



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO DE MANABÍ”

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

**“DIAGNÓSTICO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU
INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES
DE LA EMPRESA RÍOS TURBO 2022.”**

Autor: Sornoza Figueroa Steven Leonardo


Tutora: Karla Rosanna Marcillo Pin, Mg.

Facultad De Ciencias Administrativas

Carrera De Administración De Empresas

Manta – Manabí – Ecuador

Octubre 2022

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
	Página 1 de 1	

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante **Sornoza Figueroa Steven Leonardo** legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2022-2, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es “**Diagnóstico sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Ríos turbo 2022**”.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 2 de diciembre de 2022.

Lo certifico,



Ing. Karla Rosanna Marcillo Pin, Mg. **Docente Tutor(a)**
Área: Administración de Empresas

AUDITORIA

El presente trabajo titulado: “Diagnóstico sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Ríos turbo 2022”. Es totalmente original, autentico y personal, ya que es producto de la investigación y vivencia propia del autor, por ende, el contenido del mismo es de su responsabilidad.

Steven Leonardo Sornoza Figueroa

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal aprueban el trabajo de titulación denominado “Diagnóstico sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Ríos turbo 2022”, elaborado por el Sr. Steven Leonardo Sornoza Figueroa, el mismo que cumple con lo estipulado por los reglamentos y disposiciones que fueron determinadas por la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio en la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Presidente del tribunal

Miembro del tribunal

Miembro del tribunal

Dedicatoria:

Como primer punto, doy gracias a mis padres por el apoyo económico e incondicional, el cual me han estado brindado durante toda esta etapa de formación profesional, ellos son el pilar de mi vida, son parte de mi historia porque gracias a sus consejos, motivación y valores inculcados a mi personalidad he logrado avanzar en la vida como una persona de provecho.

A dios por darme la fortaleza mental en aquellos momentos en donde la situación se tornaba complicada, además doy gracias a mis colegas, los cuales han estado luchando conmigo en muchas de las etapas del proceso de formación profesional.

Steven Leonardo Sornoza Figueroa

Autor

Reconocimiento:

Agradezco a dios, a quien le he puesto mucha fe para continuar con mis actividades académicas desde el comienzo de mi formación profesional, también por permitirme conocer a mis colegas, amigos los cuales me brindaron su amistad y apoyo mutuo.

Agradezco a mis padres, no solo por darme la oportunidad de continuar con mi formación académica, también me aportaron valores y conocimientos de la vida fuera del ámbito profesional.

Agradezco a mis maestros, aquellos que compartieron su tiempo para enseñarme técnicas y modelos de estudios, además de los consejos que me sirvieron de motivación para continuar con el proceso académico.

ÍNDICE

RESUMEN Y/O SÍNTESIS:	9
INTRODUCCIÓN	12
El problema	3
Antecedentes de la investigación	3
1- Tema: El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.....	3
2- Tema: Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta – EP. -Manabí.	3
3- Tema: El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018.....	4
4- Tema: “Diagnóstico del riesgo laboral de los trabajadores de la empresa metal hierro S.A ubicada en la ciudad de manta”	5
5- Tema: “Diagnóstico del clima organizacional de la Distribuidora “El Mar” ubicada en el cantón Montecristi en el período 2019”.....	6
6- Tema: Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen.....	7
7- Tema: “EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA “MF MOTORCENTER” HUÁNUCO - 2021”	7
Antecedentes institucionales	8
Representantes legales y administrativo.....	9
Formulación del problema	9
Justificación	11
Objetivos	11
Objetivos generales	11
Objetivos específicos.....	11
Variable independiente	12
MARCO TEÓRICO	12
Bases teóricas	12
Empresas que tendrían una misma modalidad de negocio	17
Ríos turbo 2022	18
Antecedentes históricos	18
Glosario de términos	¡Error! Marcador no definido.
Metodología	20
Tipo y diseño de investigación	20
Modalidad básica de la investigación	21
Medios de obtención de datos.	21
Grados de investigación	21
Población de estudio	22

Encuesta	23
Métodos del estudio	23
Método teórico.....	23
Métodos de investigación.....	24
Análisis he interpretación de resultados	24
Análisis de los resultados de las dimensiones	32
Propuesta de intervención	35
Tema.....	35
Justificación	35
Objetivos	36
Objetivos generales	36
Objetivos específicos	36
Descripción de la propuesta	36
Conclusiones	40
Recomendaciones.....	41
Bibliografía	42
Anexos	45

Índice de tablas

<i>tabla 1. indicadores para medir el clima laboral (rada, 2004).</i>	<u>14</u>
<i>Tabla 2. indicadores para medir el clima laboral (Caligiore & Díaz, 2003)</i>	<u>15</u>
<i>Tabla 3. indicadores para medir el clima laboral (Roseane & Hernández, 2010)</i>	<u>16</u>
<i>Tabla 4. se obtuvo de (Roseane & Hernández, 2010). Elaborado por: Steven Sornoza.</i>	<u>17</u>
<i>Tabla 5. empresas con modelos de negocios similares</i>	<u>17</u>
<i>tabla 6 . la información se obtuvo de diferentes fuentes de información web. elaborado por: steven sornoza.</i>	<u>18</u>
<i>Tabla 7. operacionalización de la variable.</i>	<u>22</u>
<i>tabla 8 estrategias para la mejora de la empresa ríos turbo (roseane & hernández, 2010)</i>	<u>39</u>

Índice de ilustraciones

<i>ilustración 1. estructura orgánica de la empresa ríos turbo 2022.</i>	20
<i>ilustración 2 resultado del indicador de liderazgo-pregunta 1</i>	24
<i>ilustración 3 resultado de indicador de liderazgo- pregunta 2</i>	25
<i>ilustración 4 resultado de indicador de liderazgo- pregunta 3</i>	26
<i>ilustración 5 resultado de indicador de motivación- pregunta 4</i>	27
<i>ilustración 6 resultado de indicador de motivación - pregunta 5</i>	27
<i>ilustración 7 resultado de indicador de entorno laboral - pregunta 6</i>	28
<i>ilustración 8 resultado de indicador de motivación - pregunta 7</i>	29
<i>ilustración 9 resultado de indicador de compromiso - pregunta 8</i>	29
<i>ilustración 10 resultado de indicador de compromiso - pregunta 9</i>	30
<i>ilustración 11 resultado de indicador de compromiso - pregunta 10.</i>	31
<i>ilustración 12 resultado de indicador de compromiso - pregunta 11.</i>	31

RESUMEN

La siguiente información presentada en este proyecto de investigación tiene como objetivo diagnosticar el clima laboral de la empresa Ríos turbo 2022, la cual está situada en la ciudad de manta, la problemática del tema es la situación laboral a la que se presentan los colaboradores de la empresa Ríos turbo 2022. Se debe recalcar que actualmente muchas empresas han estado adoptando métodos para tratar de opacar inconveniente dentro de las organizaciones. Entre los inconvenientes presentados están los problemas entre compañeros, puestos inseguros, falta o deterioro de herramientas de trabajo, etc.

los métodos que fueron utilizados para la tesis de grado son la bibliografía-documentos, además del estudio de campo en donde se aplicaron las encuestas, de esta forma se pudo obtener datos verídicos del tema y así aplicar las técnicas convenientes para este proceso.

Palabras claves: clima organizacional, comunicación, incentivos y colaboradores.

Document Information

Analyzed document	Proyecto de investigación Steven Sornoza.docx (D151999780)
Submitted	12/4/2022 7:56:00 PM
Submitted by	Karla Rosanna Marcillo Pin
Submitter email	karla.marcillo@uleam.edu.ec
Similarity	5%
Analysis address	karla.marcillo.uleam@analysis.arkund.com

Lo certifico,



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Karla Rosanna Marcillo Pin', is written over two horizontal lines.

Ing. Karla Rosanna Marcillo Pin, Mg. **Docente Tutor(a)**
Área: Administración de Empresas

INTRODUCCIÓN

Ríos Turbo Auto Repuestos y Anexos, es una empresa cuya función comercial es la venta de repuestos y servicios de mantenimientos de vehículos de todas las marcas, además brinda servicio de mantenimiento para motores navales, se encuentra ubicada en manta sector los esteros, frente a la gasolinera Primax, junto a la calle perimetral que conecta al cantón Jaramijó y Rocafuerte con la ciudad de manta.

El contenido de este proyecto de investigación está centrado directamente con el clima organizacional y su relación con los indicadores de productividad de la empresa Ríos turbo 2022, es por esta razón que se planteó el siguiente problema; ¿Qué tipo de plan estratégico podría aplicarse para el fortalecimiento del clima organizacional en la empresa Ríos turbo 2022?

El concepto del clima laboral tiene su surgimiento desde los años 30, y este término se tiene gracias a la teoría de campo de Kurt Lewin, su objetivo es permitir que los individuos se relacionen con el entorno, por lo tanto, dependiendo al tipo de ambiente laboral, estos tendrían consecuencia negativas o positivas en su rendimiento. (ESPOL, 2018)

Cuando existe una planeación estratégica en donde la calidad de vida y el trabajo de las personas se facilitan mediante técnicas y herramientas que se ajustan a la cotidianidad, sucede que el rendimiento se mejora, en todo el sentido de la palabra, es por ello que muchas empresas u organizaciones de todo tipo, implementan un plan estratégico con el objetivo de mejorar su clima de trabajo, este se vuelve productivo en la mayoría de sus departamentos, puesto que el personal se siente reconocido, que es un elemento valioso dentro de sus instalaciones y que prácticamente lo relaciona como si estuviera en familia a pesar de que solo serian prácticas profesionales.

