



**DISEÑO DE UN PLAN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL
EN EL PUNTO DE VENTA KREA PINTULAC UBICADO EN LA
PARROQUIA TUMBACO, CANTÓN QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA**

Mera García Ana Abigail

Director: MSc. Christian Carvajal Fierro

**Proyecto Integrador de Grado previo a la obtención del título de Tecnólogo
Superior en Talento Humano**

Instituto Superior Tecnológico Internacional ITI
Carrera Talento Humano

D.M Quito, 10 de marzo 2024

Dedicatoria

Mi tesis se la dedico a mi hijo por ser uno de los principales motivos de ser mejor cada día, dándole el ejemplo que con la perseverancia y el esfuerzo todos los sueños se pueden convertir en metas y las metas en logros. Este es un momento muy especial en mi vida, y se la dedico con mi corazón a mis padres por formarme como la persona que soy hoy nunca me dejaron sola gracias a sus valores que me inculcaron desde pequeña, estoy segura de que sin sus esfuerzos nada de esto sería posible, gracias a mis hermanas por siempre aportar cosas buenas en mi vida y ser un pilar fundamental en el proceso de esta etapa.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a la Institución por haberme permitido formarme a lo largo de este camino, a todas las personas que fueron partícipes de este proceso de forma directa o indirecta, gracias a ustedes y a su constante apoyo siendo responsables de su pequeño aporte teniendo como resultado la culminación de mi paso por la institución. Todo esto perdurará en mi memoria y a las personas que agradezco, al constante apoyo de mis Profesores, Tutores y Coordinadores de Carrera que hicieron un espacio adicional para ver el avance de mi Tesis, los llevare presente en mi vida profesional porque gracias a sus enseñanzas y consejos estoy segura de que llegare muy lejos dando siempre lo mejor de mí y aplicando los aprendizajes adquiridos.

Autoría

Yo, Ana Abigail Mera García, autor del presente informe, me responsabilizo por los conceptos, opiniones y propuestas contenidos en el mismo.

Atentamente,

Ana Abigail Mera García

D.M de Quito, 10 de marzo de 2024

MSc. Christian Carvajal Fierro

Director de trabajo de titulación

Certifica

Haber revisado el presente informe de investigación, que se ajusta a las normas institucionales y académicas establecidas por el Instituto Tecnológico Internacional Universitario ITI, por tanto, se autoriza su presentación final para los fines legales pertinentes.



MSc. Christian Carvajal Fierro

D.M de Quito, 10 de marzo de 2024

Declaración de cesión de Derechos de trabajo fin de carrera

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 10 días del mes de marzo de 2024, firmo conforme: Conste por el presente documento la cesión de los derechos del trabajo de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA: Yo, Ana Abigail Mera García, bajo la dirección de MSc. Christian Carvajal Fierro declaro ser el autor del trabajo de fin de carrera con el tema “DISEÑO DE UN PLAN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PUNTO DE VENTA KREA PINTULAC”, como requisito fundamental para optar por el título de Tecnóloga Superior en la Gestión de Talento Humano, a su vez autorizo a la biblioteca del Tecnológico Superior Universitario Internacional ITI, para que pueda registrar en el repositorio digital y difunda esta investigación con fines netamente académicos, pues como política del Tecnológico Superior Universitario Internacional ITI, los trabajos de fin de carrera se aplican, materializan y difunden en beneficio de la comunidad.

SEGUNDA: Los comparecientes MSc. Christian Carvajal Fierro, en calidad de director del trabajo fin de carrera y la Srta., Ana Abigail Mera García, como autora del mismo, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos del trabajo fin de carrera y conceden la autorización para que el ITI pueda utilizar este trabajo en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna. El Tecnológico Superior Universitario Internacional ITI no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

TERCERA: Las partes declaradas aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.



MSc. Christian Carvajal Fierro

Ana Abigail Mera García

D.M de Quito, 10 de marzo de 2024

Contenido

DEDICATORIA 2

AGRADECIMIENTO.....	2
AUTORÍA.....	3
CERTIFICA	5
DECLARACIÓN DE CESIÓN DE DERECHOS DE TRABAJO FIN DE CARRERA.....	6
ÍNDICE DE TABLAS	11
ÍNDICE DE FIGURAS.....	12
RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN	2
Nombre del proyecto.....	2
Antecedentes	2
Marco contextual.....	3
FIGURA 1 <i>CAUSA Y EFECTO</i>	2
Definición del problema.....	3
Idea a defender	4
Objeto de estudio.....	5
Campo de acción.....	5
Justificación.....	5
Objetivos	7
General	7
Específicos	7
Síntesis de la introducción	8
CAPÍTULO I.....	8
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	8

Antecedentes históricos.....	10
Análisis de la zona de estudio	11
Fundamentación Conceptual.....	12
CAPÍTULO II	14
Marco Teórico.....	14
FIGURA 2 ESCALA PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL	26
Liderazgo.....	28
Motivación	28
Valores	28
FIGURA 3 PIRÁMIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	30
DIAGNÓSTICO	31
Síntesis del capítulo.....	32
CAPÍTULO III	34
Metodología de la Investigación	34
Tipos de investigación.....	35
Métodos de investigación.....	37
Técnicas e instrumentos de investigación	38
Universo y muestra	39
Universo	39
Muestra.....	39
Presentación gráfica, análisis e interpretación de resultados obtenidos.....	40
FIGURA 4 ENCUESTA DEL CLIMA LABORAL	41
FIGURA 5 ENCUESTA DEL CLIMA LABORAL	42
FIGURA 6 ENCUESTA DEL CLIMA LABORAL	43

FIGURA 7 ENCUESTA DEL CLIMA LABORAL	44
FIGURA 8 <i>ENCUESTA DEL CLIMA LABORAL</i>	45
FIGURA 9 <i>ENCUESTA DEL CLIMA LABORAL</i>	46
FIGURA 10 <i>ENCUESTA DEL CLIMA LABORAL</i>	47
FIGURA 11 <i>ENCUESTA DEL CLIMA LABORAL</i>	48
FIGURA 12 <i>ENCUESTA DEL CLIMA LABORAL</i>	49
FIGURA 13 <i>ENCUESTA DEL CLIMA LABORAL</i>	50
Análisis e interpretación de resultados.....	51
CAPITULO IV	53
Propuesta.....	53
Viabilidad (económica, social ambiental, etc.).....	58
Impacto.....	59
Desarrollo de la propuesta.....	61
FIGURA 14 <i>CICLO DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL</i>	72
Síntesis del capítulo.....	73
CAPÍTULO V	74
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	74
Anexos.....	75
Fotografías:	75
FIGURA 15 <i>LISTA DE ASISTENCIA PERSONAL PINTULAC</i>	76

FIGURA 16 <i>CHARLA AL PERSONAL PINTULAC KREA TUMBACO</i>	77
FIGURA 17 <i>CHARLA AL PERSONAL PINTULAC KREA TUMBACO</i>	78
FIGURA 18 <i>CHARLA AL PERSONAL PINTULAC KREA TUMBACO</i>	78
FIGURA 19 <i>CHARLA AL PERSONAL PINTULAC KREA TUMBACO</i>	78
FIGURA 20 <i>CHARLA AL PERSONAL PINTULAC KREA TUMBACO</i>	79
FIGURA 21 <i>CHARLA AL PERSONAL PINTULAC KREA TUMBACO</i>	80
ANEXO.....	81
PRESENTACIÓN PARA LA CHARLA	81
Anexo	85
FIGURA 22 <i>ESQUEMA DEL PROBLEMA</i>	85
FIGURA 23 <i>TAXONOMÍA DEL BLOOM</i>	86
ANEXO A. TAXONOMÍA DE BLOOM	86
.....	86
REFERENCIAS.....	87
Informe de sistema anti plagio	89

Índice de Tablas

<i>Tabla 1</i>	<i>1</i>
<i>Tabla 2</i>	<i>75</i>
<i>Tabla 3</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<i>Tabla 4</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>

Índice de Figuras	
<i>Figura 1 Causa y efecto</i>	2
<i>Figura 2 Escala para medir el clima organizacional</i>	26
<i>Figura 3 Pirámide desarrollo organizacional</i>	30
<i>Figura 4 Encuesta del clima laboral</i>	41
<i>Figura 5 Encuesta del clima laboral</i>	42
<i>Figura 6 Encuesta del clima laboral</i>	43
<i>Figura 7 Encuesta del clima laboral</i>	44
<i>Figura 8 Encuesta del clima laboral</i>	45
<i>Figura 9 Encuesta del clima laboral</i>	46
<i>Figura 10 Encuesta del clima laboral</i>	47
<i>Figura 11 Encuesta del clima laboral</i>	48
<i>Figura 12 Encuesta del clima laboral</i>	49
<i>Figura 13 Encuesta del clima laboral</i>	50
<i>Figura 14 Ciclo de mejora del clima laboral</i>	72
<i>Figura 15 Lista de asistencia personal Pintulac</i>	76
<i>Figura 16 Charla al personal Pintulac Krea Tumbaco</i>	77
<i>Figura 17 Charla al personal Pintulac Krea Tumbaco</i>	78
<i>Figura 18 Charla al personal Pintulac Krea Tumbaco</i>	78
<i>Figura 19 Charla al personal Pintulac Krea Tumbaco</i>	78
<i>Figura 20 Charla al personal Pintulac Krea Tumbaco</i>	79
<i>Figura 21 Charla al personal Pintulac Krea Tumbaco</i>	80
<i>Figura 22 Esquema del problema</i>	85
<i>Figura 23 Taxonomía del Bloom</i>	86

Resumen

Un buen ambiente de trabajo, adecuado y agradable en una empresa es muy importante para todas las agencias, incluidos empleados, usuarios, clientes, proveedores y accionistas. Por ello en el Punto de venta Krea Pintulac se desarrollará el análisis del personal actual en el establecimiento. Por tanto, es necesario evaluar las distintas influencias. Revisar el desempeño de los empleados para determinar acciones correctivas; proporcionar satisfacción a los empleados y crear un sentido de pertenencia. Considerar el clima laboral es fundamental e importante para cualquier empresa. Con la finalidad de establecer una entidad comercial competitiva donde se expresan o hagan visibles sus desacuerdos.

Palabras claves: mejoramiento, clima laboral, Krea Pintulac.

Introducción

Nombre del proyecto

Diseño de un plan para mejorar el clima organizacional en el Punto de venta Krea Pintulac ubicado en la parroquia Tumbaco, cantón Quito, provincia de Pichincha.

Antecedentes

Pintulac se estableció en un pequeño establecimiento rentable en el Sector de Cotocollao, inició con tres personas. Actualmente, es una de las 200 empresas más grandes del país, orgullosamente ecuatoriana, que se dedica a la comercialización y asesoría técnica de productos relacionados con la construcción, la industria y el hogar. Dispone de una amplia gama de productos, incluyendo pinturas, revestimientos, ferretería, químicos, maquinaria y herramientas.

fomentando el aprendizaje y se brindando capacitación a la comunidad sobre temas relacionados con la arquitectura, madera, metal mecánico, industrial, automóviles, arte, decoración de alta calidad, texturas y equipos de protección personal.

El medio ambiente es una preocupación constante para Pintulac por lo que mantiene prácticas empresariales responsables como el manejo adecuado de desechos tóxicos para disminuir el impacto ecológico de sus productos. Además, mantiene varios programas de acción social como la creación de viviendas de bajo costo en comunidades rurales de Pichincha al nororiente de Quito.

Marco contextual

Análisis de involucrados

- Empleados: son las personas que trabajan en la empresa y que contribuyen directamente al desarrollo de las actividades laborales.
- Directivos y jefes: son las personas que ocupan cargos de liderazgo en la empresa y que tienen la responsabilidad de dirigir y tomar decisiones en el ámbito laboral.
- Recursos Humanos: son los profesionales encargados de la gestión del capital humano de la empresa, incluyendo la contratación, formación, desarrollo y bienestar de los empleados.
- Departamento de Seguridad y Salud Laboral: es el encargado de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados.
- Clientes y proveedores: son las personas o empresas con las que la empresa tiene relación comercial y que también pueden influir en el clima laboral a través de sus requerimientos y expectativas.
- Colaboradores externos: son aquellas personas o empresas que colaboran de forma ocasional o periódica con la empresa, como consultores, contratistas o *freelancers*.
- Gobierno y autoridades laborales: son los organismos encargados de velar por el cumplimiento de la legislación laboral y que pueden intervenir en el clima laboral en caso de incumplimientos.

- Accionistas: son las personas o entidades que poseen acciones o participación en la empresa y que pueden influir en las decisiones estratégicas y económicas de la misma.
- Medios de comunicación: son los medios de comunicación que pueden dar visibilidad a la empresa y afectar su reputación en función de la percepción del clima laboral en la misma.

Tabla 1*Involucrados*

Análisis de involucrados	Intereses en la investigación	Problemas percibidos	Recursos y mandatos
Trabajadores	Mantener el compañerismo entre los empleados creando empatía entre todos y pudiendo trabajar en armonía.	La falta de comunicación entre los empleados y la poca empatía entre ellos crea un mal ambiente de trabajo.	Evaluar y enseñar la importancia de las amistades cercanas en el trabajo. Acompañar al psicólogo en conversaciones y clases con expertos en un tema determinado.

Nota. Descripción de análisis de involucrados (Mera, Tablas, 2024)

Problema de investigación

Se logra identificar el individualismo, falta de compañerismo y comunicación entre los colaboradores.

Factores que provocan el problema de investigación:

Baja moral y motivación de los empleados: Un clima laboral deficiente puede afectar negativamente la moral de los empleados, lo que a su vez puede llevar a una disminución en la motivación y el compromiso con el trabajo.

Alta rotación de personal: Cuando el clima laboral es negativo, es más probable que los empleados se sientan insatisfechos y renuncien a sus trabajos, lo que

puede conducir a una alta rotación de personal y a la pérdida de talento en la organización.

Conflictos interpersonales: Un clima laboral deficiente puede generar conflictos entre los empleados, lo que puede afectar la colaboración y la productividad en el lugar de trabajo.

Estrés y burnout: Un clima laboral negativo puede aumentar los niveles de estrés y provocar burnout en los empleados, lo que puede tener un impacto negativo en su salud física y mental.

Falta de comunicación: Un clima laboral deficiente puede dificultar la comunicación efectiva entre los miembros del equipo, lo que puede dar lugar a malentendidos, falta de coordinación y errores en el trabajo.

Falta de desarrollo y crecimiento profesional: Cuando el clima laboral es negativo, es menos probable que los empleados se sientan apoyados en su desarrollo y crecimiento profesional, lo que puede llevar a la desmotivación y al estancamiento en sus carreras.

Impacto en la reputación de la empresa: Un clima laboral deficiente puede tener un impacto negativo en la reputación de la empresa, lo que puede afectar su capacidad para atraer y retener talento, así como para atraer a clientes y socios comerciales.

Figura 1

Causa y efecto



N

ota.

En

Krea

Pintula

c se

han

detecta

do varios problemas internos que afectan al clima laboral. (Mera, Figuras, 2024)

Definición del problema

La gestión de una empresa se deteriora debido a situaciones negativas que impiden el normal desarrollo de las actividades diarias de la empresa. Esto se puede ver en el logro de metas y en señales de mal comportamiento. El problema de la cultura organizacional de una empresa comienza en diversas organizaciones y departamentos que desarrollan planes de negocios.

