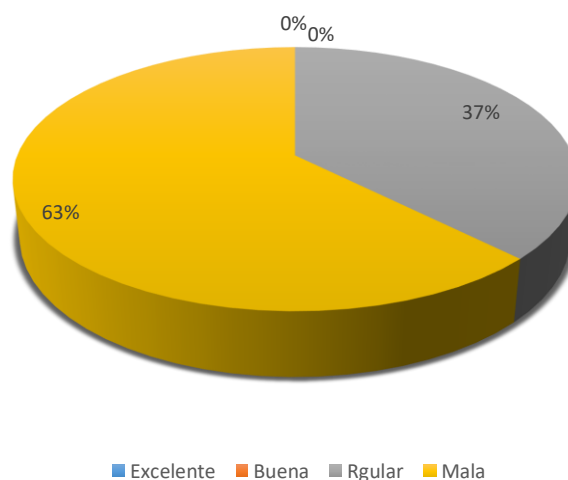
## 2. ¿Cómo valora el clima organizacional en Plásticos Vargas?

**Tabla 3** Valoración del clima organizacional

Indicador	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Excelente	0	0%
Buena	0	0%
Regular	3	37%
Mala	5	63%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Romero M. (2021).

**Figura 4** Valoración del clima organizacional



Elaborado por: Romero M. (2021).

### Análisis

En la pregunta 2 realizada a los encuestados, el 63% indicó que el clima organizacional en la empresa es malo, mientras que un 37% indicó que es regular,

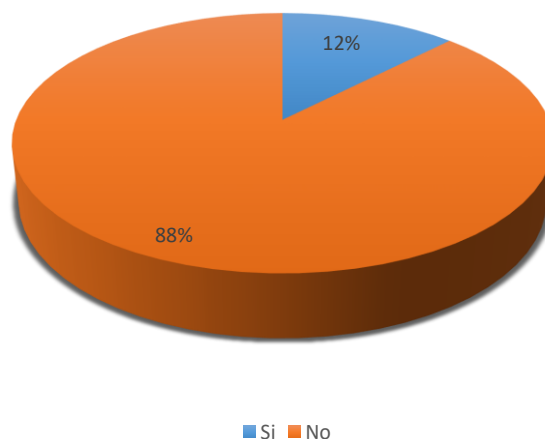
### 3. ¿Hay algún tipo de motivación por parte del gerente hacia los empleados?

**Tabla 4** Motivación por parte del gerente

Indicador	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	1	12%
No	7	88%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Romero M. (2021).

**Figura 5** Motivación por parte del gerente



Elaborado por: Romero M. (2021).

#### **Análisis**

En la pregunta 3 realizada a los encuestados, el 88% indicó que no existe ningún tipo de motivación de parte del gerente hacia los empleados, mientras que un 12% indicó que sí.

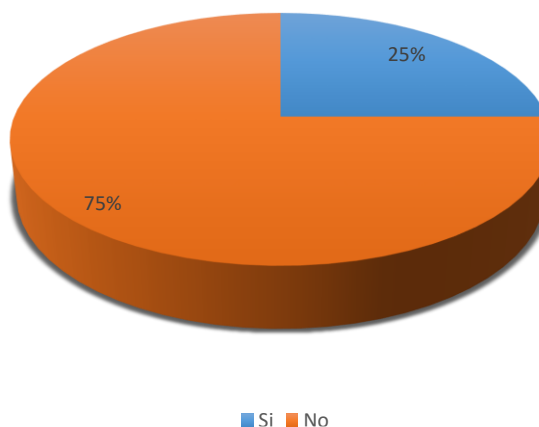
#### 4. ¿Se capacitan continuamente a los empleados de Plásticos Vargas?

**Tabla 5** Capacitación a los empleados

Indicador	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	2	25%
No	6	75%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Romero M. (2021).

**Figura 6** Capacitación a los empleados



Elaborado por: Romero M. (2021).

#### **Análisis**

En la pregunta 4 realizada a los encuestados, el 75% indicó que no existe una capacitación continua a los empleados de la empresa, mientras que un 25% indicó que sí.

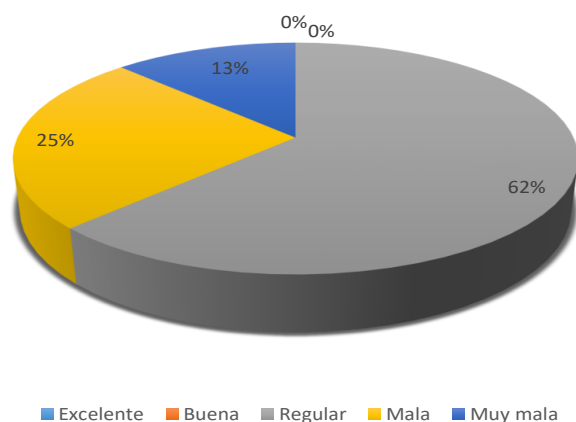
## 5. ¿Cómo valora la relación laboral entre los empleados y el gerente general de Plásticos Vargas?