La importancia de un buen clima laboral permite el desarrollo de las dimensiones como lo son, El liderazgo, La motivación, El entorno laboral y el compromiso, se pretende buscar la relación que tienen el clima laboral y los indicadores de productividad mediante una encuesta al personal y esto es para plantear procedimientos estandarizados de acuerdo con las normas ISO 9001.

Gracias a un estudio con alcance descriptivo y correlacional, no experimental de corte transversal con enfoque cuantitativo y deductivo, con una población total de 15 personas que laboran en la empresa Ríos turbo autorrepuestos y anexos de la ciudad de manta. Se utilizó una encuesta con 11 preguntas que evaluaron 4 dimensiones como, liderazgo, motivación, compromiso y entorno laboral.

El problema

Antecedentes de la investigación

1- Tema: El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.

Autor: Cristhian Fabricio Pilligua Lucas, Flor María Arteaga Ureta.

Año: 2019

Objetivo de la investigación: evaluar el clima laboral como factor clave en el rendimiento de la empresa hardepex Cía. Ltda. Ya que hay se encuentra laborando 87 personas en producción.

Síntesis de la problemática planteada: dentro de la organización, unos de sus problemas es la falta de un adecuado ambiente laboral, además la administración introduce una presión excesiva en la venta de productos.

Metodología: se utilizó técnicas descriptivas con técnicas cualitativas mediante el método de encuestas con muestras estratificadas.

Resultados y conclusiones: las organizaciones deben concientizar estos temas y volverse más flexibles con sus objetivos de ventas, además es importante el desarrollo de un clima laboral en donde los colaboradores se sientan más tranquilos y existan áreas en donde su labor no se vea obstaculizada.

2- Tema: Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta – EP. -Manabí.

Autor: Nelly Vanesa Solórzano-Espinoza, Cecilia Parra-Ferrié, Mayra Yasmina Espinoza-Arauz, José Ricardo Macías-Barberán.

Objetivo de la investigación: Analizar su influencia en el clima laboral, además del desempeño de las actividades laborales de los funcionarios del registro de la propiedad de manta, empresa pública del Ecuador.

Síntesis de la problemática planteada: su problema inicial consiste a su excesiva carga de trabajo, una baja remuneración, la poca comunicación entre los colaboradores, además existe nula cooperación en las actividades de la entidad lo cual causa un clima laboral deficiente y por ende un bajo rendimiento de trabajo.

Metodología: la investigación es de tipo descriptiva y de campo correlacional.

Resultados y conclusiones: el clima laboral en el registro de la propiedad es deficiente lo cual no ayuda a una adecuada gestión de los recursos del estado, por lo cual se recomienda mejoras apropiadas a la dirección o mejoramiento de las áreas, además de planes de gestión donde involucre a los colaboradores para que exista el sentido de familiaridad por parte de quienes las integra.

3- Tema: El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018

Autor: Ñury Patricia Tamayo Wong, Christian Walter Romero Pesantes

Objetivo de la investigación: determinar la relación existente entre el clima laboral y los colaboradores de la superintendencia de mercado de valores en Miraflores.

Síntesis de la problemática planteada:

Metodología: esta investigación es de tipo no experimental, además se utilizó el instrumento Alfa de Cronbach para medir su coeficiente.

Resultados y conclusiones: se puede indicar que la relación existente en el clima laboral en la organización es muy positiva, se puede relacionar el rendimiento del personal de acuerdo a como este se le esté instruyendo en todas sus funciones dentro y fuera de la misma. Se recomienda que si se planifica bien o se aplica un plan estratégico donde se mejoren los puntos más viables, esto se sustenta bajo las opiniones de cada persona y de acuerdo con estas, Se puede saber si los que expresan es por información de terceros o experiencias.

4- Tema: “Diagnóstico del riesgo laboral de los trabajadores de la empresa metal hierro S.A ubicada en la ciudad de manta”

Autor: Zambrano Cevallos Beatriz Alexandra.

Objetivo de la investigación: Identificar los factores que ponen en riesgo a los trabajadores dentro de la empresa metal hierro.

Síntesis de la situación problemática planteada: Existe nulo interés por parte de los encargados para realizar un análisis sobre la problemática actual, esto podría causar un problema mayor si no se tiene o se realiza un plan de acción para evitar problemas de salud, física y emocional en los trabajadores, lo cual también se convierte en un indicador por bajo rendimiento dentro de la empresa.

Metodología: La metodología fue de carácter no experimental, y de carácter cuantitativo para la recolección de datos, además se utilizaron recursos bibliográficos y documentación web.

Resultados y conclusiones: Los resultados que se obtuvieron dentro del desarrollo de la investigación, se identificó que los trabajadores tienen una jornada laboral que sobrepasa el tiempo establecido por el código del trabajo, además el excesivo trabajo

conlleva riesgos físicos y psicológicos. se puede aplicar capacitaciones sobre la prevención de riesgos en los trabajadores de la empresa metal hierro.

5- Tema: “Diagnóstico del clima organizacional de la Distribuidora “El Mar” ubicada en el cantón Montecristi en el período 2019”.

Autor: Delgado Aragundi Jesús Alejandro.

Objetivo de la investigación: su objetivo es ayudar a realizar un cambio del clima organizacional de la distribuidora “EL MAR”, se aplicó una investigación de campo mediante la toma de preguntas específicas, además de la utilización de medios informáticos, páginas web, entrevistas y medios bibliográficos.

Síntesis de la situación problemática planteada: la empresa busca solucionar la problemática de que los recursos dentro de la empresa no se están aprovechando al máximo y la causa más directa es el clima laboral, es por ello por lo que se requiere que se realice un plan estratégico para la solución de este problema.

Metodología: se aplicó una metodología de encuestas con alcance descriptivo y de campo.

Resultados y conclusiones: cuando se mantiene un buen clima organizacional , el resultado entorno al rendimiento de los colaboradores de cualquier empresa sería positivo, he inclusive los objetivos mensuales que la empresa tenga, se puedan alcanzar en el menor tiempo posible, logrando así volver a la empresa más competitiva en su sector. Un buen comienzo para la aplicación de un clima laboral es adoptar una política de comunicación entre los colaboradores y directivos de la institución, esto es gracias a que, al existir una comunicación coordinada y efectiva, se puede evitar errores dentro de la empresa, además de que los procesos de producción y de recursos económicos-políticos se volverían más plausibles.

6- Tema: Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen.

Autor: Erick Geovanny Salazar-Ponce, Daniel Richard Alvarado-Franco, Grace Herminia Holguín-León

Objetivo de la investigación: analizar la incidencia del clima organizacional en la empresa Covipen

Síntesis de la situación problemática planteada: existe una inconformidad por parte de los trabajadores y la razón es porque no se les explica las metas personales, además de que solo trabajan para hacer ganar dinero a la empresa, la participación entre compañeros es nula y no se les escucha algún comentario o sugerencia que estos tengan para mejorar esos inconvenientes.

Metodología: la metodología aplicada son los modelos bibliográficos y la aplicación de encuestas, ha esto se lo clasifica como de modo cualitativo porque se aplica diversas técnicas de investigación.

Resultados y conclusiones: el clima laboral de esta empresa tiene demasiadas deficiencias lo cual perjudica directamente a los colaboradores, en la práctica resulta que no se está teniendo un buen rendimiento dentro de la organización, al compartir un ambiente de labor que incluya una participación activa entre los que lo conforman, sea de producción o ejecutivo, ayuda a la estimulación de la empresa y por siguiente los objetivos son alcanzados sin dificultad.

7- Tema: “EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA “MF MOTORCENTER” HUÁNUCO - 2021”

Autor: Romero Aquino, Sharol Estefani.

Objetivo de la investigación: describir el clima organizacional con la que opera la empresa MF motorcenter.

Síntesis de la situación problemática planteada: la empresa tiene interés en mejorar su clima organizacional por motivo de seguridad y salud, es por ello, que antes de realizar cambios primero se investigue en que puede estar fallando y que no.

Metodología: su enfoque es cuantitativo con alcance descriptivo no experimental.

Resultados y conclusiones: al realizar la investigación se puede concluir que, si se deben realizar cambios, pero estos cambios deben ser pequeños, ya que no se requiere que exista una evolución temprana debido a que la empresa cumple con los reglamentos y estándares que las leyes exigen para que una empresa con este tipo de ámbito comercial pueda operar. (Romero Aquino, 2021)

Antecedentes institucionales

La empresa Ríos turbo inicio sus operaciones en la ciudad de manta en el año 2013, en su comienzo la sustentación económica era la venta de repuestos para vehículos, servicios de mantenimiento y cambio de repuestos. Durante 3 años esta empresa subió sus ventas gracias a que se ubicaba en un lugar estratégico, además de convenios con otras empresas para el mantenimiento y transporte de vehículos con daños mecánicos.

Gracias a lo sucedido logra posicionarse como una empresa en el sector de manta, actual mente no solo se dedica a la compra y venta de repuestos para vehículos livianos, ahora su catálogo lo han podido extender al ámbito industrial, al transporte de maquinaria, alquiler de maquinaria, cambio y mantenimientos mecánicos, soldadura, grúas. Entre otros. El fuerte de la empresa son los convenios que tiene con varias

empresas como el terminal portuario de manta, la fuerza aérea de manta, fabricas, metal hierro, etc.

Representantes legales y administrativo.