Las decisiones causan polémica y frustración entre los distintos sectores tanto como Administración Este es el sistema de gestión. Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos, departamento de Comunicaciones. Es importante mencionar la variedad de ejemplos de comportamientos y actitudes tóxicas que pueden ocurrir en gerentes y empleados, pueden crear un ambiente de trabajo muy peligroso. Falta de conciencia de los errores, falta de actitud por parte de empleados y empleadores.

Idea a defender

Esta investigación busca realizar un plan para mejorar el clima organizacional en el Punto de venta Krea Pintulac ubicado en la parroquia Tumbaco, cantón Quito, provincia de Pichincha.

Una manera de mejorar el clima laboral es fomentar la comunicación abierta y transparente entre los empleados y la gerencia. Esto puede incluir la creación de espacios donde los trabajadores puedan expresar sus preocupaciones, ideas y sugerencias de manera segura y sin miedo a represalias.

Es importante promover la colaboración y el trabajo en equipo, ya que esto puede aumentar la satisfacción laboral y la productividad. Se pueden organizar actividades de *team building*, reuniones de grupo regulares o incentivar la participación en proyectos conjuntos para fortalecer las relaciones entre los compañeros de trabajo.

Otro aspecto importante es reconocer y valorar el trabajo de los empleados. Esto puede efectuarse a través de programas de reconocimiento, bonificaciones, premios o simplemente con palabras de agradecimiento. Sentirse valorado y apreciado por el trabajo realizado puede mejorar significativamente la moral de los empleados y el clima laboral en general.

Es importante promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados. Ofrecer flexibilidad en los horarios, días libres adicionales o programas de bienestar pueden ayudar a reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral.

En resumen, mejorar el clima laboral requiere de un enfoque integral que incluya la comunicación efectiva, la colaboración, el reconocimiento del trabajo, el equilibrio entre la vida laboral y personal, entre otros aspectos. Al implementar estas medidas, se puede crear un entorno laboral positivo y motivador para los empleados.

Objeto de estudio

Diseño de un plan para mejorar el clima organizacional e identificar los factores que están afectando la satisfacción y productividad de los empleados en el entorno de trabajo, analizar las causas subyacentes de estos problemas y desarrollar estrategias y medidas efectivas para abordar y mejorar el clima laboral en la organización.

Campo de acción

En el Punto de venta Krea Pintulac ubicado en la parroquia Tumbaco, cantón Quito, provincia de Pichincha.

Justificación

Con el desarrollo y pasar del tiempo las personas viven un cambio y evolución complejos y dinámicos constantemente, por ende, las organizaciones están constituidas por grupos de personas generando diferentes actitudes y comportamientos que afectan el ambiente.

Mejorar el clima laboral en una empresa es fundamental para aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño y productividad.

El clima laboral juega un papel fundamental en el bienestar y el rendimiento de los empleados. Un ambiente laboral positivo puede mejorar la moral, aumentar la productividad y reducir la rotación de personal. Por lo tanto, es crucial identificar y abordar los factores que contribuyen a un clima laboral negativo.

La propuesta para mejorar el clima laboral se basa en varias iniciativas específicas:

- Implementar un programa de reconocimiento y recompensas: Reconocer y recompensar el buen desempeño de los empleados puede motivarlos a siguiendo lo mejor de sí mismos. Esto puede incluir premios individuales o en equipo, bonificaciones, o simplemente un agradecimiento público por un trabajo bien hecho.
- Fomentar una comunicación abierta y transparente: Promover una cultura de comunicación abierta donde los empleados se sientan cómodos expresando sus ideas, preocupaciones y sugerencias. Esto puede incluir la celebración de reuniones regulares de retroalimentación, encuestas de clima laboral y la creación de un buzón de sugerencias.
- Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional: Ofrecer capacitación, talleres y oportunidades de crecimiento profesional puede ayudar a motivar a los empleados y aumentar su compromiso con la empresa. También puede contribuir a que se sientan valorados y reconocidos por su trabajo.
- Promover un ambiente de trabajo saludable: Fomentar una cultura de bienestar en el trabajo, que incluya la promoción de hábitos saludables, la

implementación de horarios flexibles, el apoyo para el equilibrio trabajo-vida personal y la creación de espacios de descanso y relajación.

En resumen, esta propuesta se centra en fomentar un ambiente laboral positivo, donde los empleados se sientan valorados, motivados y respetados. Se cree que implementar estas iniciativas puede tener un impacto significativo en la satisfacción y el rendimiento de los empleados, así como en la retención del talento y el éxito a largo plazo de la empresa.

Objetivos

General

Realizar un plan para mejorar el clima organizacional en el Punto de venta Krea Pintulac ubicado en la parroquia Tumbaco, cantón Quito, provincia de Pichincha.

Específicos

- Identificar las carencias dadas en el clima laboral tanto del personal operativo trabajo como el personal ejecutivo.
- Realizar encuestas de clima laboral para identificar áreas de mejora y conocer la opinión de los empleados sobre el ambiente de trabajo.
- Implementar políticas de comunicación efectiva para fomentar una comunicación abierta y transparente entre los empleados y la dirección.
- Promover el trabajo en equipo a través de actividades y dinámicas que fomenten la colaboración y el compañerismo entre los empleados.

Síntesis de la introducción

El clima laboral es un factor fundamental en el ámbito laboral que influye directamente en el bienestar y desempeño de los trabajadores. Se refiere al ambiente psicológico y emocional que se vive en una organización, el cual puede ser positivo o negativo dependiendo de diversos factores como la comunicación, el liderazgo, la cultura organizacional, entre otros. Por lo tanto, es importante promover un clima laboral sano y favorable para garantizar la satisfacción y motivación de los empleados, así como el éxito de la empresa.

CAPÍTULO I

Fundamentación Teórica

Si se tiene un entorno laboral adecuado, se logra un aumento significativo en el bienestar del empleado y, por lo tanto, en su productividad.

Es crucial para la gestión empresarial de la dirección de la empresa garantizar unos niveles apropiados en áreas como la generación de confianza, el acceso a la información, la creación de códigos de comportamientos claros y simples y la promoción de un modelo de liderazgo inclusivo.

El clima laboral se refiere al entorno psicológico en el que se desarrollan las actividades laborales dentro de una organización. Un buen clima laboral se caracteriza por la satisfacción, motivación y compromiso de los empleados, lo que contribuye a incrementar su productividad, creatividad y bienestar emocional.

Existen diversas teorías que respaldan la importancia del mejoramiento del clima laboral en una organización. Una de ellas es la teoría de las necesidades de Maslow, que sostiene que las personas tienen una jerarquía de necesidades que van desde las más básicas, como la alimentación y la seguridad, hasta las más elevadas, como la autorrealización. Un buen clima laboral puede contribuir a satisfacer algunas de estas necesidades, lo que favorece el bienestar de los empleados.

Otra teoría relevante es la teoría del refuerzo, que sostiene que el comportamiento de los individuos se ve influenciado por las consecuencias que siguen a dicho comportamiento. Un clima laboral positivo, en el que se reconozca y premie el buen desempeño de los empleados, puede incentivar la repetición de conductas deseables y la mejora continua.

Además, la teoría de la motivación intrínseca sostiene que las personas están motivadas por factores internos, como el interés, la autonomía y la competencia. Un clima laboral que promueva la colaboración, la participación y el desarrollo profesional de los empleados puede favorecer la motivación intrínseca y, por ende, el compromiso y la satisfacción laboral.

Las siguientes son algunas de las cosas que los empleados más valoran: La creación de un entorno abierto a comentarios y preguntas, sin que nadie se sienta juzgado, fomenta el surgimiento de nuevas ideas y fomenta la participación de los miembros del equipo. Un buen clima organizacional contribuye a la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados, lo que a su vez impacta de forma positiva en el desempeño de la organización. Además, un clima organizacional favorable ayuda a retener el talento, reducir el ausentismo y mejorar la imagen de la

empresa. Muchas empresas privadas en Perú, los llamados empleadores de la vieja escuela, suelen considerar aumentar la producción, pero han descuidado la parte humana y la seguridad humana, se han convertido en gerentes autocráticos, dejando a los trabajadores sin confianza. En cambio, tienen miedo de hacer preguntas, creando un ambiente de trabajo que no es propicio para los objetivos de la empresa, como señaló Quispe en un estudio de 2010 en Huancavelica, donde mencionó que el desempeño laboral depende en gran medida de los objetivos de la empresa. Bajo la influencia de jefes autocráticos, no permiten la generación de nuevas ideas en el lugar de trabajo y de alguna manera agregan valor a su trabajo diario.

La jerarquía de la empresa está diseñada para brindar a los empleados la actitud y la iniciativa para la toma de mejores decisiones.

Antecedentes históricos

Actualmente, el trabajo y los empleados se consideran un segundo hogar y una segunda familia, respectivamente, considerando que más de la mitad del tiempo se comparte en el lugar de trabajo.

El clima laboral se refiere al ambiente o entorno psicológico en el que los empleados realizan su trabajo en una empresa. La historia del estudio del clima laboral se remonta a la década de 1930, cuando se empezaron a realizar investigaciones sobre el impacto de factores psicológicos en el desempeño laboral.

Una de las primeras definiciones de clima laboral fue propuesta por Kurt Lewin en 1939, quien lo definió como "la atmósfera psicológica que existe en una organización en un momento específico." (González, 2010)

A lo largo de los años, diferentes investigadores han desarrollado diferentes enfoques para medir y analizar el clima laboral, como por ejemplo el modelo de Likert en la década de 1960, propuso una escala de actitudes para medir el clima organizacional.

Actualmente, el estudio del clima laboral sigue siendo relevante, ya que se ha demostrado que un clima laboral positivo está relacionado con mayor compromiso, satisfacción y desempeño de los empleados.

Esta es la razón por la cual las empresas ahora están invirtiendo en sus empleados, porque hablar del clima laboral es básicamente hablar del desempeño de la empresa, como lo afirma Goleman, 2005 El clima organizacional afecta directamente el desempeño de la organización como lo menciona por Delgado, 2003 “El clima organizacional es el factor más importante que incide en el desempeño de una organización y su equipo de trabajo”, concluyó Marroquín en 2011, “El clima organizacional es el entorno humano y físico en el que se realiza el trabajo diario, el cual incide en la satisfacción y por lo tanto productividad”. Por ello, las empresas deben incluir el clima organizacional en sus políticas como un factor muy importante en el desarrollo de los empleados y el logro de metas a corto y largo plazo.

Análisis de la zona de estudio

La zona de estudio va a ser en el Punto de venta Krea Pintulac, donde se realizará a través de métodos de análisis tales como encuestas a la planta de trabajadores como a los empleadores.

Así mismo se realizará análisis sobre el ambiente laboral donde el personal trabaja y las opiniones de los mismo.

El análisis de la zona de estudio del clima laboral es fundamental para comprender cómo se desarrollan las relaciones laborales, la comunicación y la cultura organizacional en una empresa. Este análisis puede incluir varios aspectos que pueden influir en el clima laboral, como el entorno físico, las políticas de recursos humanos, el estilo de liderazgo, la comunicación interna, la satisfacción laboral de los empleados, entre otros.

Al analizar la zona de estudio del clima laboral, es importante tener en cuenta la percepción de los empleados sobre su ambiente de trabajo, su nivel de satisfacción con el mismo, así como su relación con los compañeros de trabajo y con los superiores. También es importante evaluar si existen conflictos laborales, si la comunicación interna es efectiva, si se promueve el trabajo en equipo y la colaboración, entre otros aspectos.

En base a este análisis, se pueden identificar áreas de mejora en la empresa para promover un clima laboral positivo y productivo. Esto puede incluir la implementación de programas de bienestar laboral, la creación de espacios de diálogo y participación, la promoción de la diversidad y la inclusión, entre otras iniciativas.

Fundamentación Conceptual

Dado que una de las causas de sus diferencias son la cultura, la nacionalidad, el credo religioso y los aspectos raciales, así como el tipo de negocio, es posible encontrar dos entidades económicas con el mismo modelo de clima organizacional.

El talento humano es crucial para las organizaciones, y más aún. Es fundamental que cada miembro forme una cadena ordenada de enlaces para su correcto funcionamiento, para ello es necesaria la motivación que las empresas pueden brindar a sus trabajadores, y aquí es donde el clima organizacional se crea.

Una de las tendencias actuales es darle el lugar que merece el ser humano que cada día hace un aporte dentro de las entidades económicas para que estos generen generaciones de empleo.

El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional en el que se desenvuelven los trabajadores en una organización. Este clima se ve influenciado por diversos factores como la cultura organizacional, el estilo de liderazgo, las políticas y prácticas laborales, la comunicación interna, entre otros.

Un buen clima laboral favorece la motivación, el compromiso, la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, lo que se traduce en un mejor desempeño, mayor productividad y una menor rotación de personal. Por otro lado, un mal clima laboral puede conducir a conflictos, estrés, desmotivación, ausentismo y una alta rotación de empleados.

Por tanto, es fundamental para las organizaciones prestar atención al clima laboral y tomar medidas para mejorarlo. Esto puede implicar fomentar una comunicación abierta y transparente, promover un liderazgo participativo y empático, ofrecer programas de desarrollo y bienestar para los empleados, entre otras acciones.

En resumen, lograr un buen clima laboral es clave para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones, ya que influye directamente en la satisfacción y el compromiso de los empleados, así como en su rendimiento y productividad.

Capítulo II

Marco Teórico

Clima Organizacional.

El clima organizacional se refiere al ambiente o estado general de una organización, en términos de las actitudes, percepciones y comportamientos de los empleados. Es una medida de cómo se sienten y perciben los empleados su lugar de trabajo. (Robbins, 2009)

El clima organizacional puede ser positivo o negativo, y puede influir en el rendimiento y la satisfacción laboral de los empleados. Un clima organizacional positivo se caracteriza por la confianza, la cooperación, la comunicación abierta y el apoyo mutuo, lo que contribuye a una mayor satisfacción y productividad de los empleados.

Por el contrario, un clima organizacional negativo puede estar marcado por la falta de comunicación, la falta de reconocimiento, la falta de oportunidades de desarrollo y la falta de confianza entre los empleados y la dirección. Esto puede resultar en una disminución en la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados.

La teoría de Liderazgo Situacional

Fue desarrollada por Paul Hersey y Ken Blanchard en la década de 1970. Esta teoría sostiene que no existe un estilo único de liderazgo que sea efectivo en todas las situaciones, sino que el líder debe adaptar su estilo de liderazgo según las características de la situación y de los seguidores.

El modelo de Liderazgo Situacional se basa en dos dimensiones principales: el nivel de competencia y el nivel de compromiso de los seguidores. Dependiendo de estos dos factores, el líder puede adoptar uno de cuatro estilos de liderazgo: dirigir, orientar, apoyar o delegar.

- En situaciones donde los seguidores tienen un bajo nivel de competencia y un bajo nivel de compromiso, el líder debe adoptar un estilo de liderazgo dirigente, proporcionando instrucciones claras y supervisión constante.
- En situaciones donde los seguidores tienen un bajo nivel de competencia, pero un alto nivel de compromiso, el líder debe adoptar un estilo de liderazgo orientador, brindando orientación y apoyo para ayudar a los seguidores a desarrollar sus habilidades.
- En situaciones donde los seguidores tienen un alto nivel de competencia, pero un bajo nivel de compromiso, el líder debe adoptar un estilo de liderazgo de apoyo, proporcionando reconocimiento y motivación para mantener la motivación de los seguidores.
- En situaciones donde los seguidores tienen un alto nivel de competencia y un alto nivel de compromiso, el líder puede adoptar un estilo de liderazgo delegativo, permitiendo que los seguidores tomen decisiones y asuman responsabilidades.