**Tabla 6** Valoración de la relación entre empleados y gerente

Indicador	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Excelente	0	0%
Buena	0	0%
Regular	5	62%
Mala	2	25%
Muy mala	1	13%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Romero M. (2021).

**Figura 7** Valoración de la relación entre empleados y gerente



Elaborado por: Romero M. (2021).

### Análisis

En la pregunta 5 realizada a los encuestados, el 62% indicó que valora la relación laboral entre los empleados y el gerente general como regular, mientras que un 25% indicó que es mala, y el 13% restante indicó que muy mala.

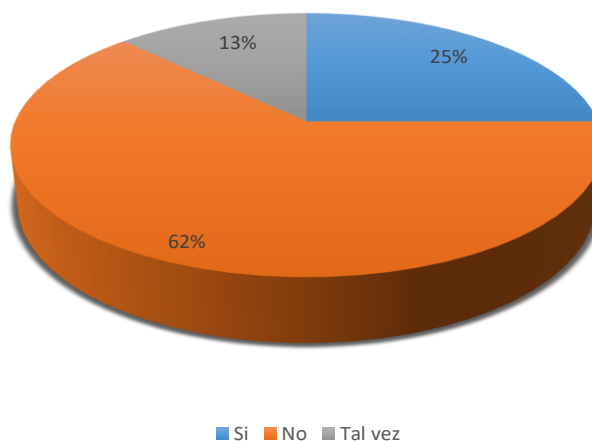
**6. ¿La microempresa “Plásticos Vargas” realiza rotaciones de en los puestos?**

**Tabla 7** Rotaciones de los empleados

Indicador	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	2	25%
No	5	62%
Tal vez	1	13%
TOTAL	8	88%

Elaborado por: Romero M. (2021).

**Figura 8** Rotaciones de los empleados



Elaborado por: Romero M. (2021).

**Análisis**

En la pregunta 6 realizada a los encuestados, el 62% indicó que no realiza rotaciones de empleados, un 25% indicó que es sí, y por último un 13% indicó que tal vez.

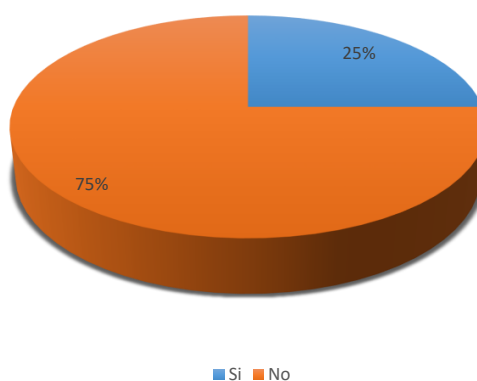
**7. ¿Se ofrecen a los empleados los materiales y equipos para realizar su trabajo?**

**Tabla 8** Brindan materiales y equipos para el trabajo

Indicador	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	2	25%
No	6	75%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Romero M. (2021).

**Figura 9** Brindan materiales y equipos para el trabajo



Elaborado por: Romero M. (2021).

**Análisis**

En la pregunta 7 realizada a los encuestados, el 75% indicó no se ofrecen a los empleados los materiales y equipos para realizar su trabajo de la empresa, mientras que un 25% indicó que sí.

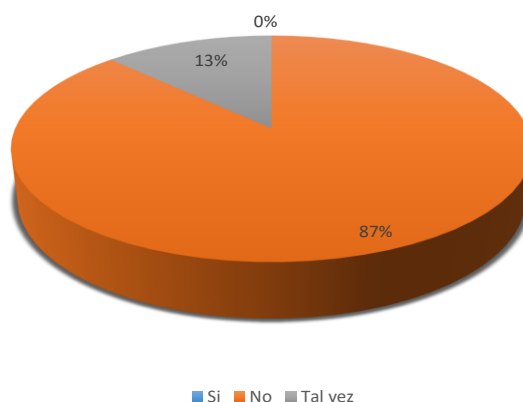
**8. ¿Se valora el trabajo y los méritos de los empleados que hacen bien su trabajo?**

**Tabla 9** Valoración del trabajo y los méritos

Indicador	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Si	0	0%
No	7	87%
Tal vez	1	13%
TOTAL	8	88%

Elaborado por: Romero M. (2021).

**Figura 10** Valoración del trabajo y los méritos



Elaborado por: Romero M. (2021).

**Análisis**

En la pregunta 8 realizada a los encuestados, el 87% indicó que no se valora el trabajo y los méritos de los empleados que hacen bien su trabajo, mientras que un 13% indicó que tal vez.