La empresa Ríos turbo es perteneciente a la familia Ríos quintana la cual se encuentra compuesta de la siguiente manera, por el señor Naun Ríos el cual fue el que inicio el proyecto como un emprendimiento en donde daba sus servicios aplicando su conocimiento en mecánica y soldadura, luego le sigue el segundo al mando su hijo el ing. Daniel Ríos, el cual contribuyo de forma positiva al posicionamiento como empresa al emprendimiento familiar, además de los convenios existente entre empresas con similares características económicas, luego le sigue el ing. Juan Ríos, el cual se encarga de todo gestiona miento sobre las grúas, a pesar de que son personas jóvenes tienen más de 20 años de experiencia por el emprendimiento familiar, además de que los hijos a temprana edad contribuían con lo que podían lo cual les permitió ganar experiencia en este ámbito económico.

Formulación del problema

El proyecto de investigación se lo realiza por que la empresa Ríos turbo esta interesada en mejorar el área del personal, los datos que se recopilen serán utilizados para su posterior aplicación en la empresa, el mercado se encuentra orientado en este sector, el cual evoluciona rápidamente, esto es porque las nuevas tecnologías requieren de maquinaria especializada y no de técnicas rudimentarias que no solo quitan prestigio a la empresa, también le quita ventaja competitiva.

Las empresas dedicadas a los temas de comercio y servicios estas en la constante búsqueda de la mejora para mantener sus operaciones en el mercado y su razón es poque se ven obligadas a utilizar todos los medios que tienen a la mano para lograr sus

objetivos comerciales, permitiéndole así una posición importante en el sector deseado y destacando ante la competencia.

El recurso humano es uno de los pilares más importantes de cualquier organización, esto es porque las personas deben cumplir roles específicos, pero a su vez cada uno depende del otro, con el fin de terminar un proceso, es por ello la importancia de que se mantenga capacitado y que haya cohesión entre ellos.

El clima laboral es la acumulación de cualidades que se centran en un mismo lugar, en donde este les permite a las personas que están a diario con las herramientas y seguridades que un buen lugar de trabajo debe aportar, además es importante que el lugar de trabajo sea de agrado para el personal que genere buenas expectativas y que permita relaciones laborales estables entre compañeros y la organización. el clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta. (Garcia & Zapata, 2008)

En lo mencionado se debe acotar que es de importancia una evaluación que estudie el comportamiento la eficiencia y el rendimiento con el que se maneja el personal de la empresa Ríos turbo, esto es para tomar acciones pertinentes, posterior a aquello implementar un plan de mejora y corrección de errores presentes en la organización.

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo la identificación del clima organizacional de la empresa “Ríos turbo” la cual se encuentra situada en la ciudad de manta, con el fin de que se identifiquen las variables que están repercutiendo con el desarrollo de la empresa, es por esta razón que se planteó la siguiente pregunta.

¿Como es el clima organizacional de la empresa Ríos turbo 2022 y su incidencia en el desempeño de los colaboradores?

Justificación

Esta investigación tiene mucha importancia para el tema social ya que contribuye directa e indirectamente en la socialización del personal de la empresa “Ríos turbo”, gracias a esto se espera la apertura de un lugar confortable para quienes la integran, además de que el desarrollo de la amistad sea fomentado entre los colaboradores, sabemos que el estrés en el ser humano se puede presentar de acuerdo a la personalidad y en una empresa para que opere con normalidad debe mantener al personal con los recursos adecuados, brindar información actualizada, etc. Si se lo aplica correctamente, la empresa lograra sus objetivos en los tiempos previstos, además de que el servicio que estén brindado sea de calidad y no solo se les comunique el beneficio de los productos, lo cual da una mejor perspectiva para el público.

Objetivos

Objetivos generales

Determinar la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño de los colaboradores de la empresa Ríos turbo 2022.

Objetivos específicos.

- Determinar si el liderazgo de la empresa Ríos turbo 2022 es el adecuado.
- Establecer si las acciones de la empresa Ríos turbo 2022 motiva a su personal.
- Determinar si el entorno laboral de la empresa Ríos turbo 2022 es el adecuado.
- Determinar si el compromiso de la empresa Ríos turbo 2022 es el adecuado.

Variable dependiente

Rendimiento productivo

Variable independiente

Clima organizacional

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se refiere al marco teórico o como es conocido (marco referencial), además se presenta los antecedentes de la unidad, investigaciones semejantes a la tesis, también se presentan palabras que definen el planteamiento del problema y el marco legal.

Según (Tamayo, 2012), es una herramienta para apreciar el contenido el cual describe el problema, además los organiza de forma que se pueda manejar y convertir en acciones completas.

Bases teóricas

El clima laboral es un factor determinante, influye de manera positiva o negativa en la productividad de los empleados y de la empresa, cuando el clima laboral se evalúa, se conocen los problemas que existen para ambas partes, lo que permite aplicar medidas correctivas y crear un clima de armonía. Entre las propuestas de mejora se presentan recomendaciones orientadas a mejorar el clima laboral del grupo de talleres de servicio automotriz a través de cambios a realizarse en las siguientes variables; liderazgo, responsabilidad, resistencia al cambio, motivación y capacitación. (Silvia, 2016)

Según (García, 2009) el clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, las características del clima son percibidas directa e indirectamente por los trabajadores que se desempeñan dentro de la organización, el clima organizacional tiene

repercusiones directas sobre el comportamiento laboral, el clima es una variable transversal a la organización.

Según (Valencia, 2010) Se puede deducir que, si la principal consecuencia del Clima Organizacional es el desempeño individual, grupal y organizacional, el cambio positivo de éste para los trabajadores generará mejoras en dichos desempeños, y por lo tanto éste es el “para qué” del proceso.

El clima organizacional no es nada más que la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan sus relaciones e inciden en el comportamiento tanto positiva como negativamente, al modificar consecuentemente su desarrollo productivo y el de la organización. (Solarte, 2009)

En las organizaciones públicas no es casualidad que exista una rotación constante del personal perteneciente al área de directivos, esto indica que es normal ver modificaciones en los planes, proyectos y programas establecidos por los directivos que habrían trabajado al principio de su ciclo de labores o periodo recorrido, es por ello que el personal fijo, perteneciente a la mano de obra externa suelen tener problemas para adaptarse a esos nuevos cambios. (González, Ramirez, & Terán, 2021)

Las buenas relaciones como la comunicación, ambientes físicos donde se pueda laborar sin incomodidades o errores que impidan el buen desarrollo de las actividades, son fundamentos esenciales que deben tomarse en cuenta para una optimizar los recursos y lograr los objetivos corporativos. (Pinedo Dávila & Delgado Bardales, 2020)

Indicadores del clima organizacional

(RADA, 2004) Menciona la existencia de 7 dimensiones con el cual podría describir el clima organizacional de varias empresas, las dimensiones estarían conectadas con los siguientes conceptos.

TABLA I. INDICADORES PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL (RADA, 2004).

Indicadores	Conceptos
Claridad organizacional.	Grado en donde el colaborador puede percibir la existencia de reglas, tanto en lo macro como en lo micro, además se la comunicación positiva entre colaboradores.
Sistema de recompensas e incentivos.	Nivel en donde el colaborador percibe los beneficios de la organización los cuales relacionan a la cantidad, equidad y calidad.
Toma de decisiones / autonomía.	Sistema que involucre a los colaboradores en proponer ideas que puedan afectar a la empresa, además de las decisiones que puede tomar.
Liderazgo.	Apoyo que se les da a los colaboradores por medio de orientación de parte de sus representantes, para un buen desarrollo de sus actividades.
Interacción social.	Punto en donde las relaciones del personal se direccionan al respeto, apoyo grupal, solidaridad y mecanismos que permitan evitar acontecimientos negativos.
Apertura organizacional.	Sistema aplicado para la promoción de ideas, proyectos que permitan el mejoramiento de los procesos y la calidad de los productos.

(Caligiore & Díaz, 2003) Supone las existencias de 5 indicadores los cuales ayudaran a la medición del clima organizacional de las empresas.

TABLA 2. INDICADORES PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL (CALIGIORE & DÍAZ, 2003)

Indicadores	Conceptos
Clima Organizacional	Ambiente interno a quienes pertenece laborando dentro de una organización, además de su grado de relación existente entre ellos y la organización.
Estructura Organizacional	Relación de todos los tipos de reglas, procedimientos y niveles jerárquicos de cualquier empresa.
Proceso de Toma de Decisiones	Situación colectiva entre compañeros de trabajo, el objetivo es que puedan establecer un acuerdo en partes iguales para que el procedimiento de las cosas sea más sencillo para quienes están comprometidos.
Tipo de Comunicación	Permite el conocimiento entre los trabajadores y ejecutivos de la empresa, además de la estructura organizacional de las empresas.
Motivación al Logro	Tipo de percepciones que se les da a los colaboradores de las empresas, como una recompensa por los trabajos bien logrados.
Funcionamiento Organizacional	Permite como los colaboradores estarían desenvolviéndose, además de los logros, actividades, a favor de quienes sean parte de los objetivos de la organización.

Nota: la información se obtuvo de (Caligiore & Díaz, 2003). Elaborado por: Steven Sornoza.

(Roseane & Hernández, 2010) Una vez analizados los indicadores que han propuesto los demás autores, se puede concluir que 11 son los más apropiados para el clima organizacional de la empresa, las cuales son operaciones, comportamiento, sistemas, incentivos, reconocimiento, participación en decisiones, condiciones físicas y humanas, reciprocidad, adaptación al cambio, sentido de pertenencia, etc.