En resumen, la teoría de Liderazgo Situacional sostiene que un líder efectivo es aquel que puede adaptar su estilo de liderazgo según las necesidades y características de la situación y de los seguidores. Esto supone que el líder debe ser flexible y tener la capacidad de evaluar constantemente la situación para tomar las decisiones adecuadas.

El clima organizacional puede ser medido a través de encuestas o cuestionarios de clima laboral, que evalúan diferentes aspectos como el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo, la motivación, entre otros. Estas evaluaciones proporcionan información sobre las fortalezas y debilidades del clima organizacional y pueden ayudar a identificar áreas de mejora. (Robbins, 2009)

Comportamiento Organizacional (17ª ed.). Pearson Educación. (Robbins, 2009)

Clima Organizacional es un aspecto importante relacionado con la satisfacción y el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo. Según la Psicología Organizacional, el clima laboral se refiere al conjunto de percepciones que los empleados tienen sobre las características del ambiente laboral en el que trabajan.

El clima laboral puede estar influenciado por diversos factores, como el liderazgo, la comunicación, la cultura organizacional, las políticas de recursos humanos, entre otros. Un clima laboral positivo se caracteriza por un ambiente de trabajo saludable, en el que los empleados se sienten valorados, respetados y motivados a desempeñarse de manera eficiente.

Por otro lado, un clima laboral negativo puede generar estrés, conflictos interpersonales, desmotivación y aumentar la rotación de personal en la organización. Por ello, es importante que las empresas fomenten un clima laboral favorable a través

de la implementación de estrategias de gestión de recursos humanos, el fomento de la comunicación, el liderazgo participativo y el reconocimiento del trabajo de los empleados.

El clima organizacional social se refiere al ambiente o entorno social que se vive en una organización. Este clima está determinado por las relaciones interpersonales, la comunicación, el trabajo en equipo, la cooperación, la solidaridad, el apoyo mutuo, entre otros factores. Un clima organizacional social positivo favorece la motivación, el compromiso, la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados, lo que a su vez impacta de manera positiva en el desempeño y los resultados de la organización. Por el contrario, un clima organizacional social negativo puede generar conflictos, tensiones, estrés laboral, desmotivación y una baja productividad. Es importante que las organizaciones promuevan un clima social saludable y positivo a través de políticas y prácticas que fomenten la colaboración, el respeto, la empatía y la inclusión.

Factores del sistema organizacional

- Estructura organizativa: se refiere a la forma en que se distribuyen las tareas, roles y responsabilidades dentro de la organización. La estructura organizativa puede ser jerárquica, matricial, funcional, entre otras.
- Cultura organizacional: se refiere a los valores, creencias, normas y comportamientos que comparten los miembros de la organización. La cultura organizacional influye en la forma en que se toman decisiones, se comunican y se relacionan los empleados.

- **Procesos y procedimientos:** son las actividades y pasos que se siguen para lograr los objetivos establecidos por la organización. Los procesos y procedimientos deben estar bien definidos y documentados para garantizar su eficacia y eficiencia.
- **Tecnología:** se refiere a los recursos tecnológicos y herramientas utilizadas en el sistema organizacional. La tecnología puede facilitar la comunicación, la colaboración y la gestión de la información dentro de la organización.
- **Recursos humanos:** se refiere al personal que trabaja en la organización. La selección, capacitación, motivación y retención del talento humano son aspectos fundamentales para el éxito del sistema organizacional.
- **Políticas y normativas:** son las reglas y lineamientos que deben cumplir los miembros de la organización. Las políticas y normativas establecen las pautas para el comportamiento de los empleados, así como los procedimientos para resolver conflictos y tomar decisiones.
- **Entorno externo:** se refiere a los factores externos que pueden influir en el sistema organizacional, como la competencia, la economía, la legislación y la opinión pública. Es importante que la organización sea capaz de adaptarse y responder a los cambios en su entorno externo.

Objetivos y logros del clima organizacional

Crear un ambiente de trabajo positivo y saludable que fomente la motivación, el compromiso y el bienestar de los empleados. Algunos de los logros que se pueden alcanzar a través de un clima organizacional favorable incluyen:

- Mayor satisfacción y compromiso de los empleados: Un clima organizacional positivo puede aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados con la organización, lo que a su vez puede llevar a una mayor productividad y retención.
- Mejora del clima laboral: Un ambiente de trabajo positivo puede facilitar relaciones laborales saludables, reducir conflictos y mejorar la comunicación entre los empleados y los líderes de la organización.
- Reducción del ausentismo y la rotación de personal: Un clima organizacional favorable puede contribuir a reducir el ausentismo y la rotación de personal, lo que a su vez puede ahorrar tiempo y dinero a la organización.
- Aumento de la productividad y la eficiencia: Un clima organizacional positivo puede aumentar la motivación de los empleados y su compromiso con los objetivos de la organización, lo que puede resultar en un aumento de la productividad y la eficiencia en el trabajo.
- Mejora del clima de innovación y creatividad: Un ambiente de trabajo positivo puede fomentar la creatividad y la innovación entre los empleados, lo que puede llevar a nuevas ideas y soluciones para los desafíos que enfrenta la organización.

En resumen, un clima organizacional favorable puede tener un impacto positivo en la motivación, el compromiso, la satisfacción y el bienestar de los empleados, así como en la productividad, la eficiencia y la innovación de la organización en su conjunto.

Aspectos clima organizacional

El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional que se vive en una organización. Algunos aspectos que influyen en el clima organizacional son:

La comunicación: la forma en que se comunica la información en la organización, la transparencia y la claridad en las comunicaciones pueden influir en el clima organizacional.

- Las relaciones interpersonales: la calidad de las relaciones entre los miembros de la organización, la colaboración, el respeto y el trabajo en equipo contribuyen a un clima positivo.
- El liderazgo: el estilo de liderazgo de los directivos y gerentes, su capacidad para motivar, apoyar y guiar a los empleados puede influir en el clima organizacional.
- La cultura organizacional: los valores, creencias y normas de la organización también influyen en el clima organizacional, ya que determinan las expectativas y comportamientos de los miembros.
- La participación y empoderamiento: la forma en que se involucra a los empleados en la toma de decisiones, se les da autonomía y se les brinda la oportunidad de aportar ideas influye en el clima organizacional.

- El reconocimiento y la recompensa: la forma en que se valoran y reconocen los logros y el esfuerzo de los empleados también puede influir en el clima organizacional.

Funciones

El clima organizacional tiene como funciones el ambiente psicológico y emocional que se vive en una organización, y tiene un impacto significativo en el desempeño, la satisfacción laboral y la retención de los empleados. A continuación, se describen algunas funciones del clima organizacional:

- Identificar fortalezas y debilidades: El clima organizacional proporciona información sobre las fortalezas y debilidades de la organización, tanto en términos de la satisfacción laboral de los empleados como de su compromiso con la empresa. Esto ayuda a la dirección a identificar las áreas en las que se pueden realizar mejoras y a implementar estrategias para fortalecer el ambiente de trabajo.
- Mejorar la motivación: Un clima organizacional positivo fomenta la motivación de los empleados, lo cual se refleja en un mayor compromiso y desempeño en el trabajo. Los estudios han demostrado que los empleados satisfechos y motivados son más productivos y tienen una menor tasa de rotación.
- Promover la comunicación efectiva: Un clima organizacional favorable facilita la comunicación abierta y efectiva entre los empleados y la dirección.

Esto fomenta la colaboración, la resolución de problemas y la toma de decisiones compartida, lo cual contribuye al éxito de la organización.

- **Crear un ambiente de trabajo saludable:** El clima organizacional influye en la salud y el bienestar de los empleados. Un ambiente de trabajo saludable reduce el estrés, promueve la conciliación entre el trabajo y la vida personal, y contribuye a la satisfacción general de los empleados.
- **Aumentar el compromiso y la retención de los empleados:** Un clima organizacional positivo fortalece el compromiso de los empleados con la organización, lo cual a su vez influye en su retención a largo plazo. Los empleados que se sienten valorados y satisfechos están más dispuestos a permanecer en la organización y contribuir a su éxito.

Acciones principales para mejorar el clima laboral:

Comunicación efectiva: Fomentar la comunicación abierta y transparente entre los colaboradores y la dirección para resolver conflictos, compartir información y generar confianza.

Reconocimiento y retroalimentación positiva: Reconocer y valorar el trabajo de los empleados, así como proporcionar retroalimentación constructiva para motivarlos y mejorar su desempeño.

Promover un ambiente de trabajo positivo: Establecer actividades y programas que fomenten el compañerismo, la colaboración y el bienestar emocional de los empleados.

Desarrollo profesional y crecimiento: Ofrecer oportunidades de formación y desarrollo profesional para promover el crecimiento de los empleados y aumentar su motivación.

Flexibilidad laboral: Proporcionar opciones de flexibilidad laboral, horarios flexibles, para facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados.

Establecer un clima de confianza: Fomentar un ambiente de confianza y respeto mutuo entre los colaboradores y la dirección, promoviendo la transparencia en la toma de decisiones y la gestión de conflictos.

Promover el trabajo en equipo: Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre los empleados para mejorar la comunicación, la creatividad, la resolución de problemas y el logro de objetivos comunes.

Establecer metas claras y alcanzables: Definir objetivos claros y alcanzables para los empleados, proporcionando las herramientas y recursos necesarios para su cumplimiento.

Mejorar las condiciones de trabajo: Identificar y mejorar las condiciones laborales que puedan estar afectando el clima laboral, como la ergonomía, la seguridad o la organización del trabajo.

Escuchar y valorar la opinión de los empleados: Promover la participación y el involucramiento de los empleados en la toma de decisiones, valorando sus opiniones y aportes para mejorar el ambiente laboral.

Factores

El clima organizacional se conforma por diversos factores que influyen en el ambiente de trabajo y en la percepción de los empleados. Según (Robbins, 2009) el clima organizacional se ve afectado por los siguientes elementos:

- Liderazgo: "El comportamiento de los líderes, como su nivel de apoyo y visión, puede influir en el clima organizacional" (p. 556).
- Cultura organizacional: "Los valores, normas y creencias compartidos en una organización pueden afectar el clima organizacional" (p. 556).
- Políticas y prácticas de recursos humanos: "Las políticas y prácticas de recursos humanos, como la compensación y beneficios, pueden tener un impacto en el clima organizacional" (p. 557).
- Comunicación interna: "La calidad de la comunicación interna, incluyendo la comunicación vertical y horizontal, puede influir en el clima organizacional" (p. 557).
- Relaciones interpersonales: "Las relaciones entre compañeros de trabajo y con los supervisores pueden afectar el clima organizacional" (p. 557).

Estos factores interactúan entre sí y pueden influir en la satisfacción laboral, el compromiso y la motivación de los empleados, así como en su nivel de estrés y bienestar general en el trabajo.

Características

El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe en una organización y que afecta el comportamiento, actitudes y satisfacción de los empleados. Algunas de las características del clima organizacional son:

- **Comunicación:** La comunicación abierta y efectiva entre los empleados y la dirección es clave para un clima organizacional saludable. Si los empleados se sienten escuchados y pueden expresar sus ideas y preocupaciones, esto contribuirá a un clima más positivo.
- **Cultura organizacional:** La cultura de una organización también afecta su clima. Si la organización tiene una cultura de respeto, trabajo en equipo y apoyo mutuo, es más probable que tenga un clima organizacional positivo.
- **Liderazgo:** El estilo de liderazgo de los directivos y supervisores puede influir en el clima organizacional. Los líderes que son inspiradores, empáticos y motivadores tienden a crear un ambiente de trabajo más positivo.
- **Recompensas y reconocimiento:** Un clima organizacional positivo se caracteriza por recompensar y reconocer los logros y esfuerzos de los empleados. Esto impulsa la motivación y el compromiso de los empleados.
- **Ambiente físico:** Un espacio limpio, cómodo y seguro contribuye a un clima positivo.
- **Calidad de vida laboral:** La organización que se preocupa por la calidad de vida laboral de sus empleados, ofreciendo horarios flexibles, beneficios y programas de bienestar, tiende a tener un clima organizacional más positivo.

- **Confianza:** La confianza entre los empleados y la dirección es fundamental en un clima organizacional saludable. Los empleados deben confiar en que serán tratados de manera justa y que su voz será escuchada.

Estas son solo algunas de las características del clima organizacional, pero cada organización puede tener sus propias particularidades. El clima organizacional puede tener un impacto significativo en la productividad, el compromiso y la satisfacción de los empleados, por lo que es importante que las organizaciones fomenten un ambiente positivo y saludable.

Figura 2

Escala para medir el clima organizacional

**La
escala
del
clima organizacional**



Nota: Gráfico obtenido de: (Huamán Cuya, 2023).

Es una herramienta que se utiliza para evaluar el ambiente laboral y analizar los distintos factores que influyen en la satisfacción y el bienestar de los empleados dentro de una organización. Esta escala suele estar compuesta por una serie de ítems o preguntas que los empleados responden según su percepción del clima organizacional.

Los ítems de la escala del clima organizacional pueden abarcar distintos aspectos como la comunicación interna, el liderazgo, el trabajo en equipo, la motivación, el reconocimiento, la igualdad de oportunidades, la carga de trabajo, entre otros.

Las respuestas de los empleados se suelen medir en una escala de Likert, donde se selecciona una opción que va desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo". Con base en las respuestas de los participantes, se puede obtener una puntuación que refleja el nivel de satisfacción y percepción del clima organizacional en la empresa.

La escala del clima organizacional es una herramienta útil para identificar áreas de mejora dentro de la organización, detectar posibles problemas o conflictos y tomar decisiones para fomentar un ambiente más saludable y productivo. Mismo que ayudara en el Punto de venta Krea Pintulac a comprender cómo se sienten los empleados y qué se puede hacer para mejorar su experiencia laboral.

Liderazgo, motivación y valores

Liderazgo: es la capacidad de una persona para influir, inspirar y guiar a otros individuos o grupos hacia el logro de metas y objetivos comunes. Un líder es alguien que brinda dirección, apoyo y orientación a su equipo, y posee habilidades de comunicación efectiva, toma de decisiones y resolución de problemas.

- "El liderazgo es la capacidad de transformar una visión en realidad". -

Warren Bennis

- "La función de un líder es producir más líderes, no más seguidores". -

Ralph Nader

Motivación: La motivación se refiere al conjunto de razones, incentivos y estímulos internos o externos que impulsan a las personas a lograr determinadas metas. La motivación puede ser intrínseca, es decir, generada por factores internos como la satisfacción personal o el deseo de superación, o extrínseca, provocada por factores externos como recompensas económicas o reconocimiento social.

- La motivación es lo que te ayuda a comenzar. El hábito es lo que te

mantiene en marcha. - Jim Ryun

- Los líderes motivan a su equipo a hacer las cosas correctas. Los

gerentes motivan a su equipo a hacer las cosas bien. - Warren G. Bennis

Valores: Los valores empresariales son las creencias y principios fundamentales que guían el comportamiento y las decisiones de una organización o empresa. Estos valores actúan como una brújula moral y ética, y pueden incluir la honestidad, responsabilidad, compromiso, respeto, innovación, excelencia, entre

otros. Los valores empresariales definen la cultura organizacional y ayudan a establecer la reputación y la identidad de una empresa en el mercado.)

"La verdadera medida de un hombre no se encuentra en cómo se comporta en momentos de comodidad y conveniencia, sino en cómo se mantiene en tiempos de controversia y desafío". - Martin Luther King Jr.