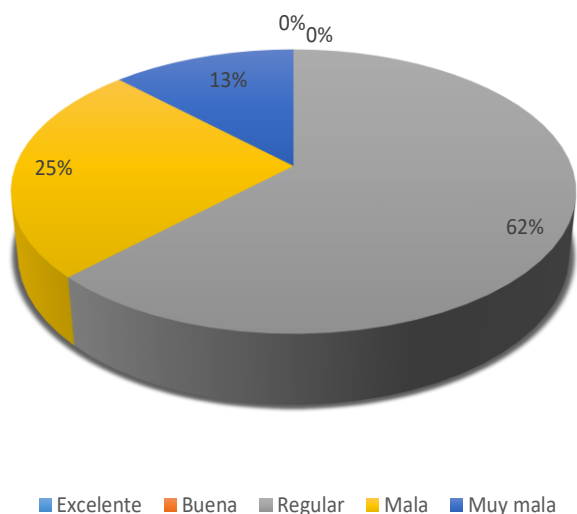
### 9. ¿Qué tan buena es la comunicación entre empleados y el gerente general?

**Tabla 10** Comunicación entre empleados y el gerente

Indicador	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Excelente	0	0%
Buena	0	0%
Regular	5	63%
Mala	2	25%
Muy mala	1	13%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Romero M. (2021).

**Figura 11** Comunicación entre empleados y gerente



Elaborado por: Romero M. (2021).

### Análisis

En la pregunta 9 realizada a los encuestados, el 63% indicó que la comunicación entre empleados y el gerente general es regular, mientras que un 25% indicó que muy mala y el 13% restante indicó que mala.



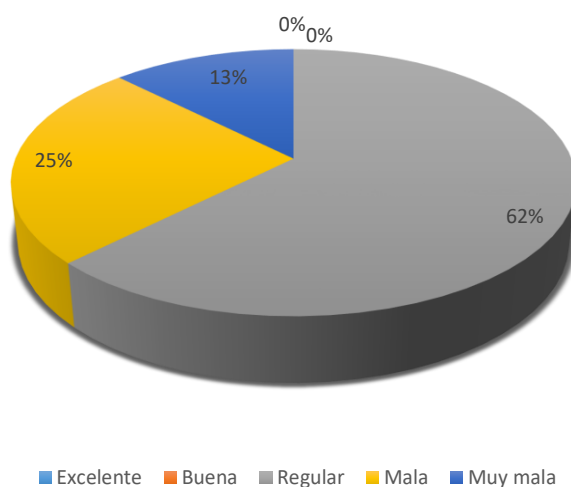
**10. ¿Está de acuerdo en que los dueños de la micro empresa creen un plan de motivación para los empleados?**

**Tabla 11** Creación del plan de motivación para empleados

Indicador	Frecuencia	
	Absoluta	Relativa
Totalmente de acuerdo	8	100%
De acuerdo	0	0%
Neutro	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Romero M. (2021).

**Figura 12** Creación del plan de motivación para empleados



Elaborado por: Romero M. (2021).

**Análisis**

En la pregunta 10 realizada a los encuestados, el 100% indicó que está totalmente de acuerdo en que los dueños de la microempresa creen un plan de motivación para los empleados.

## **4.2. Resultados de entrevista**

### **Entrevista a gerente general de la empresa**

#### **1. ¿Cree que en la microempresa Plásticos Vargas tiene un buen clima organizacional?**

La empresa si cuenta con un buen ambiente organizacional, solo que hay que aplicar mejoras para poder fortalecer el compromiso con todos los trabajadores de la entidad, esto permitirá tener un buen desenvolvimiento de sus labores.

#### **2. ¿Tiene un programa de trabajo en la microempresa Plásticos Vargas que recompense a sus empleados?**

Actualmente, en la empresa no se maneja un factor de recompensa para los trabajadores sobresalientes en sus cargos.

#### **3. ¿Cuál es la razón de la constante fluctuación del personal de Plásticos Vargas?**

Estas fluctuaciones del personal dentro de la empresa, a causado muchos problemas ya que no se tiene establecida a las personas como tal que puedan cumplir con el cargo en su máximo compromiso.

#### **4. ¿Cree que se requiere una buena comunicación entre su equipo y el líder de la microempresa?**

Si, una buena comunicación entre todo el equipo ya que permitirá tener un mejor desenvolvimiento entre los colaboradores, dándole a la empresa un factor de responsabilidad.

**5. ¿Está de acuerdo en participar en la propuesta para mejorar el clima organizacional de los empleados de la microempresa Plásticos Vargas?**

Si, se necesita de manera prioritaria solucionar todos los problemas que existen en el clima organizacional de la empresa.

**Análisis de la entrevista**

Con base en la información recibida, se estableció que el diagnóstico de política de socialización es necesario para mantener buenas relaciones con quienes laboran en la empresa, ya que es necesario mejorar el clima laboral y apoyar el desarrollo a favor de la microempresa.

### **4.3. Propuesta de mejora al clima organizacional**

En el proyecto a ejecutar en la microempresa “Plásticos Vargas”, se ha considerado que es de suma relevancia, analizar las estrategias que se implementaran para mejorar el clima organizacional, lo que conlleva aumentar el desempeño de sus colaboradores, con soporte en la encuesta algunos colaboradores no se están satisfechos con el clima organizacional, estiman que no tienen posibilidad de crecer profesionalmente.