TABLA 3. INDICADORES PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL (ROSEANE & HERNÁNDEZ, 2010)

Indicadores	Conceptos
Comportamiento.	Permite evaluar las situaciones en donde se relacionen todo tipos de negligencias como, los abusos, practicas no profesionales y malos equipos laborales.
Sistemas.	Da solución a la interrogante de los periodos claves, además de los comportamientos dentro de las organizaciones y también involucra a los objetivos de la empresa.
Incentivos.	Da a conocer el grado de satisfacción laboral al exponerlo con un premio por labores que destaque sea por tiempo o calidad, esto puede generar que los resultados al final de cada periodo sean positivos o mejoren.
Reconocimiento.	Punto que permite analizar a como se identifica con la entidad y grupo social, da solución a las interrogantes
Participación en decisiones.	Permite analizar en que formas el colaborador puede aportar a la empresa, sea con ideas en donde se minimicen procesos sin que afecten a la organización o cuestiones de gestión en la mejora de los trabajos realizados.
Condiciones físicas y humanas.	Se enfoca más en el área en donde los colaboradores pasan la mayoría de su tiempo trabajando, analiza las herramientas de trabajo, así como las comodidades en donde ellos puedan estar sin que se genere un estrés excesivo
Reciprocidad.	La reciprocidad es un ponto clave para la generación de grupos o el buen trato hacia los demás colaboradores, permite abrir paso hacia la armonía entre el personal.
Adaptación al cambio.	Permite medir la capacidad con la que una persona se puede desenvolverse en un área distinta a la cual este acostumbrado, en donde su profesionalismo se vea reflejado en los conocimientos y experiencias existentes.

Sentido de pertenencia.	Ayuda a calificar que tan familiarizado este con la empresa, la motivación y el entusiasmo son bien reflejados en la calidad de los resultados.
-------------------------	---

TABLA 4. SE IBTUVO DE (ROSEANE & HERNÁNDEZ, 2010). ELABORADO POR: STEVEN SORNOZA.

Empresas que tendrían una misma modalidad de negocio

Manta es un cantón perteneciente a la provincia de Manabí, el cantón tiene muy buenos puntos estratégicos, los cuales le han permitido convertirse en un medio de ingreso importante para el país, a pesar de su tamaño tiene aeropuerto, base militar y puerto marítimo con el cual recibe, envía personas y mercadería a muchos lugares del exterior. Para el Ecuador Manabí es un cantón que le genera millones de ingresos anuales, Manta es una de las ciudades que se ha estado desarrollando bastante en estos últimos años, además de que la compra y venta de vehículos ha aumentado también en este sector del país.

TABLA 5. EMPRESAS CON MODELOS DE NEGOCIOS SIMILARES

Empresas	Actividad económica
Importadora decepa	Comercialización de importación de partes auto mecánicas. (Cedepa, 2019)
Tecnomotor	Reparación y mantenimiento de vehículos de transporte. (S.A.T., 2017)
Talleres A.A. Palau	Tratamiento de metales mediante el uso de diferentes grados de calor y endurecimiento de metales bajo pedido. (Liquidacion, 2013)
Tire City / Conauto	Rencauchado de llantas, análisis de sistemas eléctricos y alineación de los sistemas mecánicos. (Conauto, 2015)
Parabrisas Nacionales Favicon	Fabricación de parabrisas, fibra de vidrio y demás productos que no contienen tejido de lana. (S.A.P.P., 2010)

Taller Automotriz Soza	Mantenimiento y reparación de todas las partes que conforman un automóvil. (Jr, 2018)
Borja Auto	Distribuidor de parabrisas para todo tipo de auto, además de servicios de instalación y mantenimiento. (Borja, 2015)
Marine Engine S.A.	Compra, venta y reparación de piezas de motores marinos y terrestres, además de la importación de repuestos originales.
Importadora Borja	Equipos industriales de limpieza, productos químicos y partes de automotores.
Nitro Auto	Venta de partes de autos, autos, sistemas de refrigeración, iluminación y piezas eléctricas.
Parabrisas Fipacetc	Distribuidora de paneles a prueba de balas, parabrisas de barcos, fabricación y distribución de vidrios a medidas.

TABLA 6 . LA INFORMACIÓN SE OBTUVO DE DIFERENTES FUENTES DE INFORMACIÓN WEB. ELABORADO POR: STEVEN SORNOZA.

Ríos turbo 2022

Antecedentes históricos

La empresa Ríos turbo 2022 no inicio como una empresa, esta inicio como un emprendimiento en donde se tenía como objetivo la reparación de autos en la ciudad de quito, sin embargo tuvo inconvenientes porque no tenían todas las herramientas que se necesitaban para cumplir sus objetivos, además este negocio tenía como nombre taller Ríos, al cabo de unos años se implementó un sistema de servicios adicionales, en el cual se realizaban lavados y tratamientos de autos, todo lo mencionado ocurrió desde el año 2009, hasta el momento la empresa ha podido consolidarse en el mercado de manta, la empresa tiene proyectos de poder expandirse mediante el medio de sucursales en los diferentes cantones como Jaramijó y Rocafuerte debido a que en la vía del spondylus todos los dias circula un promedio de 10,000 a 20,000 autos entre grandes y pequeños

Visión

Posicionar a la empresa Ríos turbo como la mayor distribuidora de productos para autos, además una de las mejores brindando servicios a empresas locales, Ríos

turbo será reconocida por su viabilidad, confianza, rapidez, variedad y sencillez en los procesos económicos con los clientes, gracias a la optimización de los recursos para cumplir con los requerimientos que los clientes solicitan.

Misión

Aportar a la sociedad con las mejores técnicas en la reparación de automóviles, camiones, transporte en la localidad de manta y sectores aledaños, mediante los recursos tecnológicos y demás conocimientos mercantiles cubrir con las necesidades que los clientes necesiten, cumpliendo con los estándares, normas y demás organismos, gracias al apoyo de un personal capacitado los cuales están comprometidos con el desarrollo de la empresa, generando valor para los trabajadores, clientes y proveedores.

Objetivos generales de la empresa Ríos turbo 2022.

- a. Cumplir con las disposiciones del cliente.
- b. Atender los requerimientos del personal de todas las áreas con el fin de transmitir una actitud positiva.
- c. Promover una imagen de calidad a la empresa en los temas de desarrollo y profesionalismo en los trabajos realizados.
- d. Mejorar los métodos para la realización de tareas y la optimización de los recursos.

Valores

- a. Calidad: realizar un trabajo de clasificación profesional.
- b. Integridad: acotar las necesidades de los clientes y del personal que integre la empresa.
- c. Confianza: brindando todo el compromiso en los resultados de las tareas asignadas.

- d. Respeto: trabajando de forma honesta y respetando toda la confianza de los clientes.

Estructura orgánica.

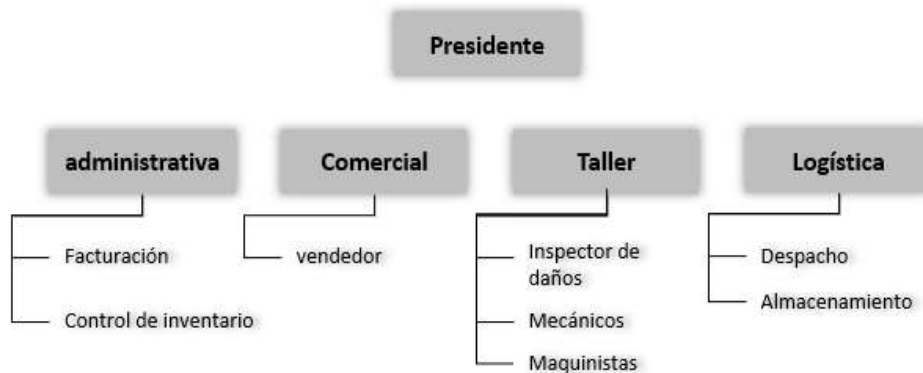


ILUSTRACIÓN 1. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA EMPRESA RÍOS TURBO 2022.

Metodología

En este capítulo se plantea los conceptos que sustentan la metodología aplicada en este proyecto de investigación como el tipo, diseño, los instrumentos adecuados para la recolección de datos con la cual se trabajara para la identificación del tamaño del estudio.

Este proyecto de investigación tiene un enfoque con alcance descriptivo y correlacional.

Tipo y diseño de investigación

El proyecto de investigación tiene un enfoque cuantitativo, puesto que los resultados podrían ser analizados en una base de datos estadísticas, para medir el grado de los Factores del clima organizacional que afecta a los colaboradores de la empresa Ríos Turbo la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Manta.

Modalidad básica de la investigación.

Investigación de campo: gracias a la utilización de herramienta como las encuestas las cuales servirán como instrumentos de medición estadísticos, este método será ejecutado en la empresa Ríos turbo de primera mano a los colaboradores, el resultado será de mucha ayuda para determinar el área de estudio y la situación actual del lugar.

Investigación bibliográfica: a beneficio del proyecto, la información obtenida se pudo apreciar a través de internet, libros, revistas científicas, entre otros, permitiendo la realización de vínculos sobre los antecedentes históricos relacionados con el tema a tratar.

Medios de obtención de datos.

Para lograr una ampliación sobre el tema se profundizaron contenidos y teorías, además de conceptos y criterios sobre proyectos, personas que hablasen sobre el clima organizacional o en otras palabras bibliografía y documentación, así mismo la utilización de páginas web, textos y libros.