Productividad

"La productividad empresarial es la clave para alcanzar el éxito en cualquier organización. Como bien dijo Peter Drucker: "La eficiencia es hacer las cosas bien, la productividad es hacer las cosas correctas".

La cita de Drucker recuerda que no basta con hacer las cosas de forma eficiente, sino que es fundamental enfocarse en las tareas correctas que permitirán alcanzar todos los objetivos empresariales.

En un mundo cada vez más competitivo, es fundamental optimizar los recursos y maximizar los resultados. Como bien dijo Henry Ford: "El único recurso renovable es la productividad humana". Esto implica que, además de aumentar la cantidad de horas de trabajo, se debe buscar formas de ser más eficientes y efectivos en el desempeño.

La productividad empresarial va más allá de cumplir con las tareas diarias. Se trata de buscar constantemente formas de mejorar, de innovar y de adaptarse a los cambios del entorno empresarial. Como dijo Steve Jobs: "La innovación es lo que distingue a un líder de un seguidor".

Para lograr una mayor productividad empresarial, es necesario contar con un equipo comprometido y motivado. Como bien dijo John C. Maxwell: "El talento gana

partidos, pero el trabajo en equipo y la inteligencia ganan campeonatos". La colaboración y la comunicación efectiva son fundamentales para lograr resultados óptimos.

En resumen, la productividad empresarial es esencial para el éxito de cualquier organización. Como bien dijo Warren Buffett: "La realización de una buena inversión no es más que el resultado de una serie de buenas decisiones ejecutadas con eficiencia". Es necesario enfocarse en las tareas correctas, optimizar los recursos, innovar y fomentar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos empresariales.

Figura 3

Pirámide desarrollo organizacional



Nota: permite medir el desarrollo organizacional en las organizaciones

(MANZANILLA)

Diagnóstico

Un buen ambiente de trabajo aumenta la productividad, la satisfacción y la retención de los empleados, y reduce el ausentismo y la rotación de empleados. Además, ayuda a promover un ambiente de trabajo seguro y saludable que beneficie tanto a los empleados como a la empresa.

En el presente documento se investigará a través de análisis tanto a personal laboral como los empleadores para poder fomentar un mejor ambiente laboral.

A través de hojas de observaciones y encuestas se dará información importante para definir cuáles son los factores que influyen en el rendimiento del personal.

Para mejorar el clima laboral, se puede realizar un diagnóstico que incluya los siguientes aspectos:

- Realizar encuestas de satisfacción laboral para conocer la percepción de los colaboradores acerca de sus condiciones de trabajo, el ambiente laboral y la comunicación interna.
- Realizar entrevistas individuales o grupales para identificar aspectos específicos que puedan estar afectando el clima laboral, como conflictos internos, falta de reconocimiento o problemas de comunicación.
- Realizar análisis de las relaciones laborales y el nivel de cohesión entre los equipos de trabajo, identificando posibles tensiones o conflictos que estén afectando el ambiente laboral.

- Evaluar la comunicación interna en la organización, tanto en la transmisión de mensajes por parte de la dirección como en la retroalimentación de los colaboradores.
- Analizar las políticas y procedimientos internos de la organización, para identificar posibles áreas de mejora que puedan impactar en el clima laboral.

Una vez realizado este diagnóstico, se pueden implementar acciones específicas para mejorar el clima laboral, como programas de reconocimiento, acciones de mejora en la comunicación interna, desarrollo de habilidades de liderazgo y trabajo en equipo, entre otros. Es importante contar con la participación de los colaboradores en la identificación de áreas de mejora y en el diseño de las estrategias para mejorar el clima laboral.

Síntesis del capítulo

El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional en el que se desarrolla el trabajo en una organización. Según una cita de Antoine de Saint-Exupéry, "No hay nada que esté completamente equivocado en el clima laboral. Si algo está mal, es porque estamos mal nosotros mismos". Esta cita refleja la importancia de la percepción de los empleados sobre el ambiente laboral y cómo esto puede afectar su bienestar, motivación y desempeño. El clima organizacional puede ser positivo, cuando los empleados se sienten valorados, motivados y respetados, o negativo, cuando existen conflictos, falta de comunicación y un ambiente hostil. Un clima organizacional positivo puede contribuir a la satisfacción y retención de

empleados, así como a la productividad y éxito de la organización. En cambio, un clima organizacional negativo puede generar altos niveles de estrés, desmotivación y ausentismo, lo que repercute negativamente en los resultados de la empresa. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones promuevan un clima laboral saludable y favorable, mediante prácticas de liderazgo efectivas, comunicación abierta, resolución de conflictos y trabajo en equipo.

Capítulo III

Metodología de la Investigación

La metodología de investigación de una empresa y su clima laboral implica varias etapas y técnicas para recopilar datos relevantes y obtener conclusiones fundamentadas. A continuación, se presenta una posible metodología de investigación para evaluar el clima laboral de una empresa:

- Identificar el objetivo de la investigación: Establecer claramente cuál es la finalidad de la investigación, por ejemplo, evaluar el clima laboral de la empresa, identificar áreas de mejora, medir la satisfacción de los empleados, etc.
- Definir la muestra: Determinar qué empleados serán parte de la muestra de la investigación. Puede ser un muestreo aleatorio, por departamentos o por categorías laborales, entre otros enfoques.
- Diseñar cuestionarios: Elaborar cuestionarios que incluyan preguntas abiertas y cerradas relacionadas con aspectos del clima laboral, como el ambiente de trabajo, la comunicación, el liderazgo, el equilibrio entre vida personal y laboral, la relación con los compañeros y superiores, entre otros.
- Aplicar los cuestionarios: Distribuir y aplicar los cuestionarios a los empleados seleccionados de acuerdo con la muestra establecida.
- Recopilar datos: Recoger y registrar los datos obtenidos de los cuestionarios completados por los empleados. Pueden utilizarse métodos como el procesamiento de datos en hojas de cálculo o software especializado.

- **Analizar resultados:** Llevar a cabo un análisis estadístico de los datos recopilados, utilizando técnicas como el análisis de frecuencia, la mediana, la moda y la media. Identificar patrones, tendencias y áreas de mejora basadas en los resultados.
- **Presentar conclusiones:** Elaborar un informe de investigación que incluya los hallazgos, conclusiones y recomendaciones para mejorar el clima laboral de la empresa. Este informe puede compartirse con los directivos, responsables de recursos humanos y empleados relevantes.
- **Implementar acciones de mejora:** Basándose en las conclusiones y recomendaciones de la investigación, tomar medidas para mejorar el clima laboral. Esto puede incluir programas de capacitación, cambios en las políticas internas, mejoras en la comunicación, entre otros.

Es importante tener en cuenta que esta es solo una posible metodología de investigación y puede adaptarse de acuerdo con las necesidades y características específicas de cada empresa.

Tipos de investigación

Este estudio se realizó un tipo de investigación descriptiva transversal en el Punto de venta Krea Pintulac. La investigación descriptiva transversal es un tipo de estudio que se lleva a cabo en un momento específico en el tiempo y tiene como objetivo recopilar información detallada sobre una población o muestra en particular. Este tipo de investigación se centra en describir características, comportamientos o

fenómenos en un momento dado, sin establecer relaciones causales ni seguir a los participantes a lo largo del tiempo.

En este tipo de estudio, se recopilan datos a través de encuestas, cuestionarios, observaciones u otros métodos de recolección de información. Los datos recopilados se analizan de forma descriptiva para identificar patrones, tendencias o características relevantes dentro de la población estudiada.

La investigación descriptiva transversal es útil para comprender la situación o fenómeno específico en un momento determinado, lo que puede ser útil para identificar necesidades, tendencias o áreas de mejora en un determinado contexto. Sin embargo, este tipo de diseño de investigación no permite establecer relaciones causales ni seguir la evolución de los participantes a lo largo del tiempo.

Se centra en comprender las perspectivas de dos situaciones para describir cuantitativa-mente las variables dependientes e independientes en una colección de información en un momento dado, es decir, que se evaluaron las recolecciones de datos, incluyendo datos numéricos y perceptivas de los trabajadores y la situación de las organizaciones investigadas, organizaciones económicas de masas y organizaciones económicas solidarias en el Grupo de trabajo. Siguiendo la misma secuencia de ideas, el estudio es descriptivo, con un diseño no experimental, ya que el objetivo principal es recolectar información objetivamente sobre el fenómeno en estudio con el fin de esclarecer el problema sin la intervención técnica del investigador y utilizar estadística descriptiva para identificar el comportamiento del personal de trabajo a partir de los datos para identificar aspectos de interés respecto de las variables medidas. La investigación se apoya en revisiones bibliográficas como

fuentes secundarias que ayudan al investigador a comprender el comportamiento de las variables de investigación, utilizando un buen punto de partida, orientar el abordaje y tratamiento del problema de investigación

Métodos de investigación

Para lograr alcanzar los objetivos planteados en este trabajo de investigación se utilizaron métodos cuantitativos. Los métodos cuantitativos de investigación son aquellos que se basan en la recopilación de datos numéricos y su posterior análisis estadístico para llegar a conclusiones o generalizaciones sobre un fenómeno o problema de investigación. Estos métodos se caracterizan por su enfoque objetivo y la posibilidad de replicar los resultados obtenidos a través de la aplicación de técnicas cuantitativas. Según (Sampieri, Metodología de la investigación, 2014)(que se concibe como un conjunto de procesos) son continuos e indicativos. Cada paso precede al siguiente y no se puede "saltar" ni evitar pasos. El orden es estricto, aunque ciertamente podemos definir algunas etapas.

En cuanto al manejo del enfoque cuantitativo de este trabajo de investigación, se realizó la recolección de datos numéricos, los cuales permitieron definir la situación del clima laboral en el Punto de venta Krea Pintulac y Solidaria y sus niveles de productividad, pudiendo así definir posibles relaciones.

Técnicas e instrumentos de investigación

Ambiente de trabajo es un término que se refiere a la satisfacción y comodidad de los empleados de una empresa como en este caso en el Punto de venta Krea Pintulac.

Donde se realizarán encuestas sobre el clima laboral en sí misma es una herramienta que se utiliza para medir el crecimiento de una organización y brindar a los empleados información sobre diversos temas, como la buena comunicación, la calidad del ambiente de trabajo, los objetivos de la empresa, etc. Además de organizar actividades que promuevan el trabajo en equipo, la tolerancia y el respeto, mantener un buen ambiente laboral requiere de una supervisión continua.

La técnica de encuesta es un método de investigación que consiste en recopilar información a través de un cuestionario o una serie de preguntas dirigidas a un grupo de individuos. A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través de una encuesta realizada en una empresa sobre la satisfacción de sus empleados:

El 80% de los empleados encuestados manifestaron estar satisfechos con las condiciones laborales en la empresa.

Por otro lado, de acuerdo con los datos recopilados por (Cobo García, 2011), el 65% de los empleados indicaron que consideran que la comunicación interna en la empresa es efectiva.

Además, según (Sampieri, Metodología de la investigación, 2014) el 75% de los encuestados expresaron estar contentos con las oportunidades de desarrollo profesional que les ofrece la empresa.

Universo y muestra

Universo

El universo de estudio del clima laboral en el Punto de venta Krea Pintulac se refiere al ambiente psicológico y emocional que se vive en una organización, y cómo este afecta la satisfacción, motivación y desempeño de los empleados. El clima laboral está compuesto por elementos como la comunicación, el liderazgo, la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, la equidad en las condiciones laborales, entre otros.

El universo del Punto de venta Krea Pintulac abarca todo el personal de trabajo como los empleadores de la sede Tumbaco.

Se realiza un estudio cuantificable del personal operativo y de los empleadores con un total de 13 personas encuestadas en el Punto de venta Krea Pintulac Tumbaco.

Muestra

El tamaño de la muestra es: 13

El tamaño ajustado de la muestra (n') es: 7

Estos resultados se obtuvieron con estos datos:

Universo auditable (N): 13

Riesgo de control (Probabilidad de ocurrencia) (p): 0.50

Porcentaje de certeza (Nivel Z de la distribución normal): 95%

Error tolerable (e): +-5%

Para estimar el tamaño de esta muestra se utilizó el método estadístico de distribución normal por proporciones cuando se conoce el tamaño de la población,

así: $n = \frac{[Nz]^2 pq}{[(N-1)E]^2 + z^2 pq}$

Evaluar el clima laboral en una organización es fundamental para identificar posibles problemas, prevenir conflictos, mejorar la satisfacción de los empleados y aumentar la productividad.

Al analizar el universo y la muestra de clima laboral, las empresas pueden tomar decisiones informadas para crear un ambiente de trabajo saludable y positivo.

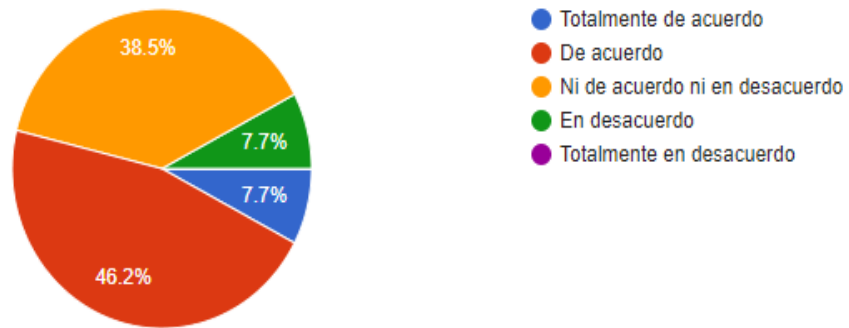
Presentación gráfica, análisis e interpretación de resultados obtenidos

Se presenta los siguientes análisis de cada pregunta realizada en el Punto de venta Krea Pintulac Tumbaco donde se realizaron encuestas al personal de trabajo, donde se llega a analizar lo siguiente:

Figura 4*Encuesta del clima laboral*

¿Consideras que el ambiente laboral en nuestra empresa es estable?

13 respuestas

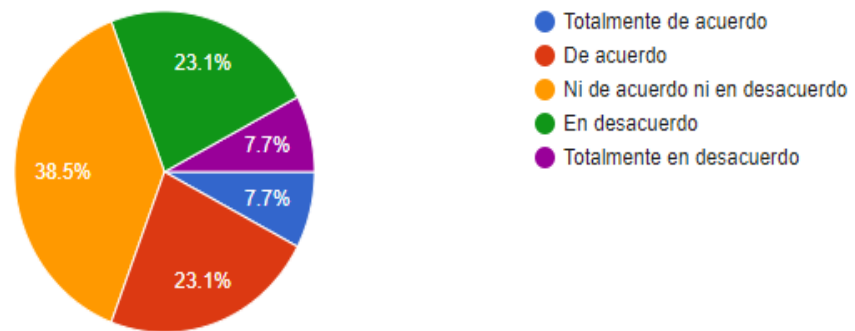


Nota. Del 100% de encuestados se determinó que el 46.20% están de acuerdo que el clima laboral en la empresa es estable, el 38.50% consideran ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 7.7% están en desacuerdo, finalmente el 7.7% están totalmente de acuerdo, es importante trabajar en la sumatoria del porcentaje de aquellas personas se encuentra en desacuerdo. (Mera, Figuras, 2024)

Figura 5*Encuesta del clima laboral*

¿Sientes que puedes confiar en tus compañeros de trabajo?