Por esta causa, con el objetivo de que los colaboradores procuren ser más competitivos, y que influya en una mejora del desempeño, la mejor forma de abordar la problemática es implementando un plan de capacitación para el desarrollo personal del colaborador de manera que la organización obtiene un colaborador competente, reconocido y elogiado por sus superiores y compañeros de trabajo, y el colaborador por su parte logra el nivel máximo de autorrealización en base a la pirámide de Maslow.

En este contexto es necesario hacer hincapié que la gerencia realizará el reconocimiento por metas alcanzadas, además que proporcione el incentivo fijado sea este el incremento en la remuneración, promoción o bono que está debidamente justificado. La comunicación es esencial en esta propuesta de mejora porque permitirá lograr una sinergia entre los colaboradores, sus ideas serán valoradas por este motivo se crearán los espacios para que cada colaborador sea tomado en cuenta y a su vez la organización de a conocer lo que espera de retorno de cada colaborador.

**Tabla 12** Plan de Mejoras al Clima Organizacional

¿Qué?	¿Por qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿Quién?	¿Dónde?	¿Cuánto?
Implementar plan de capacitación para los empleados de la empresa	Se debe probar el talento de cada empleado en el área en la que se está desarrollando.	Se contrata a una persona encargada de capacitar y también se necesita de material para brindar la información	Julio 2022	Parte administrativa de la empresa	En toda la empresa	\$1350.00
Horarios de trabajo flexibles que promuevan el desarrollo profesional	Mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral.	Planificar cronograma de actividades y fomentar el trabajo a distancia	Agosto 2022	Gerente general de la empresa	En toda la empresa	\$0.00
Crear un espacio de información	Fomentar la creatividad de los empleados para	Creando los foros para incorporar comentarios de los empleados	Septiembre 2022	Parte administrativa de la empresa	En toda la empresa	\$200.00

	lograr los objetivos de la organización.					
Diseñar objetivos a cumplir por parte de los empleados	Los empleados necesitan ganar experiencia y ser competitivos.	Con la planificación de metas individuales	Octubre 2022	Gerente general de la empresa	En toda la empresa	\$100.00
Recompensar a los empleados	Es necesario aumentar la satisfacción de los empleados.	Mediante un bono de incentivo al personal que sobresalga	Noviembre 2022	Gerente general de la empresa	En toda la empresa	5% sueldo

Elaborado por: Romero M. (2021).

## **A manera de conclusiones:**

Se trata de implementar medidas para mejorar el clima laboral que incrementen el conocimiento de los miembros del equipo, así como reflejar los métodos que se deben impulsar en el entorno empresarial para mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales, estas medidas hacen del lugar de trabajo un lugar armonioso y cálido en la costa, es práctico porque los conflictos que puedan surgir en el equipo se resuelven eficazmente y se crea un clima más positivo, lo que aumenta la satisfacción y positivismo de los empleados.

El compromiso y la responsabilidad de los empleados y la dirección para la correcta implementación y mantenimiento del cumplimiento son decisivos para el éxito de estas medidas.

Es importante que los empleados asistan a las reuniones, no solo cuando el mal trabajo necesita recortes, sino también cuando merecen felicitaciones para que la organización solo sepa de dónde son, puede compartir ideas y experiencias que ofrezcan más oportunidades de participación.

El beneficio de cada acción conduce a una mayor motivación y un mayor sentido de pertenencia a las metas y objetivos de la organización.

Las mejoras sugeridas incluyen medidas de gestión que se integran en cursos, reuniones y autoevaluaciones que se pueden utilizar para probar cómo se percibe a los empleados en temas como el reconocimiento del trabajo excelente, las relaciones interpersonales y el liderazgo, la motivación para generar nuevas ideas, la acción en una mano creando un lugar de trabajo mejor, un entorno que tenga un efecto positivo en el bienestar de los empleados.

## Conclusiones

- Con base en las teorías presentadas en este artículo, existe una relación significativa entre el cambio climático organizacional y la productividad a medida que las organizaciones se esfuerzan por crear un entorno propicio para que sus empleados se integren y se reproduzcan manera eficaz.
- Un empleado motivado es más creativo, tiene sentido de pertenencia, disfruta de las tareas, se une e integra con su equipo, y en ocasiones está satisfecho.
- La productividad de los empleados es la motivación laboral, lo que refleja el desinterés de los empleados por el desarrollo de su trabajo, lo que afecta las relaciones con otros compañeros o la comunicación. con subordinados y superiores.
- No existen incentivos para mejorar el clima y la eficiencia organizacional. El 88% de los encuestados piensa que los beneficios que ofrece la organización no son los más aceptables y por tanto están insatisfechos con aspectos relacionados con: reconocimiento, comunicación o recompensas.
- Las metas y los objetivos son claros y específicos para que los líderes puedan desempeñar sus funciones asignadas.



## Recomendaciones

- Difundir un plan de protección del clima organizacional y alentar a los empleados a asumir la responsabilidad individual y colectiva para mejorar el clima laboral.
- Organizar reuniones periódicas para relaciones interpersonales y un entorno social armonioso a través de actividades divertidas en equipo que ayuden a la comunidad a un trabajo en equipo necesario con eficacia.
- Implementar programas alternativos para a los empleados sobre cambios, mejoras y proyectos en la organización, y su participación aumentará.
- Medir la productividad en el lugar de trabajo para un seguimiento de sus actividades diarias y su comportamiento en la organización.
- Plantear una propuesta con las herramientas idóneas para subsanar sus carencias, es importante comunicarse con los empleados y comprender sus necesidades y, por lo tanto, sus prioridades, conflictos, ajustes y otros problemas.
- Recomendar que le interesen los factores profesionales, emocionales y otros que generen un ambiente de proactividad e integración en la microempresa “Plásticos Vargas”.
- Crear un ambiente de trabajo cómodo en el que el empleado se sienta seguro y satisfecho con la empresa, incluso si los salarios no están a la altura de las expectativas, y es importante que se viva una cultura de comunicación efectiva en todos los niveles de la empresa en evaluaciones de desempeño.
- Mostrar habilidades de liderazgo para mejorar la relación entre su equipo y los líderes.
- Apoyar a los empleados motivados con un plan justo y honesto que brinde equidad, asesoría y fácil desarrollo profesional que satisfaga las necesidades y demandas de las microempresas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abdías, C. E. (2014). *Gestión del desempeño en las organizaciones educativas*. Perú: Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía, Perú. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5709/570960877011/html/>
- Administracion de empresas. (2011). *El clima organizacional*. Obtenido de [https://deisylisethaguilar.blogspot.com/2011/09/el-clima-organizacional\\_3922.html](https://deisylisethaguilar.blogspot.com/2011/09/el-clima-organizacional_3922.html)
- Agüero, J. (2018). Teoría de la administración: un campo fragmentado y multifacético. *Revista Científica Visión de Futuro [revista en Internet]*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935466001>
- Alonso, O. M., & Quintero, O. J. (2018). *Principales teorías administrativas [Internet]*. Salvatierra.: Universidad Virtual del Estado de Guanajuato. Obtenido de <http://roa.uveg.edu.mx/repositorio/licenciatura/231/Principalesteorasadministrativas.pdf>
- Añez, C. (2016). Gerencia de Conocimiento en Organizaciones Productivas. *Cayapa. Revista Venezolana de Economía*, 12(4), 37-53.
- Arana, C. M. (2016). *El desempeño laboral y la productividad en el area de comercializacion de la empresa icapar de la ciudad de Machala*. Machala: Unidad Académica de Ciencias Empresariales. UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/7775/1/TTUACE-2016-AE-CD00018.pdf>
- Arana, C. M. (2016). *El desempeño laboral y la productividad en el área de comercialización de la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala*. Machala: Universidad Técnica de Machala UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/7775/1/TTUACE-2016-AE-CD00018.pdf>
- Armenteros, A., & García, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455-457.

- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador 2008*. Quito: LEXIS. Obtenido de [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Audidores y Consultores Latam. (2021). *Derechos y obligaciones del trabajador y empleador* . Obtenido de ACL: <https://acl.com.ec/derechos-y-obligaciones-del-trabajador-y-empleador-2021-2/>
- Ballesteros, R. (2021). *Plan de marketing. Diseño, implementación y control*.
- Brausin, J., & Sánchez, C. (2008). *Propuesta de mejora al clima organizacional de Danaranjo SA con base en su valoración a través del instrumento IMCOC*.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstica y consecuencias*. México: Trillas.
- Calvo, J., Pelegrin, A., & Gil, M. S. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público . *Revista Retos*, 12(1).
- Cárcamo, J. S., Barraza, L. I., & Martínez, R. A. (2019). *Diseño de instrumento que permita evaluar el clima organizacional para optimizar el desempeño laboral en la caja mutual de los empleados del ministerio de educación ubicada en la ciudad de San Salvador*. San Salvador : Universidad de El Salvador.
- Carolina, M. S., & Macías, Z. A. (2018). *Evaluación del desempeño de las variables del comportamiento organizacional en majestad tv de la provincia Santo Domingo de Los Tsáchilas*. Obtenido de Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí: <https://docplayer.es/124772456-Carrera-administracion-de-empresas.html>
- Chavez, M. (2013). *La influencia del liderazgo en el clima organizacional, análisis de la PYME Ecuatoriana*.
- Chávez, R. M. (2016). *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación*. *Ciencia*

- Administrativa*, (1). Obtenido de <https://cienciadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2323>
- Chiang, M., & Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. . *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60.
- Chiang, V. M., & San Martín, N. N. (2017). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. *Ciencia & Trabajo*, 2.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos, 5ª edic.* Santafé de Bogotá: McGraw-Hill.
- Código del Trabajo del Ecuador. (2012). *Codificación 17 Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. Última modificación: 26-sep-2012* . Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Dávila, D., Escobar, M., Mulett, L., & Rodríguez, A. (2012). El clima organizacional en las empresas innovadoras del siglo XXI. . *Informes psicológicos*, 12(2), 105-115.
- De La Cruz, O. E., & Huaman, R. A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, C. D., Hernández, F. E., Isla, D. R., Delgado, R. N., Díaz, V. L., & Christian, R. (2014). Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 115-121.
- Dinantia. (2018). *Canales de comunicación*. Obtenido de <https://dinantia.com/es/guia-practica-comunicacion/canales-de-comunicacion>

- Edel, N. R., & García, S. A. (2014). *Clima y compromiso organizacional*. Obtenido de Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/Teorias%20que%20sustentan%20el%20Clima%20Organizacional.htm>
- Edel, R., García, S. A., & Guzmán, C. F. (2007). *Clima y compromiso organizacional II*. Eumed Editores. ISBN: 978-84-691-0999-1. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/299134365\\_Clima\\_y\\_compromiso\\_organizacional\\_II](https://www.researchgate.net/publication/299134365_Clima_y_compromiso_organizacional_II)
- Escudero, J., Delfín, L., & Chávez, R. (2016). *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación*. México: Universidad Veracruzana.
- Espinosa, K. J. (2016). *EL clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina distrital 05d01 Latacunga educación*. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24549/1/Espinosa%20Karolis%20Jonathan%20Marcelo.pdf>
- Estrada, J., Guerrero, J., Rodríguez, Y., & Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.
- Federico Gan, J. T. (2012). *Clima Laboral*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=bSSMoQ-2pwlC&printsec=frontcover&dq=Que+es+el+clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi0w4Tb4pfuAhVIMIkFHfcTD10Q6AEwAHoECAUQAg#v=onepage&q=Que%20es%20el%20clima%20laboral&f=false>
- Gamarra, L., & Rivera, J. (2015). *Propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano*.
- García, S. A., & Edel, R. (2007). Clima y compromiso organizacional II. *Primera Publisher: Servicios Académicos Internacionales S.C. Editor*. Obtenido de

[https://www.researchgate.net/publication/299134365\\_Clima\\_y\\_compromiso\\_organizacional\\_II](https://www.researchgate.net/publication/299134365_Clima_y_compromiso_organizacional_II)

Gil, A., Junca, J., Mendez, M., & Meneses, E. (2010). *Evaluación del desempeño*.

Giraudier, M. (2018). *Cómo gestionar el clima laboral*.

Gomez, N. O. (2016). La productividad del recurso humano, factor estratégico de costos de producción y calidad del producto: Industria de confecciones de Bucaramanga. *Tecnura*, 16(31), 102-113.

Govea, M., Domínguez, M., & Agustín, Y. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. *Contribuciones a la Economía*, 11.

Granados, I. (2013). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*.  
Obtenido de [http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4267/revista\\_de\\_investigacion\\_en\\_psicologia13v14n2\\_2011.PDF?sequence=1&isAllowed=y](http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4267/revista_de_investigacion_en_psicologia13v14n2_2011.PDF?sequence=1&isAllowed=y)

Grely Nohely García Paredes, E. D. (2020). Lima. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3977/Grely\\_Trabajo\\_Bachiller\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3977/Grely_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Guerrero, H. (2015). *Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social*.

Guías Jurídicas. (2021). *Ambiente de trabajo*. Obtenido de [https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNDsyNjtbLUouLM\\_DxblwMDS0MDlWuQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoAEgslqTUAAAA=WKE](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNDsyNjtbLUouLM_DxblwMDS0MDlWuQQGZapUt-ckhIQaptWmJOcSoAEgslqTUAAAA=WKE)

Guillany, J., Duran, S., Cardeño, E., Prieto, R., Garcia, E., & Marcano, A. (2017). *Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad*.

Guillermina Chávez Cervantes. (10 de Mayo de 2018). La Importancia del Clima de Trabajo en las Organizaciones. Obtenido de

<https://www.emprendices.co/la-importancia-del-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones/>

Heredia, J., & Rodríguez, A. (2012). Productividad de los trabajadores del conocimiento: una perspectiva teórica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(57), 92-102.

Ibañez, M. (2016). . *Manual. Plan de marketing empresarial (UF2392). Certificados de profesionalidad. Gestión de marketing y comunicación (COMM0112). EDITORIAL CEP.*

Iglesias, A. A., & Sánchez, G. Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3), 455-457. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180039699016.pdf>

Indacochea, B., Porraspita, D., & Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. . *Didasca lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 147-158.

Jara, A. F. (2017). *Para optar el Grado Académico de Doctor en Gestión de Empresas.* Lima, Peru. Obtenido de [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6557/Vinueza\\_ja.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6557/Vinueza_ja.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Jesús, B. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral.* . Editorial UNED.

Juárez, E. A. (2014). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao.* LIMA – PERÚ: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012\\_Ju%C3%A1rez\\_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1203/1/2012_Ju%C3%A1rez_Desempe%C3%B1o%20docente%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20policial%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf)

Juarez, Z. M., & Palpa, R. J. (2020). *Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI Estilo S.A.C. Del distrito del Cercado de Lima 2018.* LIMA, PERÚ: Universidad Peruana de Las Americas. Tesis de grado. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/TESIS->

JUAREZ%20ZEGARRA-  
PALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Klingner, E., & Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. . México: ELIAC.

Lara, P. J., & Ávila, A. P. (2015). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de la empresa Cruzbarcorp S.A.* Paola: Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Tesis. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1484/1/T-ULVR-1492.pdf>

Magro, V. (2015). Eficacia y eficiencia. *Diario Información*, Parr. 5.

Malpica, R., Rossell, R., & Hoffmann, I. (2014). Equipos de trabajo de alto desempeño. . *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(14), 69-83.

María Isabel Núñez Flores. (2008). Obtenido de <file:///C:/Users/Personal/Downloads/0.pdf>

Maria Jose Bordas Martinez. (2016). *Gestion Estrategica del Clima Laboral*. Marid. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional+libros&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiUnN3vy9XtAhURo1kKHSe-B6sQ6AEwAnoECAQQAg#v=onepage&q=clima%20organizacional%20libros&f=false>

Marshall, A. (2016). La relación salarios-productividad: incentivos salariales en los convenios colectivos industriales. *Trabajo y Sociedad*, (26), 5-22.

Martinez, L. (2014). *Clima organizacional. Teoría y práctica*. En: Carnota Lauzán O. . La Habana ENSAP: Biblioteca virtual: sobre Gerencia y Gerencia en Salud. [CD-ROM].

Maya, M., Vallejo, A., Ramos, V., & Borsic, Z. (2019). Cultura organizacional e innovación en las empresas. . *CienciAmérica*, 8(2), 84-102.

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana (Vol. 52)*. . Narcea Ediciones.



- Medina, M. A., & Ávila, V. A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista Cub Psicología*, 19(3):262-72.
- Merchan, E. (2019). *Plan de marketing para el posicionamiento de marca de la empresa* .
- Miquilena, C. D. (2016). Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4(8), 37-51.
- Montejo, A. (2001). Evaluación del desempeño laboral. . *Gestión*, 2(9).
- Montenegro, A., & Rosero, D. (2018). Clima Organizacional: un componente fundamental en el bienestar integral de los colaboradores. . *Revista Criterios*, 25(1), 79-93.
- Morales, C., & Masis, A. (2014). La medición de la productividad del valor agregado: una cooperación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica. *Revista productividad* , 8(2). 41-49.
- Paredes, G. N., Yajahuanca, E. D., & Arévalo, S. Y. (2020). *Clima organizacional en instituciones educativas: Una revisión teórica*. Lima: Universidad Peruana Unión. Trabajo de Investigación. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3977/Grelly\\_Trabajo\\_Bachiller\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3977/Grelly_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pastor, G. A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola, tesis. doi:[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018\\_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf)
- Pedraza, M. N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Lasallista de Investigación*, 15(1), 90 - 101. doi:DOI: 10.22507/rli.v15n1a9
- Peralta, M. H. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca privada*. La Paz – Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés. Tesis de grado. Obtenido de

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez, P. R. (2014). Indicadores de productividad y desarrollo para la ciudad-región de Girardot. . *Revista Finanzas y Política Económica*, 6(1), 169-193.

QuestionPro. (2021). *Remuneración a empleados. ¿Cómo incentivar a tu fuerza laboral?* Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/remuneracion-a-empleados/>

Ramírez, N. S. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los administrativos de la Corporación Nacional de Electricidad Agencia Planta Norte, Guayaquil, 2020* . Piura - Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57802/Ram%C3%ADrez\\_NSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57802/Ram%C3%ADrez_NSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reyes, J., López, R., & Núñez, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. . *Revista de investigación*, 42(95), 241-252.

Reyes, J., Núñez, M., López, R., Núñez, P., & Núñez, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. . *Revista de investigación*, 42(95), 241-252.

Rubio, F. (2017). *Aspiraciones personales y profesionales*. Obtenido de <https://prezi.com/knnpev-yne2a/aspiraciones-personales-y-profesionales/>

Ruiz, D. (2015). *Procedimiento de plan de marketing para pequeños y medianos empresarios*. *Ciencias Holguín*, 21(4), 1-11.

Salinas, C. K. (2018). *Plan de mejora para el clima laboral de los colaboradores del área exportación de la empresa Frutsesa S.A*. Guayaquil, Ecuador: Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología. Obtenido de <https://repositorio.itb.edu.ec/bitstream/123456789/637/1/PROYECTO%20ODE%20GRADO%20DE%20SALINAS%20CEREZO.pdf>

- Sánchez, A., & García, H. (2014). *Mejora en el clima organizacional de una empresa*.
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. . *Scientia Et Technica*, 22(2): 161- 166.
- Santamaría, R. J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar . Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Segredo, P. A. (2016). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Rev Cubana Salud Pública [Internet]*. Obtenido de [http://scieloprueba.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&nrm=iso](http://scieloprueba.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&nrm=iso)
- Soriano, S. (2018). *El plan de marketing personal*. Ediciones Díaz de Santos.
- Torrecilla, O. (2005). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*.
- Valdés, P. M., Garza, R. R., Pérez, V. I., Gé, V. M., & Chávez, V. A. (2015). Una propuesta para la evaluación del desempeño de los trabajadores apoyada en el uso de técnicas cuantitativas. *Ingeniería Industrial*, 36(1), 48-57.
- Vicuña, M. (2018). *El Plan de Marketing* .
- Vinueza, J. A. (2017). *Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba - Ecuador*. Lima – Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis de grado.
- Vinueza, J. A., Basantes, A. R., Dávalos, M. E., Coronel, S. J., & Miño, C. G. (2018). Caracterización de las dimensiones del modelo de talento humano basado en el clima organizacional de empresas de embutidos de Riobamba. Ecuador. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*



## ANEXOS

### Anexos 1

**Carta de Aceptación de la Comisión de Aprobación de Tema**

**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

**Facultad de Ciencias Empresariales y Sistemas**

**Nombre y apellidos:** Romero Carpio Marlie Del Rocío

**Celular:** 0961604200

**Correo:** marlieromero@hotmail.com

**Jornada:** Martes y Miércoles Nocturnos ASS65

**Tema:** Propuesta de mejora al clima organizacional en la microempresa Plásticos Vargas, ubicado en el cantón Guayaquil.

**Formulación problema** ¿De qué manera influye el clima organizacional, en el desempeño laboral de los empleados de la microempresa Plásticos Vargas, ubicado en el sector urbano la Proserpina, del cantón Guayaquil, provincia del Guayas, en el periodo 2021?

**Variable independiente:** Clima organizacional

**Variable dependiente:** Desempeño laboral

**Delimitación del problema:**

**Campo:** Administración del Talento Humano

**Área:** clima organizacional

**Aspectos:** desempeño laboral.

**Objetivo general**

Desarrollar un plan de mejora al clima organizacional para el incremento del desempeño laboral de los empleados de la microempresa Plásticos Vargas, del cantón Guayaquil.

### **Objetivos específicos**

- Sustentar las teorías administrativas que fundamenta el clima organizacional enfocado al desempeño laboral.
- Diagnosticar el estado actual del clima organizacional en la microempresa Plásticos Vargas, del cantón Guayaquil.
- Elaborar un plan de mejora sobre el clima organizacional que aumente el desempeño laboral de la microempresa Plásticos Vargas del cantón Guayaquil.

**Revisado por la Comisión de Culminación de Estudios**

**18 de agosto del 2021**

## Encuesta

### Cuestionario

1. ¿En el momento en el que ingreso a la empresa Plásticos Vargas, fue informado sobre la política y objetivos que esta maneja?

- Si
- No

2. ¿Cómo valora el clima organizacional en Plásticos Vargas?

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala

3. ¿Hay algún tipo de motivación por parte del gerente hacia los empleados?

- Si
- No

4. ¿Se capacitan continuamente a los empleados de Plásticos Vargas?

- Si
- No

5. ¿Cómo valora la relación laboral entre los empleados y el gerente general de Plásticos Vargas?

- Excelente
- Buena

- Regular
- Mala
- Muy mala

6. ¿La microempresa “Plásticos Vargas” realiza rotaciones de en los puestos?

- Si
- No
- Tal vez

7. ¿Se ofrecen a los empleados los materiales y equipos para realizar su trabajo?

- Si
- No

8. ¿Se valora el trabajo y los méritos de los empleados que hacen bien su trabajo?

- Si
- No
- Tal vez

9. ¿Qué tan buena es la comunicación entre empleados y el gerente general?

- Excelente
- Buena
- Mala

10. ¿Está de acuerdo en que los dueños de la micro empresa creen un plan de motivación para los empleados?

- Totalmente de acuerdo



- De acuerdo
- Neutro
- En Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

### **Formulario de entrevista**

1. ¿Cree que en la microempresa Plásticos Vargas tiene un buen clima organizacional?
2. ¿Tiene un programa de trabajo en la microempresa Plásticos Vargas que recompense a sus empleados?
3. ¿Cuál es la razón de la constante fluctuación del personal de Plásticos Vargas?
4. ¿Cree que se requiere una buena comunicación entre su equipo y el líder de la microempresa?
5. ¿Está de acuerdo en participar en la propuesta para mejorar el clima organizacional de los empleados de la microempresa Plásticos Vargas?

## Anexo 2

### Políticas de la Empresa

- Capacitar a su personal.
- Avivar un excelente espíritu de trabajo.
- Mantener siempre mascarilla y guantes.
- Respetar su hora de trabajo.

### Fotos de la Empresa



Aprendiz Andrés Tavares cortando con machete una torta plástica



Colaborador Jorge Carpio Poniendo en sacos el material molido