Grados de investigación

Para logra la realización de este tema de investigación, el cual tiene como tema; “Diagnóstico sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Ríos turbo 2022” se cataloga como como una investigación cuantitativa, descriptiva y de formato no experimental.

Grado cuantitativo: se acudió a esta herramienta conforme a la forma de recolección de datos los cuales serán por medio de resultados estadísticos.

Grado descriptivo: mediante los resultados de las encuestas sobre el clima laboran dentro de la empresa Ríos turbo se podrá bridar una propuesta con la cual permita el mejorar los inconvenientes presentados.

Grado no experimental: la razón es porque lo que se busca en el proyecto de investigación es la veracidad de los datos y no altéralos, debido a que, si esto legrase suceder, los objetivos de la investigación también serian afectados o alterados.

Población de estudio

El objetivo de la población a estudiar se encuentra conformada por 15 personas, servirá para el desarrollo sobre la muestra, la cual se tomará en consideración la misma cantidad de personas que se encuentren laborando.

La población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen características en común, las cuales se estudian y dan origen a los datos de la investigación.

Operacionalización de la variable

TABLA 7. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.

Variable	Dimensiones	Preguntas
Clima Organizacional	Liderazgo	¿Su preparación profesional es aprovechada en esta empresa? ¿Como es la actitud del jefe cuando el colaborador comete un error? ¿Qué métodos aplica la empresa para fomentar el desarrollo profesional?
	Motivación	¿Qué tipos de incentivos ofrece la organización por un buen rendimiento laboral? ¿De qué forma son los reconocimientos laborales que aplica la empresa? ¿La empresa permite que los colaboradores realicen cambios fuera de lo que diga la voz de mando?

	Entorno laboral	¿Como usted calificaría las condiciones laborales de la empresa ríos turbo?
	Compromiso	¿Qué tal es el ambiente de reciprocidad entre los que trabajan dentro de esta organización? ¿Qué acciones toma usted cuando la empresa realiza cambios como los procesos y reglas dentro de la organización? ¿El líder considera e incentiva mis ideas y sugerencias?

Fuente: (Roseane & Hernández, 2010). Elaborado por: Steven Sornoza.

Encuesta

El principal objetivo de la encuesta es lograr la identificación de la situación del clima laboral de la empresa ríos turbo, la cual se encuentra en la ciudad de manta. La encuesta es de carácter electrónica la cual se está encontrando conformada por 11 preguntas y está dirigida a los colaboradores de esta empresa. Las preguntas son sobre las experiencias entre compañeros, jefe y estado del lugar en donde laboran.

A quienes: a los colaboradores de la empresa Ríos turbo la cual se sitúa en la ciudad de manta.

Como: Haciendo visitas a la empresa y a los colaboradores.

Con que: con encuestas y observación.

Cuando: de acuerdo con el cronograma de actividades de la empresa.

Métodos del estudio

Método teórico

Estudio-síntesis: el método de estudio es el que está permitiendo el objetivo del proyecto de investigación sobre el clima organizacional de la empresa Ríos turbo 2022, mientras tanto en la síntesis se está empezando con el análisis de cada problema que este presentando el ambiente de trabajo, gracias a ello se podrá promover una propuesta

de mejora, la cual corrija de manera satisfactoria los factores que estén afectan al clima organizacional.

Métodos de investigación

Entrevista: Su ejecución es mediante la utilización de un formato de preguntas con modalidad presencial, la dinámica estaría compuesto por el entrevistador y el entrevistado. El cuestionario con el cual se pudo recolectar la información que brindaron los colaboradores de la empresa Ríos turbo, se puede encontrar directamente en la sección de anexos de este proyecto de investigación.

Análisis he interpretación de resultados

Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Ríos turbo.

Pregunta 1. ¿Su preparación profesional es aprovechada en esta empresa?



ILUSTRACIÓN 2 RESULTADO DEL INDICADOR DE LIDERAZGO-PREGUNTA 1

Las reacciones de los encuestados se han podido plasmas de manera exitosa ya que de acuerdo con la gráfica el 26,7% de los encuestados han seleccionado que la empresa Ríos turbo si está aprovechando la preparación académica, mientras que el 60% del personal están laborando bajo la modalidad de polifuncional, el numero

restante el cual compone el 13,3% indican que las labores que realizan no se alinean a la preparación profesional.

¿Qué métodos aplica la empresa para fomentar el desarrollo profesional?

15 respuestas

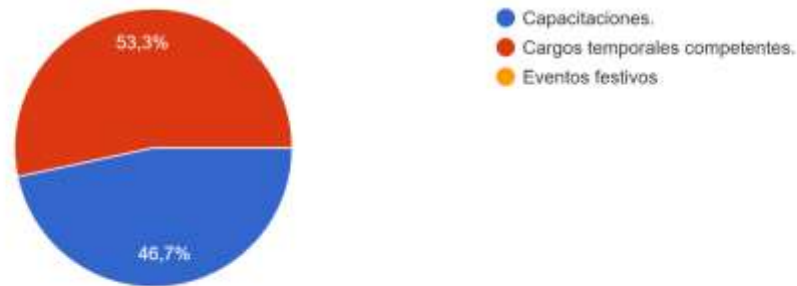


ILUSTRACIÓN 3 RESULTADO DE INDICADOR DE LIDERAZGO- PREGUNTA 2

Los colaboradores de la empresa expresaron mediante la encuesta que a ellos se les brinda tanto cargos temporales como capacitaciones, sin embargo, esta posibilidad se limita de acuerdo a los que se consideran más antiguos en la empresa, puesto que las capacitaciones serian para todos a e sección de los que ocupan puestos importantes por cortos periodos de tiempo, ellos serian parte del 53,3% del total. Lo que quiere hacer la empresa es motivar a este personal ya que tienen más experiencia y no desea que ellos se vallan.

¿Como es la actitud del jefe cuando el colaborador comete un error?

15 respuestas:

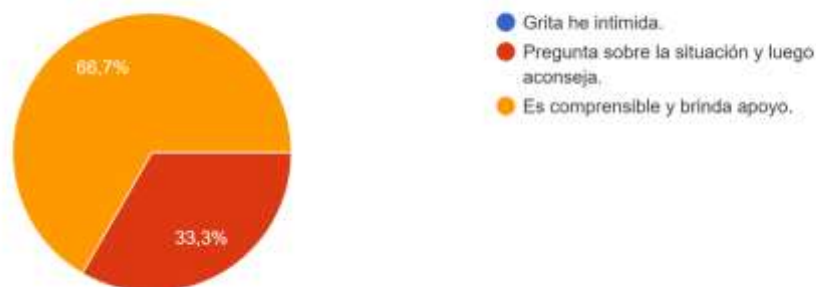


ILUSTRACIÓN 4 RESULTADO DE INDICADOR DE LIDERAZGO- PREGUNTA 3

Lo bueno de estos resultados es que se apegan bastante a la realidad que los colaboradores de esta empresa tienen en su día a día, el 66,7% de ellos indicaron de acuerdo con la pregunta que su jefe o representante de la empresa mediante una situación en donde el colaborador comete un error él se pone en su lugar y luego da apoyo para que el colaborador no se sienta mal y pueda corregir con el método más adecuado la situación, mientras que el 33,3% indicaron que el jefe es lo bastante preparado y es por ello que en vez de regañar trata de apoyar debido a que en la empresa se requiere de mucha fuerza y tiempo. Este punto es un indicador de estrés y ese sería el motivo por el cual mantiene una postura de apoyo como la relación directa con ellos.

¿Qué tipos de incentivos ofrece la organización por un buen rendimiento laboral?

15 respuestas:

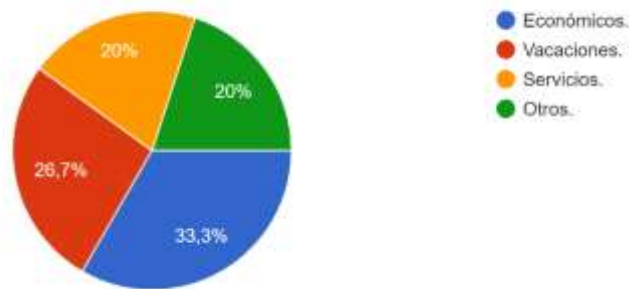


ILUSTRACIÓN 5 RESULTADO DE INDICADOR DE MOTIVACIÓN- PREGUNTA 4

Los incentivos son parte fundamental para que un trabajador sienta que la empresa lo necesita, un 20% de los colaboradores de la empresa Ríos turbo menciona que para premiarlos por un buen desempeño se les ofrece servicios como descuentos en la misma empresa he inclusive hasta pagos en las listas escolares de sus hijos, el 26,7% mencionaron que por su buen rendimiento laboral se les ha dado días libres pagados por un buen desempeño, el 33,3% han recibido incentivos económicos y por último el 20% del personal ha seleccionado que sus incentivos han sido oportunidad como la justificación de permisos entre otros.

¿De qué forma son los reconocimientos laborales que aplica la empresa?