13 respuestas

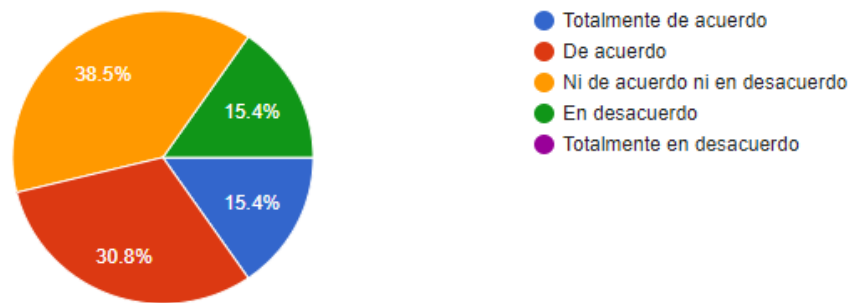


Nota. Nota. Del 100% de encuestados se determinó que el 38.50% consideran que se puede confiar en los compañeros, el 23.1% consideran ni acuerdo ni en desacuerdo, el 23.1% está de acuerdo está en desacuerdo, el 7.7% están en desacuerdo, finalmente el 7.7% están totalmente de acuerdo. Se realiza el análisis de la pregunta dos donde existe un desacuerdo en general donde el personal de trabajo no confía en sus compañeros con un porcentaje de 69.3%. (Mera, Figuras, 2024)

Figura 6*Encuesta del clima laboral*

¿Crees que existe una comunicación abierta y fluida entre los empleados y la dirección de la empresa?

13 respuestas



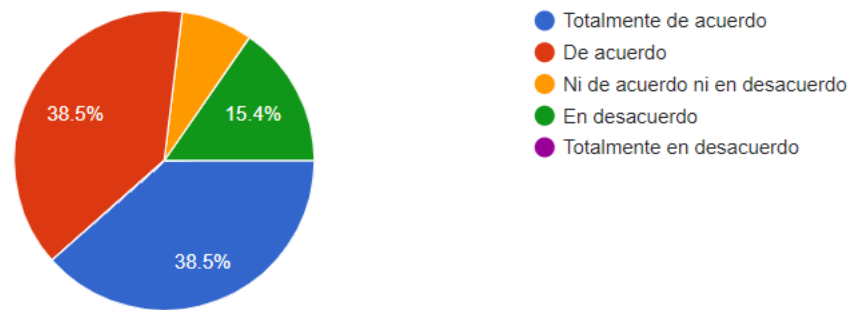
Nota: Nota. Del 100% de encuestados se determinó que el 38.5% no están en acuerdo no en desacuerdo que exista comunicación fluida, el 30.8% está de acuerdo, el 15.4% están en desacuerdo, finalmente el 15.4% están totalmente de acuerdo. En la pregunta 3 existe un 53,9% donde se percibe que el personal de trabajo no existe una comunicación entre los empleadores y el personal de trabajo. (Mera, Figuras, 2024)

Figura 7

Encuesta del clima laboral

¿Sientes que hay oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en nuestra empresa?

13 respuestas

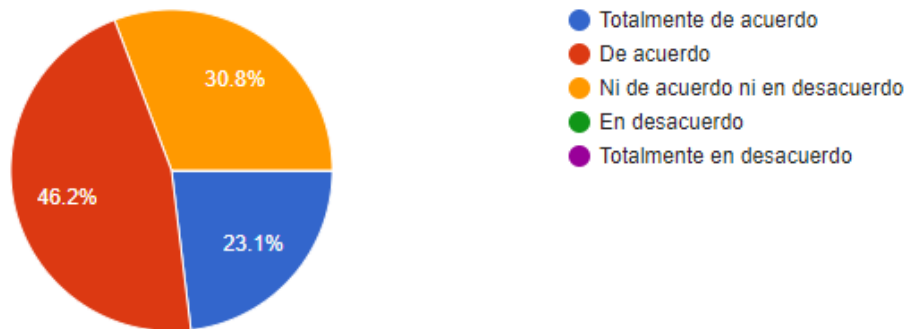


Nota: Del 100% de encuestados se determinó que el 38.5% está totalmente de acuerdo que existen oportunidades de crecimiento laboral, el 38.5% está de acuerdo, el 15.4% está en desacuerdo, finalmente el 7.6% no está en acuerdo ni desacuerdo. En la pregunta número 4 se puede observar que el 38.5% del personal están seguros si sienten que existe oportunidad de poder crecer dentro de la empresa (Mera, Figuras, 2024)

Figura 8*Encuesta del clima laboral*

¿Consideras que los líderes de la empresa crean un ambiente de trabajo positivo y motivador?

13 respuestas

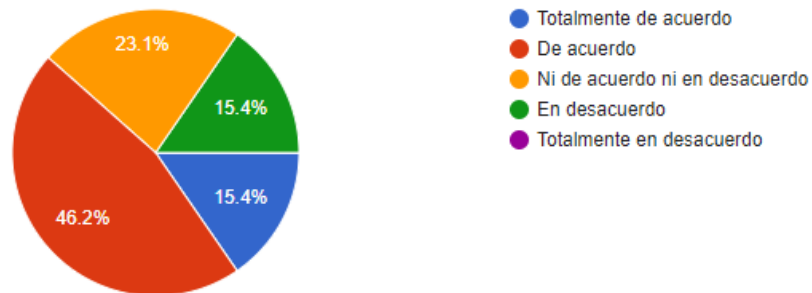


Nota: Del 100% de encuestados se determinó que el 46.20% está de acuerdo con el trabajo positivo y motivador de los líderes, el 30.8% no está en acuerdo ni desacuerdo, finalmente el 23.10% está totalmente de acuerdo. El personal de trabajo está de acuerdo que si existe un ambiente de trabajo positivo. (Mera, Figuras, 2024)

Figura 9*Encuesta del clima laboral*

¿Sientes que se promueve el trabajo en equipo y la colaboración entre los empleados?

13 respuestas

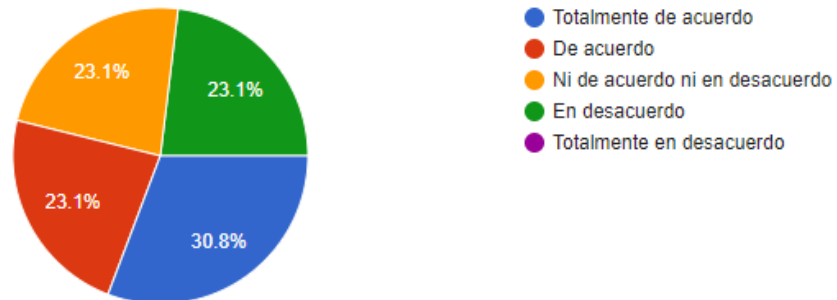


Nota: Del 100% de encuestados se determinó que el 46.20% está de acuerdo con el trabajo positivo y motivador de los líderes, el 23.10% no está en acuerdo ni desacuerdo, finalmente el 15.4% está totalmente de acuerdo. El personal de trabajo está de acuerdo que si existe un ambiente de trabajo positivo (Mera, Figuras, 2024)

Figura 10*Encuesta del clima laboral*

¿Crees que se valoran y reconocen tus logros y esfuerzos en el trabajo?

13 respuestas

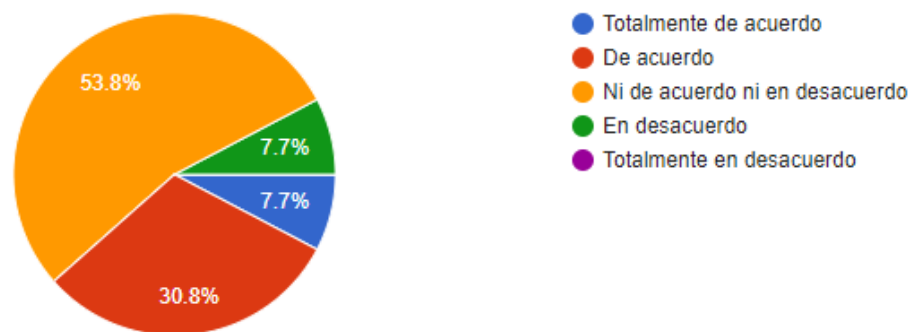


Nota: Del 100% de encuestados se determinó que el 30.8% está totalmente de acuerdo en que se reconocen los logros y esfuerzos, el 23.10% no está en acuerdo ni desacuerdo, el 23.10% está en desacuerdo, finalmente el 23.10% está en desacuerdo. La pregunta 6 se encuentra un resultado donde los empleadores están de acuerdo con que se promueve el trabajo en equipo. (Mera, Figuras, 2024)

Figura 11*Encuesta del clima laboral*

¿Consideras que existe un equilibrio entre la vida personal y laboral en nuestra empresa?

13 respuestas

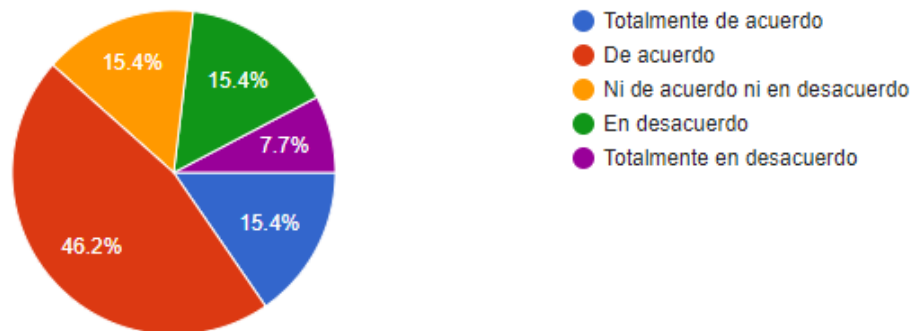


Nota Del 100% de encuestados se determinó que el 53.80% no está en acuerdo ni desacuerdo en el equilibrio personal y laboral, el 30.80% está de acuerdo, el 7.7% está en desacuerdo, finalmente el 7.7% está totalmente de acuerdo. Se puede observar que existe un desequilibrio con la vida personal y laboral donde los trabajadores se encuentran en desacuerdo. (Mera, Figuras, 2024)

Figura 12*Encuesta del clima laboral*

¿Sientes que el ambiente laboral fomenta la creatividad y la innovación?

13 respuestas

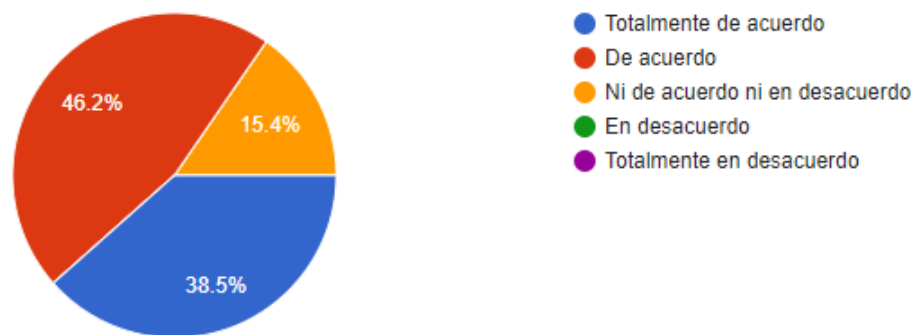


Nota: Del 100% de encuestados se determinó que el 46.20% está de acuerdo la fomentación y creatividad laboral, el 15.4% está totalmente de acuerdo, el 15.4% está en desacuerdo, 15.4% no está en acuerdo ni desacuerdo, finalmente el 7.7% está totalmente en desacuerdo. En la pregunta 9 se puede observar que existe una gran controversia en que se crea la creatividad y la innovación con un porcentaje del 38% que está en desacuerdo (Mera, Figuras, 2024)

Figura 13*Encuesta del clima laboral*

¿Recomendarías nuestra empresa como un lugar de trabajo estable y positivo?

13 respuestas



Nota: Del 100% de encuestados se determinó que el 46.20% está de acuerdo en recomendar a la empresa como lugar estable, el 38.5% está totalmente de acuerdo, finalmente el 15.4% no está en acuerdo ni desacuerdo. El personal de trabajo en el Punto de venta Krea Pintulac Tumbaco se encuentra en acuerdo con que el clima laboral es estable. (Mera, Figuras, 2024)

Análisis e interpretación de resultados

Los resultados que se encontraron en el método de investigación a través de una encuesta realizada en el Punto de venta Krea Pintulac fueron negativo en un clima laboral puede tener diversas interpretaciones y análisis, dependiendo de cada circunstancia del personal de trabajo se realizaron preguntas muy específicas para poder determinar las causas y falencias de la empresa.

A continuación, se presentan algunas posibles causas encontradas en las encuestas realizadas:

- **Insatisfacción y desmotivación de los empleados:** Un clima laboral negativo puede indicar que los empleados se sienten insatisfechos y desmotivados en su trabajo. Esto puede deberse a factores como falta de reconocimiento, malas relaciones laborales, falta de oportunidades de desarrollo, entre otros. Es importante identificar las causas de esta insatisfacción y trabajar en soluciones para mejorar el bienestar de los empleados.
- **Baja productividad y rendimiento:** Un clima laboral negativo puede tener un impacto directo en la productividad y el rendimiento de los empleados. Cuando los empleados no se sienten motivados y felices en su trabajo, es más probable que presenten un bajo rendimiento y que su productividad se vea afectada. Es esencial identificar las áreas de mejora y realizar cambios para fomentar un ambiente de trabajo más positivo.

- Altos niveles de estrés y conflicto: Un clima laboral negativo puede generar altos niveles de estrés y conflicto entre los empleados. Esto puede manifestarse en situaciones de hostilidad, falta de comunicación efectiva, falta de trabajo en equipo, entre otros. Es importante abordar estos problemas de manera proactiva, fomentando la comunicación, la resolución de conflictos y el trabajo colaborativo.
- Altas tasas de rotación de personal: Un clima laboral negativo puede llevar a altas tasas de rotación de personal, es decir, a la salida constante de empleados de la organización. Esto puede ser un indicador de que los empleados no se sienten cómodos ni satisfechos con su trabajo, lo que puede generar un impacto en la continuidad y estabilidad del equipo de trabajo. Es fundamental evaluar las causas de esta rotación y trabajar en soluciones para retener al talento y mejorar el clima laboral.
- Aumento en el ausentismo laboral debido a problemas de salud relacionados con el estrés.
- Disminución en la productividad y calidad del trabajo.
- Aumento en los conflictos entre colegas debido a la presión laboral.
- Empleados que presentan síntomas físicos y mentales de estrés, como dolores de cabeza, insomnio y cambios de humor.
- Comportamientos inapropiados como mal genio, agresividad o falta de paciencia.
- Falta de comunicación efectiva entre los miembros del equipo.

- Falta de motivación y compromiso por parte de los empleados.
- Incremento en la rotación de personal debido al malestar causado por el ambiente laboral estresante.
- Dificultades para conciliar la vida laboral y personal debido a largas jornadas de trabajo y alta presión.
- Reducción en la satisfacción laboral y la sensación de bienestar de los empleados.

En resumen, el resultado es negativo en el clima laboral indica problemas de insatisfacción, desmotivación, baja productividad, altos niveles de estrés, conflicto y rotación de personal. Es fundamental realizar un análisis profundo de las causas y trabajar en soluciones para mejorar el ambiente de trabajo y crear un clima laboral más positivo.

Capítulo IV

Propuesta

Plan empresarial de incentivos por metas cumplidas

En la empresa se reconoce la importancia de motivar a los empleados para alcanzar y superar sus metas. Por ello, se ha diseñado un plan de incentivos que premia a aquellos empleados que demuestran un alto rendimiento y compromiso con su trabajo.

- Motivar a los empleados para que trabajen con mayor eficiencia y productividad.
- Reconocer y premiar el esfuerzo y el compromiso de los empleados.

- Fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

Motivación de empleados

- Reconocimiento y recompensas: Reconocer el esfuerzo y los logros de los empleados a través de premios o incentivos puede motivarlos a seguir dando lo mejor de sí mismos.
- Oportunidades de desarrollo profesional: Brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a los empleados puede aumentar su motivación y compromiso con la empresa.
- Escucha activa: Fomentar una cultura de comunicación abierta y escucha activa puede ayudar a mejorar el clima laboral y a que los empleados se sientan valorados y escuchados.
- Fomentar un ambiente de trabajo positivo: Promover un ambiente de trabajo positivo, donde se fomente el trabajo en equipo, la colaboración y el respeto mutuo, puede contribuir a aumentar la motivación de los empleados.
- Programas de bienestar laboral: Implementar programas de bienestar laboral, como actividades recreativas, sesiones de mindfulness o programas de salud física, puede mejorar el clima laboral y fomentar un ambiente de trabajo más saludable y feliz.

Mecanismos de incentivación

1. Bonos por cumplimiento de metas: Los empleados que logren cumplir con las metas establecidas en sus áreas de responsabilidad serán elegibles para recibir un

bono adicional. El monto del bono estará determinado en función del grado de cumplimiento de la meta.

2. Reconocimiento público: Los empleados destacados serán reconocidos públicamente en reuniones y eventos de la empresa. Además, se les otorgará un certificado de reconocimiento por su buen desempeño.

3. Días libres remunerados: Aquellos empleados que superen ampliamente sus metas podrán disfrutar de un día libre remunerado como premio por su excelente desempeño.

4. Oportunidades de desarrollo profesional: Los empleados destacados tendrán la oportunidad de participar en programas de capacitación y desarrollo profesional para que puedan seguir creciendo en sus carreras.

Fomento de un ambiente de trabajo positivo y colaborativo

Es fundamental para el bienestar de los empleados y para el éxito de la empresa en general. Aquí hay algunas estrategias que se pueden implementar para lograr este objetivo:

1. Comunicación abierta y transparente: Establecer canales de comunicación efectivos y abiertos entre los líderes y los empleados ayuda a crear un ambiente de confianza y transparencia en la organización. Animar a los empleados a expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias contribuye a fortalecer la cultura de trabajo colaborativo.
2. Reconocimiento y valoración: Reconocer y valorar el trabajo de los empleados es clave para mantener su motivación y compromiso. Celebrar los

logros individuales y de equipo, así como ofrecer retroalimentación positiva, ayuda a fomentar un ambiente de trabajo positivo.

3. Promoción de la diversidad e inclusión: Fomentar la diversidad de pensamiento, experiencias y culturas en el lugar de trabajo ayuda a enriquecer la creatividad y la innovación. Promover la inclusión y el respeto mutuo entre los empleados crea un ambiente donde todos se sienten valorados y aceptados.
4. Trabajo en equipo y colaboración: Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre los empleados es esencial para lograr los objetivos de la empresa de manera efectiva. Promover la participación en proyectos conjuntos, compartir conocimientos y habilidades, y fomentar la ayuda mutua son herramientas clave para fortalecer la colaboración en el lugar de trabajo.
5. Cultura de apoyo y desarrollo: Proporcionar a los empleados las herramientas, recursos y capacitación necesarios para desarrollar sus habilidades y competencias ayuda a fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Brindar oportunidades de crecimiento profesional y personal, así como apoyo en momentos de dificultades, contribuye a fortalecer el bienestar de los empleados y a crear un ambiente de trabajo positivo.

En resumen, fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo requiere de un compromiso continuo por parte de la empresa y sus líderes para crear una cultura organizacional basada en el respeto, la confianza y la cooperación entre los empleados. Medidas como la comunicación abierta, el reconocimiento del trabajo de los empleados, la promoción de la diversidad e inclusión, el fomento del trabajo en

equipo, la colaboración, la creación de una cultura de apoyo y desarrollo son clave para lograr este objetivo y para impulsar el éxito y bienestar en la organización.

Evaluación de desempeño

Para determinar qué empleados son elegibles para recibir los incentivos, se llevará a cabo una evaluación de desempeño semestral. En esta evaluación se tendrán en cuenta factores como el cumplimiento de metas, la puntualidad, la asistencia, la actitud y el trabajo en equipo.

Comunicación y seguimiento

El plan de incentivos será comunicado a todos los empleados de la empresa a través de reuniones informativas, correos electrónicos y publicaciones en la intranet. Además, se realizará un seguimiento periódico para asegurar que el plan está cumpliendo con sus objetivos y ajustarlo en caso de ser necesario.

Fomentar la comunicación abierta y transparente entre todos los empleados, promoviendo la participación y el intercambio de ideas.

Implementar programas de capacitación y desarrollo profesional para que los empleados puedan adquirir nuevas habilidades y tener oportunidades de crecimiento dentro de la empresa.

Establecer políticas y procedimientos justos y transparentes para evitar favoritismos y conflictos.

Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, a través de actividades y proyectos grupales que promuevan la integración y el compañerismo.

Crear espacios de descanso y recreación en el lugar de trabajo, donde los empleados puedan relajarse y desconectar durante sus momentos de pausa.

Promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, ofreciendo flexibilidad en los horarios de trabajo y opciones de trabajo remoto cuando sea posible.

Viabilidad (económica, social ambiental, etc.)

La mejora del ambiente laboral es una medida de gran viabilidad y beneficio tanto para los empleados como para las empresas. A continuación, se destacan algunas razones que respaldan esta afirmación:

Mayor satisfacción de los empleados: Un ambiente laboral saludable y positivo promueve la satisfacción de los empleados, lo que a su vez mejora su compromiso, motivación y productividad. Los empleados se sentirán más valorados y reconocidos por su trabajo, lo que aumentará su satisfacción y fidelidad hacia la empresa.

Reducción del estrés y el ausentismo: Un ambiente laboral estresante puede tener un impacto negativo en la salud de los empleados y aumentar su nivel de ausentismo. Mejorar el ambiente de trabajo ayuda a reducir el estrés y a crear un entorno más equilibrado, lo que disminuye el número de bajas laborales y el ausentismo.

Mejora de la comunicación y la colaboración: Un ambiente laboral positivo fomenta la comunicación y la colaboración entre los empleados. La comunicación efectiva y la colaboración en equipo son fundamentales para el buen desempeño y la

resolución eficiente de problemas en el ámbito laboral.

Atracción y retención de talento: Un ambiente laboral saludable y positivo es atractivo para los profesionales talentosos. Las empresas que se preocupan por el bienestar y el desarrollo de sus empleados son más propensas a atraer y retener al mejor talento en el mercado laboral.

Mejora en la reputación de la empresa: Una empresa que se preocupa por mejorar el ambiente laboral y el bienestar de sus empleados genera una buena reputación.

Esto puede tener un impacto positivo en la percepción de la marca tanto para los empleados como para los clientes y otros *stakeholders*.

En conclusión, mejorar el ambiente laboral es una estrategia viable y beneficiosa tanto para los empleados como para las empresas. Promueve la satisfacción de los empleados, reduce el estrés y el ausentismo, mejora la comunicación y la colaboración, atrae y retiene el talento y mejora la reputación de la empresa.

Impacto

Mejorar el ambiente laboral puede tener un impacto significativo en los empleados y en la organización en general. Algunos de los impactos positivos que se pueden esperar incluyen:

- Mayor satisfacción y retención de los empleados: Un ambiente laboral positivo y saludable ayuda a incrementar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede mejorar su compromiso, lealtad y retención en la empresa.

Esto reduce el costo y el tiempo empleado en la contratación y capacitación de nuevos empleados.

- **Mayor productividad y desempeño:** Cuando los empleados se sienten valorados, motivados y reconocidos, es más probable que estén comprometidos con su trabajo y den lo mejor de sí mismos. Esto puede llevar a un aumento en la productividad y el desempeño.
- **Mejora en el clima laboral:** Un ambiente laboral positivo fomenta relaciones saludables y colaborativas entre los empleados, lo que contribuye a un clima laboral más armonioso. Esto puede reducir el estrés y los conflictos laborales, y promover un mayor trabajo en equipo y cooperación.
- **Menor absentismo y menos enfermedades:** Un ambiente laboral positivo puede reducir los niveles de estrés y ansiedad en los empleados, lo que a su vez puede conducir a una disminución del absentismo laboral y de las enfermedades relacionadas con el trabajo. Los empleados también pueden tener una mejor salud mental y física en general.
- **Mejor reputación y atracción de talento:** Las empresas que se preocupan por mejorar el ambiente laboral son más propensas a tener una buena reputación en el mercado laboral. Esto puede ayudar a atraer y retener a empleados talentosos y calificados, así como a incrementar el interés de los clientes y socios comerciales.

En resumen, mejorar el ambiente laboral puede tener un impacto positivo en la satisfacción y retención de los empleados, la productividad y el desempeño, el

clima laboral, la reducción del absentismo y las enfermedades, y la reputación de la empresa. Estos impactos pueden conducir a un mayor éxito y crecimiento para la organización.

Desarrollo de la propuesta

Plan de acción:

Tabla 2

Tabla de actividades

Temas	Duración	Participantes
Charla mejora del Clima laboral	40 minutos	Empleados del Punto de venta Krea Pintulac Tumbaco
Charla Comunicación efectiva	60 minutos	Empleadores y empleados del Punto de venta Krea Pintulac Tumbaco
Charla Lideres y liderazgo	30 minutos	Empleadores del Punto de venta Krea Pintulac Tumbaco.
Charla Talento Humano	40 minutos	Personal encargado de talento humano de la empresa Krea Pintulac Tumbaco

Comunicación efectiva:

Una comunicación efectiva en una empresa es fundamental para mejorar el clima laboral y fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo. Aquí se presentan algunas estrategias para lograr una comunicación efectiva en la empresa:

- Fomentar la comunicación abierta y transparente: Es importante promover un ambiente donde los empleados se sientan cómodos y seguros para expresar sus opiniones, ideas y preocupaciones sin temor a represalias.
- Usar diferentes canales de comunicación: Utiliza diferentes medios de comunicación, como correos electrónicos, reuniones, carteleras, entre otros, para mantener a los empleados informados y motivados.
- Establecer una política de puertas abiertas: Fomenta la comunicación directa entre los empleados y sus superiores, promoviendo la confianza y la colaboración.
- Escuchar activamente: Es importante escuchar a los empleados y prestar atención a sus inquietudes y sugerencias, demostrando interés y empatía en sus opiniones.
- Transmitir mensajes claros y concisos: Evita la ambigüedad en la comunicación y asegúrate de transmitir mensajes claros y directos para evitar malentendidos y confusiones.
- Proporcionar retroalimentación constructiva: Ofrece retroalimentación honesta y constructiva a los empleados para ayudarles a mejorar su desempeño y crecer profesionalmente.
- Celebrar los logros y reconocer el esfuerzo: Reconoce y celebra los logros y el trabajo duro de los empleados, fomentando un ambiente positivo y motivador en la empresa.

Implementando estas estrategias de comunicación efectiva en la empresa, se podrá mejorar el clima laboral y fomentar un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados se sientan valorados y motivados a colaborar en equipo hacia el éxito de la organización.

Acciones en líderes

Implementar estas prácticas ayudará a mejorar el clima laboral en la empresa y a fortalecer la relación entre los jefes y sus empleados.

- Fomentar la comunicación abierta y honesta: Los jefes deben estar dispuestos a escuchar las opiniones y preocupaciones de sus empleados, y responder de manera receptiva y considerada.
- Establecer objetivos claros y realistas: Los jefes deben asegurarse de que los empleados tengan claro qué se espera de ellos y proporcionarles los recursos necesarios para alcanzar esos objetivos.
- Promover un ambiente de trabajo colaborativo: Los jefes deben fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre sus empleados, reconociendo y premiando el esfuerzo conjunto.
- Brindar apoyo y reconocimiento: Los jefes deben estar disponibles para apoyar a sus empleados en el desarrollo de sus habilidades y reconocer sus logros y contribuciones al éxito del equipo.

- **Demostrar liderazgo positivo:** Los jefes deben ser ejemplos a seguir para sus empleados, mostrando integridad, empatía y compromiso con el bienestar de la empresa y su equipo.
- **Proporcionar retroalimentación constructiva:** Los jefes deben ofrecer retroalimentación honesta y constructiva a sus empleados, destacando sus fortalezas y proporcionando orientación para mejorar sus habilidades.
- **Promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal:** Los jefes deben mostrar comprensión y apoyo a sus empleados en la búsqueda de un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal.

Desarrollo de liderazgo:

Para mejorar el clima laboral en una empresa, es fundamental desarrollar el liderazgo de los directivos y jefes de equipo. Aquí se presentan algunas estrategias que pueden ser implementadas:

- **Capacitación en habilidades de liderazgo:** Ofrecer programas de desarrollo de liderazgo a directivos y jefes de equipo para que puedan adquirir las habilidades necesarias para gestionar de manera efectiva a sus colaboradores.
- **Comunicación abierta y honesta:** Fomentar una cultura de comunicación abierta y honesta en la empresa, donde los directivos puedan escuchar las opiniones y preocupaciones de sus colaboradores y puedan brindar retroalimentación de manera constructiva.

- **Empatía y cercanía con los colaboradores:** Los líderes deben ser empáticos y mostrar interés por el bienestar y desarrollo de sus colaboradores. Esto ayudará a crear un ambiente de confianza y respeto en la empresa.
- **Reconocimiento y valoración del trabajo:** Reconocer y valorar el trabajo de los colaboradores de forma regular. El reconocimiento y la valoración son clave para mantener la motivación y el compromiso de los empleados.
- **Fomento del trabajo en equipo:** Promover la colaboración y el trabajo en equipo entre los diferentes departamentos y áreas de la empresa. Esto ayudará a fortalecer las relaciones entre los colaboradores y a mejorar el clima laboral en general.
- **Promoción del bienestar laboral:** Cuidar el bienestar de los colaboradores ofreciendo programas y beneficios que promuevan la salud física y mental en el trabajo, como horarios flexibles, espacios de descanso y actividades de *team building*.
- **Evaluación y mejora continua:** Realizar evaluaciones periódicas del clima laboral en la empresa para identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas de manera oportuna. El liderazgo debe estar comprometido con la mejora continua y la creación de un ambiente laboral positivo y productivo para todos los colaboradores.

La capacitación del talento humano

Es fundamental para mejorar el clima laboral en una organización. Al proporcionar a los empleados las habilidades y conocimientos necesarios para

desempeñar sus funciones de manera efectiva, se aumenta su satisfacción laboral y su compromiso con la empresa.

Para capacitar al talento humano y mejorar el clima laboral, es importante seguir algunos pasos clave:

- Identificar las necesidades de capacitación: Realizar un análisis de las habilidades y conocimientos que requieren los empleados para desempeñar sus funciones de manera eficaz.
- Diseñar un plan de capacitación: Crear un plan de capacitación que incluya los temas y habilidades que se deben impartir, así como la forma en que se llevará a cabo la capacitación (por ejemplo, cursos, talleres, *mentoring*, entre otros).
- Implementar la capacitación: Llevar a cabo las actividades de capacitación de acuerdo con el plan diseñado, asegurándose de que los empleados adquieran las habilidades necesarias.
- Evaluar los resultados: Medir el impacto de la capacitación en el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados, y realizar ajustes si es necesario.
- Promover un ambiente de aprendizaje continuo: Fomentar la cultura de capacitación y desarrollo dentro de la organización, para que los empleados sigan mejorando sus habilidades y conocimientos de forma constante.