15 respuestas:

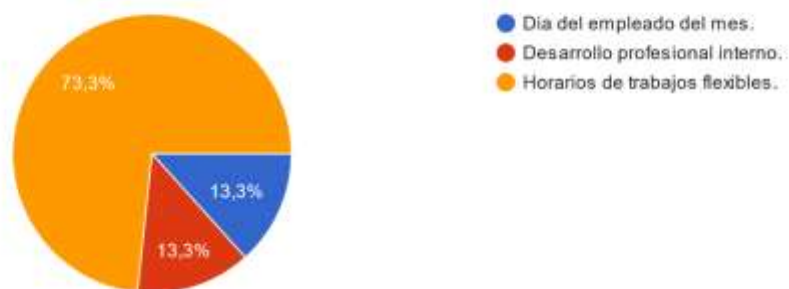


ILUSTRACIÓN 6 RESULTADO DE INDICADOR DE MOTIVACIÓN - PREGUNTA 5

Los colaboradores en su mayoría con un porcentaje del 73,3% tienen horarios flexibles, y esto solo se aplica cuando ellos reciben un reconocimiento por parte de la empresa debido a su buen desempeño en sus actividades dentro de la organización, además destacan que el 13,3% del personal tiene una preparación interna, el cual la empresa ríos turbo les financia en su momento, el 13,3% han podido pronunciar que existe un cuadro en donde se ubica un cuadro de la persona que ha estado manteniendo un nivel satisfactorio de rendimiento laboral durante periodos de tres a cuatro semanas.

¿Cómo califica las condiciones físicas y humanas de la organización?
15 respuestas:

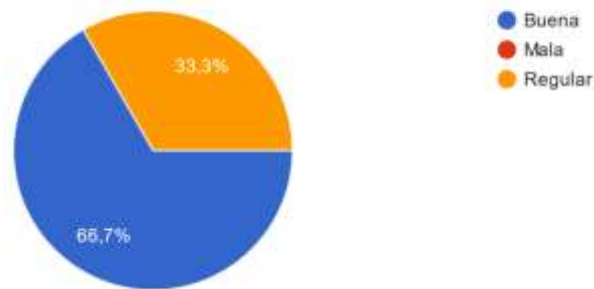


ILUSTRACIÓN 7 RESULTADO DE INDICADOR DE ENTORNO LABORAL - PREGUNTA 6

El 33,3% de los encuestados expresaron que las condiciones físicas y humanas de la organización son muy buenas, lo positivo de este tema es que los colaboradores si laboran con los materiales necesarios para su buen desarrollo en la actividad laboral, mientras que el 33,3% de los encuestados tienen una perspectiva más concreta puesto que expresan que estas condiciones pueden ser mejor mediante una planificación de plan de mejora.

¿La empresa permite que los colaboradores realicen cambios fuera de lo que diga la voz de mando?

15 respuestas

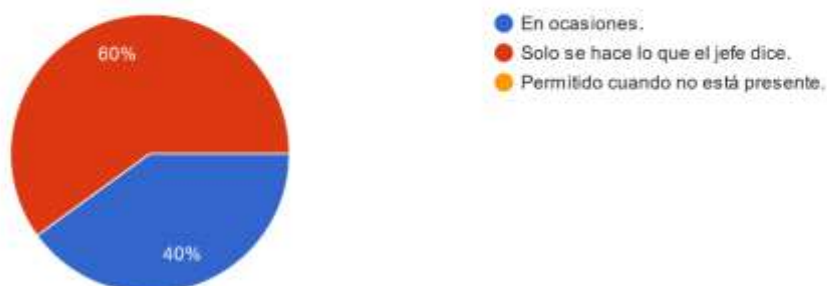


ILUSTRACIÓN 8 RESULTADO DE INDICADOR DE MOTIVACIÓN - PREGUNTA 7

El 60% indica que mientras que el jefe no está presente no pueden tomar decisiones de algún evento donde se requiere que este el presente, mientras que el 40% si tiene esa opción, pero solo cuando él dice o deja a alguien a cargo siempre y cuando sea alguien antiguo o que está al tanto de los avances de los trabajos que hay realizan.

¿Qué tal es el ambiente de reciprocidad en la empresa?

15 respuestas

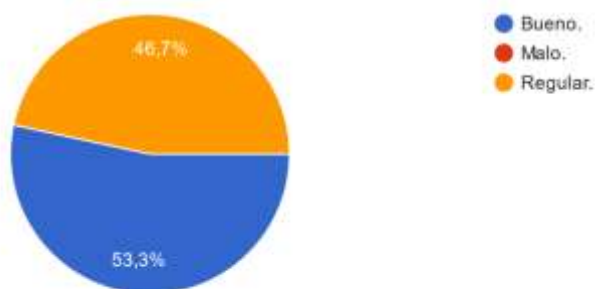


ILUSTRACIÓN 9 RESULTADO DE INDICADOR DE COMPROMISO - PREGUNTA 8

El 53,3% del personal encuestado indican que el ambiente de reciprocidad es bueno, sin embargo, el 46% de ellos indican que este tema es regular, esto da una

indicación como que puede estar existiendo dos grupos de personas que tienen algún tipo de diferencia, pero sin desviarse de lo profesional.

¿Qué tal es el ambiente de reciprocidad entre los que trabajan dentro de esta organización?
15 respuestas:

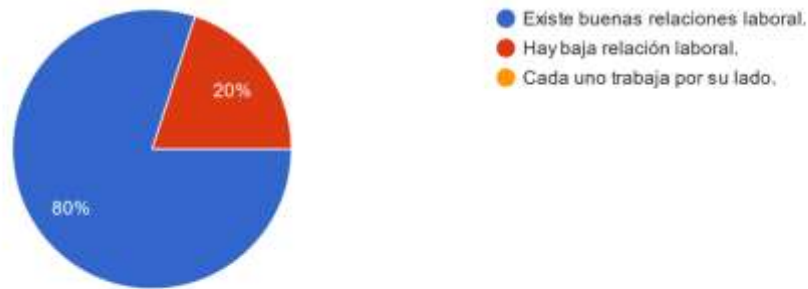


ILUSTRACIÓN 10 RESULTADO DE INDICADOR DE COMPROMISO - PREGUNTA 9

Como era de esperarse no toda organización tiene buenos aspectos sobre la socialización, un 80% de los encuestados indicaron que si existe buenas relaciones laborales pero un 20% de ellos pronunciaron que para ellos en lo que relaciona a las relaciones laborales es muy bajo, lo cual indica que y puede confirmar que puede existir un conflicto interno entre compañero o puede también relacionarse a los privilegios que alguno de ellos tenga.

¿Qué acciones toma cuando la empresa realiza cambios en la organización?

15 respuestas:

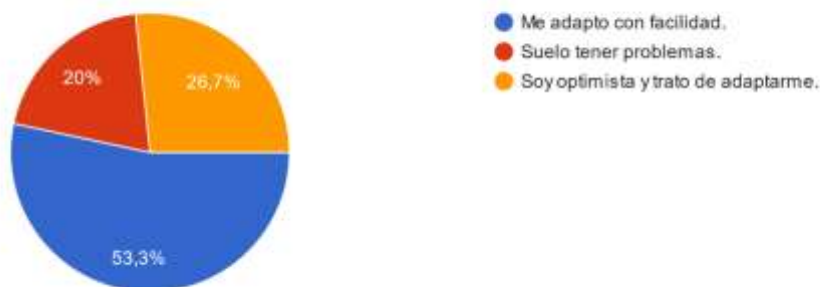


ILUSTRACIÓN 11 RESULTADO DE INDICADOR DE COMPROMISO - PREGUNTA 10

En cuanto a la mayoría (53,3%) de los colaboradores mencionan que se adaptan con facilidad en los temas de cambio de procesos y estructurales, el 26.7% de ellos indican que a pesar de que se les hace nuevo y difícil tratan de adaptarse para mantener el ritmo sin perderse de los avances, mientras que el 20% de ellos suelen tener problemas, esto puede indicar que lo más probable es que este grupo estén siendo juzgados por sus compañeros de trabajo.

¿El líder considera e incentiva mis ideas y sugerencias?

15 respuestas:

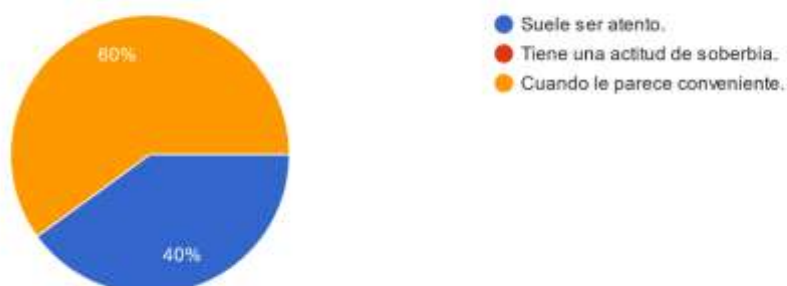


ILUSTRACIÓN 12 RESULTADO DE INDICADOR DE COMPROMISO - PREGUNTA 11

En la gráfica se puede mencionar que los trabajadores sienten familiarización con su líder ya que un 40% menciona que el jefe suele ser atento a cualquier sugerencia que se tenga para la mejora de los procesos he incluso para los de cambios de las estructuras, sin embargo, el 60% de los colaboradores mencionan que el jefe es atento sin embargo no aplica ciertas ideas a pesar de que sean buenas, esto tiene dos puntos de vista, sin embargo se debe tomar en cuenta que los comentarios no desvíen el objetivo de la organización.

Análisis de los resultados de las dimensiones

Liderazgo

Análisis: en lo que cabe mencionar el liderazgo de la empresa Ríos turbo la mayoría del personal mantienen realizando o compartiendo funciones, esto podría ser de cierta forma satisfactorio para la organización, pero a su vez esto es un error bastante grande, debido a que no se está aprovechando la preparación profesional de su equipo de trabajo. Otro punto para destacar es sin duda la realización de capacitaciones constantes que deben tener su equipo laboral, esto se menciona ya que en su mayoría solo se les brinda un cargo momentáneo para darles motivación, sin embargo, esto no indica que los ayude a largo plazo.

Lo bueno de este contenido es que su representante no discrimina en situaciones en donde el colaborador ha cometido un error en donde a la empresa le puede generar pérdidas económicas o de tiempo, aquí en este punto lo describen con una personalidad neutral, pero sensato en estas situaciones con su grupo laboral.

Motivación

Análisis: La empresa Ríos turbo es diversa en sus métodos de incentivos, pero el más frecuente suele ser el económico y días libres en donde aquel que sea beneficiario tendría el día libre más la paga de ese día como si haya estado trabajando, pero este último aplicaría para aquellos en donde su labor haya sido satisfactoria para la empresa, además otra de sus estrategias en donde desean aplicar la motivación del recurso humano son los horarios en donde ello puedan sentirse cómodos planificar su reintegración de sus labores diarias, además cabe señalar que los trabajadores en su totalidad no pueden tomar decisiones aunque el caso lo amerite, esto es porque se tiene la idea que si el jefe no esta no se debe meter en esos asunto, sin lugar a duda esto es incorrecto ya que debe encargarse alguien en casos como estos.

Entorno laboral

Análisis: Entre las condiciones laborales con la operan empresa la mayoría de los encuestados dieron a conocer que si son buenas son buenas mantiene limpia desde su arias y despejadas para mantener las preparadas para cualquier evento que se pueda presentar Claro que Tienen otros chicos a trabajadores indicaron que hay ciertos aspectos que no Sean agradables sin embargo un no es malo pero claro es Bueno dar a entender que es error que se está presentando se puede mejorar con la buena Toma de decisiones.

Compromiso

Análisis: En el Tema del compromiso se puede ver que hay una inconsistencia, de acuerdo a las encuestas debido a que existe un grupo que dice que las condiciones

laborales son excelentes Mientras que otro grupo menciona que hay Baja o poca Reciprocidad entre los colaboradores.

En lo que le concierne a lo que el Tema del cambio de estructura o de organización suele pasar que la mayoría indicó en que se les haga fácil adaptarse, mientras que hay otro grupo que indica que, si es complicado, sin embargo, tratan de desatarse porque dependen mucho de su trabajo, mientras que otro grupo indica que se les complica y por consiguiente presentan problemas al inicio de los cambios, en la organización los colaboradores mencionan que el representante o su jefe es una persona atenta, apoya en los retrasos y suele escuchar las necesidades de los colaboradores.

Análisis de la entrevista con el gerente de la empresa

La entrevista en cuestión fue realizada con el gerente de la empresa Ríos turbo, menciona que ha aplicado técnicas de forma empírica, esto es para evitar que sus colaboradores se sientan bien en el trabajo, lo cual indica que no ha aplicado un sistema con estudios de por medio, además menciona que el escucha las necesidades pero que talvez por temor o algún otro tema personal no mencionan todo, sin embargo trata de que tengan más confianza a la hora de expresarse, el trabajo en la mecánica tiene situaciones de estrés y abecés no, esto es debido porque es un modelo de negocio que requiere tiempo y mucha fuerza, por último se le propuso un plan de mejora para su clima organizacional, el cual respondió que si porque este punto no es su fuerte, lo que quiere es que en un futuro no se presenten problemas o sus colaboradores se quieran retirar por temas que talvez no se les estén comunicando.

Propuesta de intervención

Tema

Estrategias para la mejora del clima organizacional de la empresa ríos turbo la cual se encuentra situada en la ciudad de manta.

Justificación

El área que ocupan los colaboradores de una empresa es muy importante debido a que esta debe estar con las herramientas adecuadas para su buen funcionamiento, en este caso la empresa Ríos turbo debe mantenerse al tanto del tema organizacional, ya que de esta área dependería su rendimiento fuera y dentro de la misma, además se debe tomar en consideración a la competencia debido a como está manejándose la economía de este siglo.

Gracias a un buen plan sobre la mejora continua del clima organizacional se debería implementar estrategias en donde los colaboradores tenga como guía las acciones que son buenas dentro y fuera de la organización, así como sus derechos y responsabilidades, es por ello que la propuesta planteada estaría basada gracias a los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores de esta organización, así mismo de la entrevista que se le pudo realizar al representante de esta empresa, en este caso el gerente.

Los resultados presentados por medio de la técnica de recolección de datos aplicado a los integrantes de la empresa Ríos turbo, se deja en claro con anticipación que la propuesta se realiza como un justificativo para que se puedan corregir los errores y optimizar el recurso personal y profesional con el fin de que los objetivos de la

organización no se vean afectados, además de que sean aprovechados para veneficios de los que trabajan dentro de la empresa.

Objetivos

Objetivos generales

Establecer métodos, estrategias y capacitaciones que permitan una mejora notable a los trabajadores y a al área laboral de la empresa Ríos turbo, la cual se sitúa en la ciudad de manta.

Objetivos específicos

- Planificar los mejores métodos para la mejora de un buen clima laboral.
- Plasmar estrategias que se centren en la mejora del clima organizacional
- Integrar capacitaciones en la empresa con el fin de fomentar un buen entorno laboral entre los colaboradores de la empresa Ríos turbo

Descripción de la propuesta

la propuesta se direcciona en apoyar en la mejora del clima organizacional de la empresa “Ríos turbo” la cual se encuentra en la ciudad de manta, gracias a la realización de guías que en conjunto con la investigación de campo se pudo determinar que a pesar de que aparentemente exista una buena relación entre compañeros, está presente una división de grupos en donde no están llevando una buena relación.

Estrategia para la mejora del clima laboral.

En la actualidad es de suma importancia que las empresas mantengan en equilibrio un buen clima laboral, esto se debe a que en esta área también influye bastante en la productividad de la empresa, no siempre es buena idea dar incentivos económicos para que el personal se motive a trabajar, también existen otras opciones que pueden ocasionar el mismo efecto en el personal, un ejemplo sería fomentar la comunicación entre los colaboradores, esto daría una apertura a que ellos se sientan bien entre ellos ya que crearía amistad y a su vez bajarían el índice de inconformidad, otro punto a acotar es el tema de riesgos laborales, ellos deben conocer sus derechos y las obligaciones que tiene cada uno en sus puestos de trabajo, es por ello que las estrategias propuestas estarían basadas en los indicadores presentados.

Estrategias para la fomentación de la comunicación.

Las empresas deben mantenerse en constante atentos en los climas laborales, esto se debe por que en este punto depende mucho la organización para poder operar como se debe, porque no es lo mismo enfocarse solo en los objetivos corporativos, es de suma importancia que el personal se mantenga emocional y físicamente estable para que pueda laborar sin complicaciones, ya que así no se generan retrasos que podrían perjudicar directamente en la organización, se debe informar con un método de capacitación para que ellos sepan, entiendan y aplique como es debido las reglas institucionales, esto no solo es para el buen funcionamiento de los procesos, también es bueno para el personal, esto logra evitar lesiones perjudiciales para la salud, cuando el personal se encuentra estable en la salud su ritmo no baja y su capacidad de socialización aumenta.

Estrategia para la aplicación de métodos de satisfacción laboral

Según (shultz, 1990) considera que la satisfacción laboral no solo se limita a las comodidades que la organización tiene, también esta depende de la perspectiva de la persona, entre los principales puntos a resaltar sobre el tema estaría involucrado.

- Las habilidades de la persona.
- Su antigüedad.
- La edad.
- Nivel de inteligencia.
- Su género.

Estrategia para una óptima aplicación de las capacitaciones al personal

Cuando existen personas capacitadas el rendimiento de una organización es estable, es por ello que se les recomienda a las empresas realizar capacitaciones orientadas al mejoramiento y actualización del conocimiento profesional.

Las capacitaciones son herramientas adicionales que no solo mejora las habilidades mentales de las personas, estas también benefician en la parte social, ya que cuando un grupo de personas habla sobre temas similares da inicio a una amistad o confianza entre ellos.

La seguridad en la realización de los procesos da confianza y la calidad en los resultados mejora, cuando existe un clima organizacional estable no solo en la estructura, también es importante que las personas que laboran conozcan sus derechos y demás situaciones relacionadas con la capacidad de improvisación.

Estrategias la satisfacción laboral

Los incentivos económicos no siempre suelen ser una opción para demostrar que ellos son apreciados o que su trabajo es reconocido, también existen otras opciones que causan el mismo efecto o superior, cave recalcar que si solo se da dinero esto puede generar individualismo además del personal estaría tomando una actitud negativa si no se les da como se les tiene acostumbrado.

Viabilidad en la aplicación de las estrategias.

Para que exista una buena aplicación de la propuesta, es recomendable que tengan una orientación gradual del tema, su aplicación puede ser clave para la mejora en los problemas presentados en el clima organizacional de la empresa Ríos turbo 2022.

El resultado que se espera es que por medio de esta aplicación de estrategias la empresa Ríos turbo pueda lograr corregir los errores y que pueda continuar con sus objetivos corporativos, estas estrategias son herramientas importantes para las actividades y el estado de los colaboradores.

El escrito se redactó bajo los estándares de la carrera, esta información se puede sujetar bajo evaluación y dependerá de acuerdo a los parámetros establecidos por los jueces.

Programa para ejecución.

TABLA 8 ESTRATEGIAS PARA LA MEJORA DE LA EMPRESA RÍOS TURBO (ROSEANE & HERNÁNDEZ, 2010)

PROGRAMA PARA EJECUCIÓN

Objetivo	formulación de acciones en a beneficio del clima laboral de la empresa Ríos turbo 2022		
Indicadores	Satisfacción Laboral	Comunicación	Incentivos

Objetivos Específicos	Capacitaciones enfocado a todo el personal.	Mejoras en las herramientas informáticas y técnicas de socialización.	Optar por incentivos no económicos, buscando optimizar las habilidades del personal.
Actividades	Además de las capacitaciones aplicar campañas con actividades grupales	Dar inicio a las estrategias planteadas en la propuesta	Aplicar incentivos como felicitaciones, tiempos de apertura para conversaciones y regalos como tarjetas de descuento para la familia.
Recursos	Económico, tecnológico y humano	Económico, tecnológico y humano	Económico, tecnológico y humano
Representante	Gerente	Gerente	Gerente

Fuente: (Roseane & Hernández, 2010). Elaborado por: Steven Sornoza.

Conclusiones

Se concluye que los climas organizacionales comprenden la mayor parte del tiempo que le dedican los colaboradores a su empleo, es por esto que las empresas deben centrar recursos en donde ellos tengan todos los materiales necesarios no solo para que el trabajo sea más fácil, también para evitar lesiones físicas o que generen problemas entre compañeros.

El estudio que se le pudo realizar a la empresa Ríos turbo 2022 fue de tipo investigación de campo, gracias a este método se pudo acumular información la cual fue analizada para concluir los temas específicos con los que la empresa presentaba problemas en su área laboral.

Los climas organizacionales tienden a tener un rol muy importante en los resultados de una organización, ya que en esta área los profesionales trabajan con herramientas, sus conocimientos y actitudes, las cuales son aprovechadas por las empresas para que su producto o servicio sean de calidad.

Es recomendable que las empresas adopten un sistema para medir la satisfacción laboral y así poder corregir los problemas con anticipación, la investigación realizada en la empresa Ríos turbo 2022, tiene como objetivo exponer los problemas presentados y realizar una corrección por medio de técnicas de estudio para que su competitividad en el mercado sea prospera.

Recomendaciones

- a. No basta con conocer las necesidades de los colaboradores, también se debe manejar un sistema en donde todos tenga las mismas oportunidades, esto es porque presentan diferentes rendimientos que pueden influir por la edad o el sexo.
- b. La comunicación es una necesidad biológica pero cuando existe diferencias en donde se involucre la desigualdad, crean conflictos y se originan grupos opuestos, es por esto que es importante la implementación de programas de socialización o sistemas en donde los colaboradores no se sientan presionados.
- c. Cuando una persona da los máximos de si es porque se siente motivado por lo que hace y para mantener a una persona motivada es necesario que se le otorgue la disponibilidad del habla, que se le prepare para los momentos en donde toque improvisar, además de que, delante de él exista un líder que apoye y motive.

Bibliografía

- Alejandro, D. A. (2019). “*Diagnóstico del clima organizacional de la Distribuidora “El Mar” ubicada en el cantón Montecristi en el período 2019*”. Manta, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/2254/1/ULEAM-ADM-0056.pdf>
- Alexandra., Z. C. (2019). “*Diagnóstico del riesgo laboral de los trabajadores de la empresa metal hierro S.A ubicada en la ciudad de manta*”. Obtenido de <https://repositorio.ulead.edu.ec/handle/123456789/2264>
- Borja, I. (2015). Obtenido de https://www.yelu.ec/company/14396/Importadora_Borja
- Cedepa. (2019). Obtenido de <https://www.cedepa.com.ec/>
- Conauto. (2015). Obtenido de <http://www.conauto.com.ec/index.php/tirecity/>
- ESPOL. (2018). *Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión*. Quito. Obtenido de <http://www.fcsch.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco#:~:text=Hist%C3%B3ricamente%20el%20comienzo%20de%20la,lo%20que%20ocurre%20en%20su>
- García, & Zapata. (2008). *Instrumento para el diagnóstico del clima organizacional*. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/2192/Clima%20Organizacional%20y%20su%20Diagnostico.pdf;jsessionid=A36B35E6DE5365EDE626A6ED583AE273?sequence=1>

- García, S. M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- González, J., Ramirez, R., & Terán, T. (2021). *Clima organizacional en el sector público Latinoamericano*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/414>
- Jr, T. A. (2018). Obtenido de <https://sri-en-linea.com/ruc/1308589199001>
- Liquidacion, T. P. (2013). Obtenido de <https://rucecuador.com/rucsri/talleres-palau-compania-liquidacion-1390114695001>
- Nelly Vanesa Solórzano-Espinoza, C. P.-F.-A.-B. (2020). *Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta – EP. - Manabí*. Manta. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1351/2435>
- Pilligua, C. A. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda*. Colombia. Obtenido de <https://masd.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2686/2177>
- Pinedo Dávila, C., & Delgado Bardales, J. (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS*. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1486/2070>
- ponce, S. (2021). *Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de*. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2269>
- Romero Aquino, S. E. (2021). “*EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA “MF MOTORCENTER”*”. Obtenido de

<http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3021/Romero%20Aquino%20Sharol%20Estefani.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

S.A, P. P. (2010). Obtenido de <https://rucecuador.com/rucsri/pnf-parabrisas-nacionales-favicon-1792129052001>

S.A, T. (2017). Obtenido de <https://rucecuador.com/rucsri/tecnomotor-car-service-tecnocenter-tecnomotor-1391798539001>

Silvia, G. V. (2016). *La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas*. Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html>

Solarte, M. G. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004

Tamayo. (2012). *EL MARCO TEORICO. SEGUN TAMAYO Y TAMAYO*. Mexico. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/11/el-marco-teorico-segun-tamayo-y-tamayo.html>

Torres, A. (2016). *Kurt Lewin y la Teoría del Campo: el nacimiento de la psicología social*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/social/kurt-lewin-teoria-del-campo>

Valencia, V. (2010). *Gestión del Clima Organizacional*:. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/175009/Gesti%C3%B3n%20del%20Clima%20organizacional.pdf?sequence=1>

Anexos

Diagnóstico sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Ríos turbo 2022.

El presente formulario tiene como objetivo diagnosticar el clima laboral de la empresa Ríos turbo, además de cómo influiría en el rendimiento del personal, el cual se encuentra ejecutando labores en esta empresa, los resultados serán sometido a análisis para la búsqueda de inconveniente y posterior mente brindar la solución más adecuada al problema que se presente.

1. ¿Su preparación profesional es aprovechada en esta empresa?

- Siempre.
- Trabajo como polifuncional.
- Nunca.

2. ¿Qué métodos aplica la empresa para fomentar el desarrollo profesional?

- Capacitaciones.
- Cargos temporales competentes.
- Eventos festivos

3. ¿Como es la actitud del jefe cuando el colaborador comete un error?

- Grita he intimida.
- Pregunta sobre la situación y luego aconseja.
- Es comprensible y brinda apoyo.

4. ¿Qué tipos de incentivos ofrece la organización por un buen rendimiento laboral?

- Económicos.
- Vacaciones.
- Servicios.
- Otros.

5. ¿De qué forma son los reconocimientos laborales que aplica la empresa?

- Dia del empleado del mes.
- Desarrollo profesional interno.
- Horarios de trabajos flexibles.

6. ¿Cómo califica las condiciones físicas y humanas de la organización?

- Buena
- Mala
- Regular

7. ¿La empresa permite que los colaboradores realicen cambios fuera de lo que diga la voz de mando?

- En ocasiones.
- Solo se hace lo que el jefe dice.
- Permitido cuando no está presente.

8. ¿Qué tal es el ambiente de reciprocidad en la empresa?

- Bueno.
- Malo.
- Regular.

9. ¿Qué tal es el ambiente de reciprocidad entre los que trabajan dentro de esta organización?

- Existe buenas relaciones laboral.
- Hay baja relación laboral.
- Cada uno trabaja por su lado.

10. ¿Qué acciones toma cuando la empresa realiza cambios en la organización?

- Me adapto con facilidad.
- Suelo tener problemas.
- Soy optimista y trato de adaptarme.

11. ¿El líder considera e incentiva mis ideas y sugerencias?

- Suele ser atento.
- Tiene una actitud de soberbia.
- Cuando le parece conveniente.

Diagnóstico sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Ríos turbo 2022.

La entrevista tiene como objetivo saber de forma precisa la opinión del gerente de la empresa Ríos turbo

1. ¿Dentro de la organización se reconoce el trabajo de los colaboradores?

i. _____

2. ¿usted considera la existencia de buenas relaciones laborales de todo el personal de la empresa?

i. _____

3. ¿los colaboradores de la empresa Ríos turbo siguen las ordenes que los superiores les asignan?

i. _____

4. ¿Qué tal es la tanto ha evolucionado el trabajo de los trabajadores y como usted lo está percibiendo?

i. _____

5. ¿Cómo usted describiría el clima organizacional dentro de las instalaciones?

i. _____

6. ¿Los colaboradores están satisfechos por las compensaciones que la organización ofrece?

- i. _____
7. ¿Los colaboradores conocen sobre la filosofía de la empresa?
- i. _____
8. ¿Según su opinión, los colaboradores sienten conexión directa con las personas que conforman la organización?
- i. _____
9. ¿La organización promueve el desarrollo personal y profesional de los colaboradores?
- i. _____
10. ¿El trabajo en equipo que resultado da al final de cada periodo laboral?
- _____