Al seguir estos pasos, es posible capacitar al talento humano de manera efectiva y, en consecuencia, mejorar el clima laboral en la organización. Un personal competente y motivado es clave para el éxito de cualquier empresa.

Cronograma de actividades

El clima laboral es un aspecto fundamental para el buen funcionamiento de una empresa, por lo que es importante llevar a cabo diversas actividades para mejorarlo y mantenerlo en óptimas condiciones. A continuación, se muestra un posible cronograma de actividades para trabajar en el clima laboral del Punto de venta Krea Pintulac:

- Mes 1: Diagnóstico del clima laboral mediante la realización de encuestas y entrevistas para evaluar el ambiente laboral actual de la empresa y detectar posibles áreas de mejora.
- Mes 2: Presentación de resultados y definición de acciones a través del análisis de los resultados de la encuesta de clima laboral y definición de las acciones a llevar a cabo para mejorar el clima laboral de la empresa.
- Mes 3: Implementación de acciones de mejora, mediante la puesta en marcha de las acciones definidas en el mes anterior, como programas de formación, actividades de integración, mejora de la comunicación interna, entre otras. Se determinará el lugar de acción para llevar a cabo las actividades sean dentro de la empresa o fuera del mismo. Se realizará una mesa redonda donde se analizará los puntos a determinar con los empleadores del Punto de venta Krea Pintulac y se dará el cronograma definitivo. Dentro del mismo de determinar si se realiza las capacitaciones o actividades dentro o fuera del horario laboral.
- Mes 4: Plan Económico se sacará deducibles de las posibles actividades sea dentro fuera del mismo, todo esto será revisado y aceptado por el jefe del Punto de venta Krea Pintulac. Se aplicará las actividades propuestas que son:

- ✓ Charlas motivacionales
 - ✓ Actividades en conjunto
 - ✓ Comunicación interna y externa
 - ✓ Integración con personal de trabajo y empleadores.
- Mes 5-6: Seguimiento y evaluación Realización de seguimiento de las acciones implementadas y evaluación de su impacto en el clima laboral de la empresa.
 - Mes 7-8: Reforzamiento de acciones Identificación de nuevas acciones o ajustes a las ya implementadas que permitan seguir mejorando el clima laboral de la empresa.
 - Mes 9-12: Consolidación de mejoras Trabajo continuo en la consolidación de las mejoras realizadas y en la creación de una cultura organizacional que favorezca un buen clima laboral.

Es importante tener en cuenta que el cronograma de actividades puede variar de acuerdo a las necesidades y características específicas de la empresa, por lo que es recomendable adaptarlo según el contexto particular.

Promoción de la colaboración y el trabajo en equipo:

- Fomentar la comunicación abierta y transparente entre los miembros del equipo, promoviendo la confianza y el respeto mutuo.
- Establecer metas y objetivos claros y compartidos por todos los miembros del equipo, para trabajar juntos hacia un mismo fin.

- Incentivar la participación activa de todos los miembros del equipo en la toma de decisiones y en la resolución de problemas.
- Organizar actividades y eventos de integración y trabajo en equipo, para fortalecer los lazos entre los colaboradores y crear un ambiente más amigable y colaborativo.
- Reconocer y premiar el esfuerzo y el trabajo en equipo, para motivar a los colaboradores a seguir colaborando de manera conjunta.
- Proporcionar herramientas y recursos necesarios para facilitar la colaboración y el trabajo en equipo, como software de gestión de proyectos o capacitaciones en habilidades blandas.
- Facilitar espacios de retroalimentación y mejora continua, donde los colaboradores puedan expresar sus opiniones y aportar ideas para mejorar la colaboración y el clima laboral en la empresa.

Programas de reconocimiento y recompensa:

Existen varios programas de reconocimiento y recompensa que pueden implementarse en la empresa para mejorar el clima laboral y motivar a los empleados.

Algunas opciones son:

- Programa de incentivos económicos: ofrecer bonificaciones, comisiones o premios en efectivo a los empleados que logren cumplir con metas específicas o sobresalgan en su desempeño.

- Programa de reconocimiento público: organizar ceremonias o eventos especiales en los que se reconozca y premie a los empleados que hayan destacado en su trabajo. También se pueden utilizar boletines internos, redes sociales u otros canales de comunicación para destacar sus logros.
- Programa de desarrollo profesional: brindar oportunidades de formación y capacitación a los empleados que se destaquen en su desempeño, ayudándoles a crecer profesionalmente y adquirir nuevas habilidades.
- Programa de horario flexible: permitir a los empleados tener más flexibilidad en sus horarios de trabajo, siempre y cuando cumplan con sus responsabilidades laborales.

Estos programas de reconocimiento y recompensa pueden ser adaptados a las necesidades y cultura de la empresa, y ayudar a crear un ambiente laboral positivo en el que los empleados se sientan valorados y motivados.

Evaluación y seguimiento: Se realizarán evaluaciones periódicas para medir el impacto de las medidas implementadas en el ambiente laboral y en la productividad de los empleados. Los resultados de estas evaluaciones serán utilizados para ajustar y mejorar continuamente las acciones emprendidas.

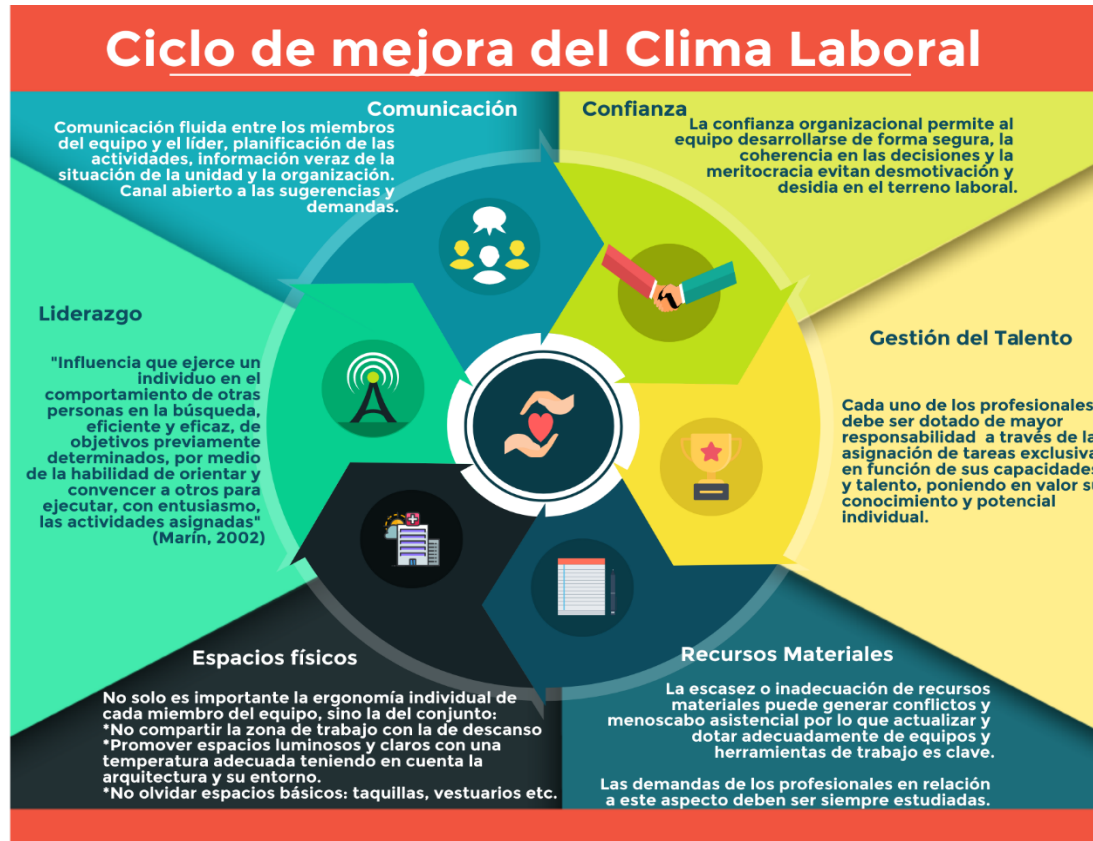
Mejorar el clima laboral en una empresa es esencial para el bienestar de los trabajadores y el rendimiento de la organización. A continuación, se presenta un plan de acción con citas para lograr este objetivo:

- Realizar una encuesta de clima laboral para identificar las necesidades y preocupaciones de los empleados. (Harter, 2002)
- Establecer un comité de bienestar laboral que se encargue de implementar acciones para mejorar el clima laboral (Thomas G. Cummings, 2009).
- Impulsar actividades de team building para fomentar la integración y el trabajo en equipo (Salas & Cannon-Bowers, 2001)
- Promover la comunicación efectiva entre los líderes y los empleados, mediante reuniones regulares y canales de retroalimentación (Roger White, 2008).
- Implementar políticas flexibles que permitan la conciliación entre la vida laboral y personal de los empleados (Allen, 2013).
- Brindar oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua para motivar a los empleados (Tannenbaum, 1992).
- Reconocer y premiar el desempeño sobresaliente de los empleados, tanto de forma individual como grupal (Thomas G. Cummings, 2009).
- Evaluar periódicamente el clima laboral a través de encuestas y reuniones de seguimiento para asegurar que las acciones implementadas estén teniendo efecto (Sampieri, Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia, 2005).

Al implementar este plan de acción, la empresa podrá crear un ambiente de trabajo positivo y saludable, que contribuirá al bienestar de los empleados y al éxito de la organización en su conjunto.

Figura 14

Ciclo de mejora del clima laboral



Nota: Imagen obtenida de: Clima laboral, de marejada a fuerte marejada... (Suárez, 2019)

Síntesis del capítulo

La mejora del ambiente laboral es fundamental para promover la productividad y el bienestar de los empleados. Esta propuesta busca abordar las principales áreas problemáticas y ofrecer soluciones concretas para crear un entorno de trabajo más saludable y positivo para todos los miembros de la organización. Al invertir en un ambiente laboral favorable, la organización no solo mejorará su rendimiento, sino que también generará empleados satisfechos y comprometidos. El mejoramiento del clima laboral en una organización es fundamental para garantizar el bienestar y la productividad de los empleados. A través de un ambiente de trabajo positivo, donde se promueva la satisfacción de las necesidades de los empleados, se reconozca y premie su desempeño, y se fomente su motivación intrínseca, se puede crear un entorno propicio para el crecimiento y el éxito de la organización.

Capítulo V

Conclusiones

- El ambiente laboral es una estrategia viable y beneficiosa tanto para los empleados como para las empresas en este caso del Punto de venta Krea Pintulac.
- La mejora del ambiente laboral promueve la satisfacción de los empleados, reduce el estrés y el ausentismo, mejora la comunicación y la colaboración, atrae y retiene el talento y mejora la reputación de la empresa.
- Un ambiente laboral positivo y saludable es esencial para mejorar el Punto de venta Krea Pintulac. Fomentar un ambiente de respeto, apoyo y colaboración puede ayudar a mejorar la productividad, retener empleados y mejorar la reputación de la empresa.

Recomendaciones

- Un buen ambiente laboral es fundamental para el bienestar y la satisfacción de los empleados. Cuando los empleados se sienten valorados y respetados, su productividad y compromiso aumentan.
- Un ambiente laboral positivo fomenta la colaboración y el trabajo en equipo. Cuando los empleados se sienten cómodos y seguros, es más probable que se comuniquen, compartan ideas y colaboren en proyectos.
- Un ambiente laboral negativo puede tener un impacto negativo en la salud física y emocional de los empleados. El estrés constante, la falta de apoyo y el

maltrato pueden generar problemas de salud, como el agotamiento o el síndrome de burnout.

- Un ambiente laboral tóxico puede afectar la moral y el espíritu de equipo. Los conflictos constantes, la falta de reconocimiento y la falta de oportunidades de crecimiento pueden llevar a la desmotivación y la alta rotación de empleados.
- Un ambiente laboral positivo puede ser un factor clave en la retención de empleados. Cuando los empleados están contentos y satisfechos con su puesto de trabajo, es más probable que se queden en la empresa a largo plazo.
- Un ambiente laboral positivo puede contribuir a la reputación de la empresa. Si los empleados se sienten felices y satisfechos con su trabajo, es más probable que hablen bien de la empresa y recomienden a otros trabajar en ella.

Anexos

Fotografías:

Se realizaron las charlas de clima organizacional del Punto de venta Krea Pintulac, las capacitaciones son realizadas al personal de trabajo como también al personal administrativo, de igual manera se realiza la motivación e integración del personal de la empresa. Se determinan los puntos a realizar mes a mes al personal de trabajo y a los empleadores.

Figura 15

Lista de asistencia personal Pintulac

HOJA DE ASISTENCIA
CHARLA: Mejora del Clima Organizacional Pintulac Krea Tumbaco

No	Nombres	Cedula	Firma
1	Nathaly Chica	1718821885	
2	Ashly Galante	1728968594	
3	León Hambou	1797896928	
4	Cristen Juarez	172625245	
5	Anthony Quispe	0803939693	Anthony
6	Oscar Chuquimarca	1723225700	
7	Samuel	0401433877	
8	Hugo Iloniguanu	020112802	
9	Esteban Ochoa	1805327095	
10	David Almaz	1734008876	
11	Isabel Urbina	1754409481	
12	Nataly Tuzi	1787438267	
13			
14			
15			
16			

Nota: fotografía tomada después de la actividad “Charla mejora del clima organizacional, Pintulac Krea Tumbaco” (Mera, Figuras, 2024)

Figura 16

Charla al personal Pintulac Krea Tumbaco



Nota: Actividad “Charla mejora del clima laboral” (Mera, Figuras, 2024)

Figura 17

Charla al personal Pintulac Krea Tumbaco



Nota: Actividad “Charla mejora del clima laboral” (Mera, Figuras, 2024)

Figura 18

Charla al personal Pintulac Krea Tumbaco



*Nota:
Actividad “Charla*

Figura 19

Charla al personal Pintulac Krea Tumbaco

mejora del clima laboral” (Mera, Figuras, 2024)



Nota:

Figura 20

Charla al personal Pintulac Krea Tumbaco

Actividad

ad

“Charla mejora del clima laboral” (Mera, Figuras, 2024)



Nota: Actividad “Charla mejora del clima laboral” (Mera, Figuras, 2024)

Figura 21

Charla al personal Pintulac Krea Tumbaco



Nota: Actividad “Charla mejora del clima laboral” (Mera, Figuras, 2024)

ANEXO

Presentación para la charla

PLAN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA KREA PINTULAC



Introducción:

- Con el desarrollo y pasar del tiempo las personas vivimos en un cambio y evolución complejo y dinámico constantemente, por ende, las organizaciones están constituidas de grupos y personas generando diferentes actitudes y comportamientos que afectan el ambiente.
- Mejorar el clima laboral en una empresa es fundamental para aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño y productividad.

Un buen ambiente de trabajo, adecuado y agradable en una empresa es muy importante positivo para todas las agencias y personas que ofrecen o son sus servicios relacionados con la empresa, incluidos empleados, usuarios, clientes, proveedores y accionistas. dentro del personal que allí trabaja y en la prestación de los servicios ofrecidos.



Nuestra propuesta para mejorar el clima laboral se basa en varias iniciativas específicas:

1. Implementar un programa de reconocimiento y recompensas: Reconocer y recompensar el buen desempeño de los empleados puede motivarlos a seguir dando lo mejor de sí mismos. Esto puede incluir premios individuales en equipo, o simplemente un agradecimiento público por un trabajo bien hecho.
2. Fomentar una comunicación abierta y transparente: Promover una cultura de comunicación abierta donde los empleados se sientan cómodos expresando sus ideas, preocupaciones y sugerencias. Esto puede incluir la celebración de reuniones regulares de retroalimentación, encuestas de clima laboral y la creación de un buzón de sugerencias.

3. Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional: Ofrecer capacitación, talleres y oportunidades de crecimiento profesional puede ayudar a motivar a los empleados y aumentar su compromiso con la empresa.

También puede contribuir a que se sientan valorados y reconocidos por su trabajo.

4. Promover un ambiente de trabajo saludable: Fomentar una cultura de bienestar en el trabajo, que incluya la promoción de hábitos saludables, la implementación de horarios flexibles, el apoyo para el equilibrio trabajo-vida personal y la creación de espacios de descanso y relajación.

En resumen, nuestra propuesta se centra en fomentar un ambiente laboral positivo, donde los empleados se sientan valorados, motivados y respetados. Creemos que implementar estas iniciativas puede tener un impacto significativo en la satisfacción y el rendimiento de los empleados, así como en la retención del talento y el éxito a largo plazo de la empresa.

Si se tiene un entorno laboral adecuado, se logra un aumento significativo en el bienestar del empleado y, por lo tanto, en su productividad.

Es crucial para la gestión empresarial de la dirección de la empresa garantizar unos niveles apropiados en áreas como la generación de confianza, el acceso a la información, la creación de códigos de comportamientos claros y simples y la promoción de un modelo de liderazgo inclusivo.



Fomento de un ambiente de trabajo positivo y colaborativo

Es fundamental para el bienestar de los empleados y para el éxito de la empresa en general. Aquí hay algunas estrategias que se pueden implementar para lograr este objetivo:

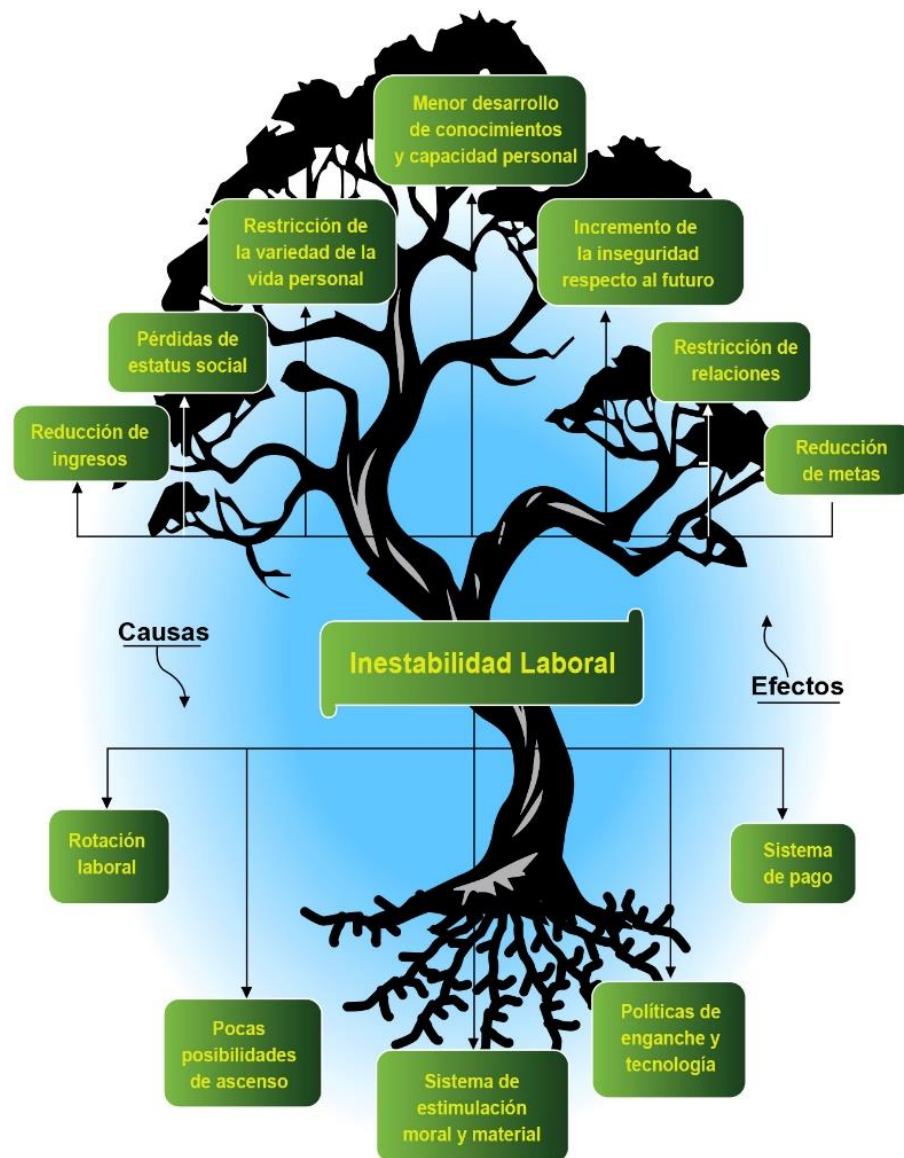
Comunicación abierta y transparente: Establecer canales de comunicación efectivos y abiertos entre los líderes y los empleados ayuda a crear un ambiente de confianza y transparencia en la organización. Animar a los empleados a expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias contribuye a fortalecer la cultura de trabajo colaborativo.

Reconocimiento y valoración: Reconocer y valorar el trabajo de los empleados es clave para mantener su motivación y compromiso. Celebrar los logros individuales y de equipo.

Anexo

Figura 22

Esquema del problema



Nota: Esquema de causa y efecto del problema de clima laboral en la empresa.

(Mera, Figuras, 2024)

Figura 23

Taxonomía del Bloom

Anexo A. Taxonomía de Bloom

← Proceso cognitivos de orden inferior		→ Proceso cognitivos de orden superior			
RECORDAR	COMPRENDER	APLICAR	ANALIZAR	EVALUAR	CREAR
Recordar hechos/datos sin necesidad de entender. Se muestra material aprendido previamente mediante el recuerdo de términos, conceptos básicos y respuestas.	Mostrar entendimiento a la hora de encontrar información del texto. Se demuestra comprensión básica de hechos e ideas.	Usar en una nueva situación. Resolver problemas mediante la aplicación de conocimiento, hechos o técnicas previamente adquiridas en una manera diferente.	Examinar en detalle. Examinar y descomponer la información en partes identificando los motivos o causas; realizar inferencias y encontrar evidencias que apoyen las generalizaciones.	Justificar. Presentar y defender opiniones realizando juicios sobre la información, la validez de ideas o la calidad de un trabajo basándose en una serie de criterios.	Cambiar o crear algo nuevo. Recopilar información de una manera diferente combinando sus elementos en un nuevo modelo o proponer soluciones alternativas.
PALABRAS CLAVE:	PALABRAS CLAVE:	PALABRAS CLAVE:	PALABRAS CLAVE:	PALABRAS CLAVE:	PALABRAS CLAVE:
Elegir observar mostrar Copiar omitir deletrear Definir rastrear afirmar Decir cuándo duplicar Citar repetir qué Leer relacionar nombrar Quién listar repetir Recitar escribir localizar Cómo dónde Memorizar Por qué reconocer	Preguntar esquematizar Generalizar predecir Clasificar dar ejemplos Comparar relacionar Contrastar ilustrar Parafrasear demostrar Informar discutir Inferir revisar Interpretar mostrar Explicar resumir Expresar observar Traducir	Actuar emplear practicar Identificar seleccionar agrupar Calcular elegir resumir Entrevistar planear desarrollar Enseñar transferir interpretar Usar demostrar categorizar Conectar dramatizar construir Planear manipular resolver Simular seleccionar unir Hacer uso organizar	Examinar priorizar encontrar Centrarse agrupar asumir Razonar destacar causa-efecto Inferencia separar aislar Comparar distinguir reorganizar Dividir motivar diferenciar Buscar similitudes descomponer Inspeccionar Investigar Simplificar categorizar Preguntar ordenar Elegir poner a prueba Establecer observar Encuestar	Medir opinar argumentar Evaluar premiar testar Decidir debatir convencer Apoyar explicar seleccionar Defender comparar deducir Justificar percibir recomendar Crítico probar estimar Juzgar influir persuadir Valorar demostrar	Adaptar estimar planear Añadir experimentar testar Construir extender sustituir Cambiar formular reescribir Combinar hipotetizar suponer Componer innovar teorizar Compilar mejorar pensar Componer maximizar simplificar Crear minimizar proponer Descubrir modelar visualizar Diseñar modificar Desarrollar originar Elaborar transformar
ACCIONES	RESULTADO	ACCIONES	RESULTADO	ACCIONES	RESULTADO
Describir Definición Encontrar Hechos Identificar Etiquetado Listar Listado Localizar Cuestionario Nombrar Reproducción Reconocer Test Recuperar Cuaderno Fotocopia	Clasificar Colección Comparar Ejemplos Ejemplificar Explicación Explicar Etiquetado Inferir Listado Interpretar Esquema Parafrasear Cuestionario Resumir Resumen Muestra y cuenta	Desempeñar Demostración Ejecutar Diario Implementar Ilustraciones Usar Entrevista Emplear interpretación Realizar Simulación Presentación Dibujo	Atribuir Reseña Comprobar Gráfica Integrar Lista de control Organizar Base de datos Esquematizar Gráfico Estructurar Informe Encuesta Hoja de cálculo	Atribuir reseña Comprobar gráfica Deconstruir base de datos Integrar informe Organizar hoja de cálculo Esquematizar encuesta Estructurar	Construir anuncio Diseñar película Trazar juego Idear dibujar Planificar plan Producir proyecto Hacer canción Historia Producto audiovisual
PREGUNTAS	PREGUNTAS	PREGUNTAS	PREGUNTAS	PREGUNTAS	PREGUNTAS
¿Puedes enumerar...? ¿Puedes recordar...? ¿Puedes seleccionar...? ¿Cómo ocurrió...? ¿Cómo es...? ¿Cómo describirías...? ¿Podrías explicar...? ¿Cómo mostrarías...? ¿Qué es...? ¿Cuál...? ¿Quién fue...? ¿Quiénes fueron los principales...? ¿Por qué...?	¿Puedes explicar que está ocurriendo...? ¿Cómo clasificarías...? ¿Cómo compararías/contrastarías...? ¿Cómo podrías parafrasear el significado de...? ¿Cómo resumirías...? ¿Qué puedes decir sobre...? ¿Cuál es la mejor respuesta...? ¿Qué afirmaciones apoyan...? ¿Podrías afirmar o interpretar en tus propias palabras...?	¿Cómo usarías...? ¿Qué ejemplos sobre...puedes encontrar? ¿Cómo organizarías... para presentar...? ¿Cómo aplicarías lo que has aprendido para desarrollar...? ¿Qué enfoque usarías para...? ¿Qué aspectos seleccionarías para mostrar...? ¿Qué preguntas harías en una entrevista a...?	¿Cuáles son las partes o rasgos de...? ¿En qué aspectos está... ¿Relacionado/a con...? ¿Por qué opinas que...? ¿Qué motivo hay para...? ¿Puedes hacer un listado de las partes...? ¿Qué ideas justifican...? ¿Qué conclusiones extraes de...? ¿Qué evidencias de... encuentras? ¿Puedes distinguir entre...? ¿Cuál es la relación entre...? ¿Cuál es la función de...?	¿Estás de acuerdo con...? ¿Cuál es tu opinión sobre...? ¿Cómo comprobarías...? ¿Sería mejor si...? ¿Por qué ese personaje...? ¿Cómo valorarías...? ¿Cómo determinarías...? ¿Cómo priorizarías...? ¿Qué información podrías para apoyar tu punto de vista? ¿Cómo justificarías...? ¿Qué datos te llevaron a esa conclusión? ¿Qué seleccionarías para...? ¿Qué elección hubieras tomado si...?	¿Qué cambios harías para...? ¿Cómo mejorarías...? ¿Qué pasaría si...? ¿Podrías proponer una alternativa? ¿Puedes elaborar...basándote en...? ¿De qué forma evaluarías...? ¿Podrías formular una teoría alternativa? ¿Qué harías para maximizar/minimizar...? ¿Cómo pondrías a prueba...? ¿Podrías construir un modelo que cambie...? ¿Se te ocurre un modo original para...? ¿Cómo cambiarías el guión/plan? ¿Cómo adaptarías... para...?

Nota. Se añade la taxonomía de Bloom, como fuente de consulta para la redacción de los verbos en los objetivos del proyecto. Fuente. (Consejería de educación, universidades, cultura y deporte, 2023)

Referencias

- Allen, T. D. (2013). *Conflicto entre trabajo y familia y acuerdos laborales flexibles: deconstruyendo la flexibilidad*. Florida .
- Cobo García, R. (2011). *Diseño, implementación y evaluación de un juego educativo basado en puzles con Scaffolding orientado al aprendizaje de arquitectura de computadores*. Obtenido de e-Repositori: <http://hdl.handle.net/2072/171831>
- Consejería de educación, universidades, cultura y deporte. (14 de septiembre de 2023). *Gobierno de Canarias*. Obtenido de <https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/edublog/cprofestenerifesur/wp-content/uploads/sites/105/2015/12/Captura-de-pantalla-2015-12-03-a-las-22-12-56.png>
- EDITAR, D. P. (s.f.).
- González. (2010). *Clima organizacional*. Obtenido de https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf
- Harter, J. K. (2002). *Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Huamán Cuya, A. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en una Caja Municipal*. *INNOVA Research Journal*. Obtenido de <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2276>
- MANZANILLA, V. H. (s.f.). Los 4 niveles de entrega de valor de un líder:. Obtenido de <https://victorhugomanzanilla.com/liderazgo-4-niveles-entrega-valor-lider/>
- Mera, A. (2024). *Tablas*. Quito: Biblioteca personal.
- Mera, A. (2024). *Figuras*. Quito: Biblioteca Personal.
- Pintulac. (2017). *Historia corporativa*. Obtenido de Pintulac: <https://www.pintulac.com.ec/quienes-somos>
- Project Management Institute. (2004). *Guía de los Fundamentos de la Dirección de Proyectos*. Estados Unidos: PMI Publications.

- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional. 13a. edición.* México D.F. : Pearson Educación.
- Roger White, B. T. (2008). *Cultural distance as a determinant of bilateral trade flows: do immigrants counter the effect of cultural differences?* Minnesota, United States. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/13504850701719983>
- Salas, E., & Cannon-Bowers, J. (2001). *The Science of Training: A Decade of Progress.* Orlando, Florida.
- Sampieri, R. H. (2005). *Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia.* Guanajuato Mexico.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación.* Celaya Mexico.
- Suárez, H. G. (22 de 02 de 2019). *Una quironauta en la gestión.* Obtenido de <https://quironautas.com/2019/02/22/clima-laboral/>
- Tannenbaum, S. I. (1992). *Formación y desarrollo en las organizaciones de trabajo.* Chicago.
- Thomas G. Cummings, C. G. (2009). *Organization Development and Change.* California .

Informe de sistema anti plagio



Identificación de reporte de similitud: oid:11830:339618195

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS FINAL ANA MERA.docx

AUTOR

ANA MERA

RECuento DE PALABRAS

15709 Words

RECuento DE CARACTERES

87330 Characters

RECuento DE PÁGINAS

105 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

11.8MB

FECHA DE ENTREGA

Mar 13, 2024 3:11 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 13, 2024 3:13 PM GMT-5

● 11% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente