



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

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

TÍTULO:

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del Grupo
Empresarial Metal Hierro.

AUTORA: Gema Monserrate García Bravo.

TUTOR: Ing. Mario Moreira Moreira.

Manta – Manabí – Ecuador

Agosto, 2022

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-01-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO.	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

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

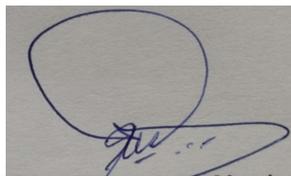
Haber dirigido y revisado el Proyecto de Investigación, bajo la autoría de la estudiante **García Bravo Gema Monserrate**, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2022-2023 (1) cumpliendo el total de 400 horas, bajo la opción de titulación de Proyecto de Investigación, cuyo tema del proyecto es **“Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro”**.

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, 01 de agosto de 2022.

Lo certifico,



Ing. Luis Mario Moreira Moreira

Docente Tutor (a)

Área: Administración



CERTIFICADO DE SIMILITUDES DE ORIGINALIDAD

Manta, 01 de agosto del 2022

Se informa el resultado del análisis del sistema de similitud y coincidencia "Ouriginal", al que fue sometido el trabajo de titulación de la estudiante García Bravo Gema Monserrate, en la modalidad de Proyecto de Emprendimiento, su análisis presenta el 9% de similitud y coincidencia con otros documentos, para la constancia se adjunta el resultado del análisis debidamente sustentado.

Por consiguiente, como tutor del presente trabajo de titulación deo constancia de este resultado:



Document Information

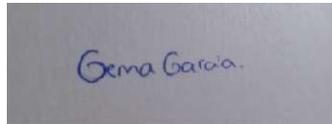
Analyzed document	TESIS COMPLETA-GEMAGARCÍA FINAL.docx (D142589847)
Submitted	8/1/2022 11:19:00 PM
Submitted by	
Submitter email	mmoreira@uleam.edu.ec
Similarity	9%
Analysis address	mario.moreira.uleam@analysis.urkund.com

Lo certifico,

Ing. Luis Mario Moreira Moreira
Docente Tutor

AUTORÍA

La argumentación, la propuesta, el sustento de la investigación y de los criterios vertidos, son originalidad de la autora y es responsabilidad de esta.

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink that reads "Gema García".

Gema Monserrate García Bravo.

APROBACIÓN DEL TRABAJO FINAL DE TITULACIÓN

Los miembros del tribunal de grado para dar la aprobación al trabajo final de titulación: “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del Grupo Empresarial Metal Hierro” en modalidad Proyecto de investigación, mismo que cumple con lo estipulado por los Reglamentos y disposiciones que fueron determinados por la Facultad de Ciencias Administrativas en la carrera Administración de Empresas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí.

JURADO

Ing. Emilio Macías Guadamud
Presidente del tribunal

Dra. Rocío Piguave Pérez
Miembro del tribunal

Dr. Ricardo Quijije Anchundia
Miembro del tribunal

RECONOCIMIENTO

“La inteligencia consiste no sólo en el conocimiento, sino también en la destreza de aplicar los conocimientos en la práctica” Aristóteles.

A Dios fuente inagotable de amor, por darnos facultades extraordinarias para lograr lo que nos proponemos.

A mis padres, toda mi admiración, viviré eternamente agradecida por luchar a diario para permitirme cumplir cada una de mis metas especialmente el de ser profesional, con su ejemplo aprendí la importancia de la perseverancia, el emprendimiento, y la responsabilidad. Y sobre todo por no dejarme decaer ante los momentos más difíciles.

A cada uno de mis docentes, en especial a mi tutor académico Ing. Mario Moreira, por su apoyo brindado, y por guiarme en cada uno de mis pasos para realizar este proyecto de investigación, por supuesto a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, que abrió sus puertas e instalaciones para formarme como una profesional ética e integra.

A mi compañero de vida por su confianza y apoyo incondicional, por impulsarme a seguir adelante en cada decisión que he tomado.

Gema García Bravo.

DEDICATORIA

“TÚ ERES TÚ MAYOR ACTIVO. PON TU TIEMPO, ESFUERZO Y DINERO EN LA FORMACIÓN, PREPARACIÓN Y FOMENTO DE TU MAYOR ACTIVO” - TOM HOPKINS.

A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo hasta el día de hoy.

A mis padres, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre. Por ser ese impulso para seguir adelante y no desertar cuando todo se tornaba difícil.

A mi compañero de vida, por todo su apoyo y confianza en este proceso, por siempre estar al pendiente de mi salud y no dejar que decaiga en el proceso.

A mis amigas y compañeras de estudio, gracias por los buenos momentos, por hacer un buen equipo de trabajo y compartir sus conocimientos, por su ayuda en los momentos difíciles, y por darme palabras de aliento siempre que las necesitaba.

También a mis queridos docentes que han sido claves en este proceso de formación, al gran equipo de profesionales que hacen parte de la facultad pues ha sido un privilegio contar con su guía y apoyo.

Gema García Bravo.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA.....	iv
APROBACIÓN DEL TRABAJO FINAL DE TITULACIÓN.....	v
RECONOCIMIENTO.....	vi
DEDICATORIA	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xvi
ABSTRACT.....	xvii
1. Introducción	1
1.1. Introducción	1
1.2. Diseño Teórico.....	2
<i>1.2.1. Planteamiento del problema</i>	<i>2</i>
<i>1.2.2. Formulación del problema</i>	<i>4</i>
<i>1.2.2.1. Problemas específicos.</i>	<i>4</i>
<i>1.2.3. Objeto y campo de acción de la investigación.....</i>	<i>5</i>
<i>1.2.4. Objetivos</i>	<i>5</i>
<i>1.2.4.1. Objetivo General</i>	<i>5</i>
<i>1.2.4.2. Objetivos Específicos.....</i>	<i>5</i>
<i>1.2.5. Delimitación</i>	<i>6</i>

1.2.6.	<i>Hipótesis</i>	6
1.2.7.	<i>Definición de las variables</i>	6
1.2.8.	<i>Matriz de consistencia</i>	7
1.2.9.	<i>Operacionalización de variables</i>	9
1.3.	Diseño Metodológico	10
1.3.1.	<i>Alcance</i>	10
1.3.2.	<i>Diseño</i>	10
1.3.3.	<i>Población y muestra</i>	10
1.3.4.	<i>Instrumentos de medición y recolección de datos</i>	11
2.	Marco teórico	12
2.1.	Antecedentes de la investigación	12
2.2.	Bases teóricas	16
2.2.1.	<i>Definición de clima organizacional</i>	16
2.2.2.	<i>Características</i>	17
2.2.3.	<i>Importancia del clima organizacional</i>	18
2.2.4.	<i>Tipos de clima organizacional y los canales de comunicación que los caracterizan</i>	18
2.2.5.	<i>Factores que conforman el clima organizacional</i>	20
2.2.6.	<i>Escalas del clima organizacional</i>	21
2.2.7.	<i>Teoría del Clima Organizacional según Likert</i>	23
2.2.8.	<i>Teoría del Clima Organizacional según Sonia Palma “ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC Manual 1º Edición”</i>	23
2.2.9.	<i>Definición de Desempeño Laboral</i>	25
2.2.10.	<i>Elementos Claves del Desempeño Laboral</i>	25
2.2.11.	<i>Información de la empresa METAL HIERRO</i>	26

3. Diagnóstico.....	28
3.1. Resultados de las dimensiones del clima organizacional.....	28
3.2. Resultados de las dimensiones del desempeño laboral.....	58
3.2.4. Comprobación de la hipótesis y discusión de resultados.....	73
4. Propuesta	75
4.1. Título	75
4.2. Objetivos	75
4.2.1. Objetivos específicos	75
4.3. Antecedentes.....	75
4.4. Estrategias	76
4.5. Cronograma.....	81
4.6. Presupuesto.....	83
4.7. Beneficios que aporta la propuesta	83
CONCLUSIONES.....	84
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	86
ANEXOS	90

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. <i>Matriz de consistencia</i>	7
Tabla 2: Operacionalización de variables	9
Tabla 3: Tipos de clima organizacional	18
Tabla 4. Se valora los altos niveles de desempeño.	28
Tabla 5. Se reconoce los logros en su trabajo.	29
Tabla 6. Las actividades en las que se trabaja permiten adquirir nuevos conocimientos.	30
Tabla 7. Sus jefes promueven la capacitación.	31
Tabla 8. La empresa motiva al desarrollo del personal.....	32
Tabla 9. Existen oportunidades de progresar en la institución	33
Tabla 10. Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?	34
Tabla 11. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	35
Tabla 12. ¿Ud. cree que se le mantiene informado acerca de las responsabilidades y deberes de su puesto de trabajo?	36
Tabla 13. ¿Ud. se siente comprometido con la empresa?	37
Tabla 14. ¿Ud. se siente comprometido con el éxito en la organización?	38
Tabla 15. ¿Ud. se considera factor clave para el éxito de la organización?.....	39
Tabla 16. ¿Ud. tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas que son parte de sus responsabilidades?	40
Tabla 17. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.....	41
Tabla 18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	42
Tabla 19. Su superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.....	43
Tabla 20. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar sus tareas.	44

Tabla 21. En la empresa existe un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	45
Tabla 22. Considera Ud. que existe una buena comunicación en la empresa.....	46
Tabla 23. La información fluye adecuadamente.....	47
Tabla 24. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	48
Tabla 25. La empresa fomenta y promueve la comunicación interna.	49
Tabla 26. Considera Ud. que es escuchado por sus superiores y compañeros en el trabajo...	50
Tabla 27. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	51
Tabla 28. Le agrada trabajar con sus compañeros	52
Tabla 29. El ambiente dentro de su lugar de trabajo es ideal para desempeñar sus funciones.	53
Tabla 30. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de su trabajo.....	54
Tabla 31. Existe un trato justo en la institución.....	55
Tabla 32. La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	56
Tabla 33. El ambiente laboral que existe en la empresa influye en su desempeño.	57
Tabla 34. Recibo algún reconocimiento o motivación por mi trabajo.....	58
Tabla 35. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	59
Tabla 36. Recibo incentivos por buen desempeño.	60
Tabla 37. La empresa promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	61
Tabla 38. Me siento motivado(a) cuando voy a trabajar.....	62
Tabla 39. Cumple con el horario y registra puntualidad.....	63
Tabla 40. La responsabilidad del puesto está claramente definida.	64
Tabla 41. Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.....	65
Tabla 42. Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.....	66

Tabla 43. Asume con responsabilidad las llamadas de atención y consejos para mejorar en su puesto de trabajo.	67
Tabla 44. Los directivos confían en las habilidades de su personal.	68
Tabla 45. Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	69
Tabla 46. Mi preparación académica no va acorde a mis responsabilidades en el trabajo.	70
Tabla 47. La empresa me permite capacitarme.....	71
Tabla 48. Se recibe preparación para realizar el trabajo.	72
Tabla 49. Plan de acción	77
Tabla 50. Cronograma de la propuesta	81
Tabla 51. Presupuesto de inversión en propuesta	83

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Factores que conforman el clima organizacional	20
Figura 2. Se valora los altos niveles de desempeño.....	28
Figura 3. Se reconoce los logros en su trabajo.....	29
Figura 4. Las actividades en las que se trabaja permiten adquirir nuevos conocimientos.....	30
Figura 5. Sus jefes promueven la capacitación.....	31
Figura 6. La empresa motiva al desarrollo del personal.	32
Figura 7. Existen oportunidades de progresar en la institución	33
Figura 8. Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?	34
Figura 9. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.....	35

Figura 10. ¿Ud. cree que se le mantiene informado acerca de las responsabilidades y deberes de su puesto de trabajo?	36
Figura 11. ¿Ud. se siente comprometido con la empresa?.....	37
Figura 12. ¿Ud. se siente comprometido con el éxito en la organización?.....	38
Figura 13. ¿Ud. se considera factor clave para el éxito de la organización?	39
Figura 14. ¿Ud. tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas que son parte de sus responsabilidades?	40
Figura 15. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	41
Figura 16. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.....	42
Figura 17. Su superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	43
Figura 18. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar sus tareas.....	44
Figura 19. En la empresa existe un sistema para el seguimiento y control de las actividades.....	45
Figura 20. Considera Ud. que existe una buena comunicación en la empresa.	46
Figura 21. La información fluye adecuadamente.	47
Figura 22. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.....	48
Figura 23. La empresa fomenta y promueve la comunicación interna.	49
Figura 24. Considera Ud. que es escuchado por sus superiores y compañeros en el trabajo. .	50
Figura 25. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.....	51
Figura 26. Le agrada trabajar con sus compañeros.....	52
Figura 27. El ambiente dentro de su lugar de trabajo es ideal para desempeñar sus funciones.	53
Figura 28. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de su trabajo.	54
Figura 29. Existe un trato justo en la institución.	55
Figura 30. La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.....	56
Figura 31. El ambiente laboral que existe en la empresa influye en su desempeño.	57

Figura 32. Recibo algún reconocimiento o motivación por mi trabajo.	58
Figura 33. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.....	59
Figura 34. Recibo incentivos por buen desempeño.	60
Figura 35. La empresa promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.....	61
Figura 36. Me siento motivado(a) cuando voy a trabajar.	62
Figura 37. Cumple con el horario y registra puntualidad.	63
Figura 38. La responsabilidad del puesto está claramente definida.....	64
Figura 39. Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	65
Figura 40. Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	66
Figura 41. Asume con responsabilidad las llamadas de atención y consejos para mejorar en su puesto de trabajo.	67
Figura 42. Los directivos confían en las habilidades de su personal.	68
Figura 43. Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	69
Figura 44. Mi preparación académica no va acorde a mis responsabilidades en el trabajo. ...	70
Figura 45. La empresa me permite capacitarme.	71
Figura 46. Se recibe preparación para realizar el trabajo.....	72

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro. Mediante una metodología de tipo descriptiva, no experimental y correlacional, la población y muestra la componen 30 colaboradores, como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta para lo cual se aplicó una escala de Likert, con un cuestionario de 45 preguntas sobre las dimensiones del clima laboral como son: la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, y condición laboral, y a su vez, las dimensiones del de desempeño laboral: motivación, responsabilidad, formación y desarrollo profesional. Entre los resultados se comprobó la hipótesis alternativa la cual indica que, si existe influencia del clima organizacional en relación con el desempeño laboral de los empleados del grupo empresarial Metal Hierro, puesto la empresa si cuenta con dimensiones favorables que promueven el crecimiento del personal, lo involucran en sus tareas, lo supervisan de forma efectiva y lo motivan al crecimiento lo cual incide de forma positiva en su desenvolvimiento. Concluyéndose mediante una propuesta de mejoramiento que involucra estrategias y acciones para contribuir al rendimiento, así como al ambiente laboral de la organización.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, comunicación, desempeño laboral, motivación, plan de mejoramiento.

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the influence of the organizational climate on the work performance of the employees of the Metal Hierro group of companies. Through a descriptive, non-experimental, and correlational methodology, the population and sample are composed of 30 employees of the company under study to whom the survey was applied through a questionnaire of 45 questions on the dimensions of work environment such as: self-realization, work involvement, supervision, communication, and working conditions, and in turn the dimensions of job performance: motivation, responsibility, training and professional development. Among the results, the hypothesis that indicates that there is an influence of the organizational climate in relation to the work performance of the employees of the Metal Hierro group of companies was proved, since the company has favorable dimensions that promote the growth of the personnel, involve them in their tasks, supervise them effectively and motivate them to grow, which has a positive impact on their performance. Concluding by means of an improvement proposal that involves strategies and actions to contribute to the performance, as well as to the work environment of the organization.

KEY WORDS: Organizational climate, communication, work performance, motivation, improvement plan.

1. Introducción

1.1. Introducción

En el presente trabajo de investigación se reflejará una investigación sobre la temática de “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro”, tomando en cuenta a diversos autores, las variables, y las dimensiones de esta. También se desarrollará el tema de una manera bastante descriptiva y desglosando el tema.

De forma introductoria vale acotar que el clima organizacional en pocas palabras es la percepción de la situación, emociones que se dan dentro de su ámbito laboral, y con este trabajo de investigación se logrará identificar si se cumple o no la hipótesis, que en este caso es si influye o no el clima organizacional en el desempeño laboral.

Esta temática es tan fundamental para el departamento de talento humano y para la organización generalmente fue discutido por varios años, más que nada en esas organizaciones en las que el centro de su productividad tiene mucho que ver con la paz de sus trabajadores.

El generar un buen clima organizacional produce grandes ganancias lo cual representara grandes resultados en las organizaciones, ya que sus colaboradores se mostrarán a gusto, tanto con sus labores y tareas encomendadas, sino que también con sus compañeros de trabajo, estos esperaran con gran entusiasmo su jornada laboral y se verán altamente comprometidos con cumplir con los objetivos de la empresa.

El grupo empresarial Metal hierro es una empresa que lleva décadas en el mercado, y que siempre trata de estar a la vanguardia, de ser una empresa líder en el mercado y sobre todo que buscar cumplir las necesidades y altas expectativas de su clientela.

Sus trabajadores tanto del área de atención al cliente o de la bodega son prácticamente su portada ante el público, puesto que con ellos los clientes tienen su primer acercamiento.

Considerando este apartado es necesario que se demuestre y se sienta un buen clima laboral, ya que el cliente es el que absorbe esa percepción. De una buena atención y sobre todo de un buen producto depende mucho la fidelización de los clientes.

En el capítulo I, contiene el tema de la investigación, así como el planteamiento del problema, formulación del problema, problemas específicos, objeto y campo de estudio de la investigación, objetivos tanto el general y los específicos, delimitación, hipótesis, definición de las variables y el diseño metodológico.

En el capítulo II, abarca el marco teórico: en el cual están los antecedentes y bases teóricas permitiendo estudiar las variables de investigación.

En el capítulo III, contiene el diagnóstico, en el cual refleja el análisis de los resultados de las dimensiones tanto para el clima organizacional y el desempeño laboral, así como están las gráficas y la comprobación de la hipótesis y la discusión de los resultados.

En el capítulo IV, se desarrolla la propuesta con sus objetivos, estrategias, cronogramas, presupuestos y los beneficios que aportan a la empresa.

En el capítulo V, se definen las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

1.2. Diseño Teórico

1.2.1. Planteamiento del problema

En un mundo cada vez más globalizado donde la tecnología, tendencias, economía, permiten generar dinámicas entre los países, para permitir evolucionar en las áreas de construcción. Estar a la vanguardia para que las empresas puedan ofrecer mejor calidad de los productos requiere estar al día en la dinámica del conocimiento de nuevos productos.

En estos procesos en muchas ocasiones se descuida uno de los pilares fundamentales para que una empresa permanezca en el tiempo, el cual es el talento humano.

(Pérez F. , 2021) “El talento humano es el conjunto de competencias, habilidades y experiencias implícitas que forman parte de cada persona en la empresa.

Definitivamente el talento es importante porque es la columna vertebral de la organización. Es la esencia básica, la forma de ser de cada persona. Donde emplea sus capacidades o sus dones cada individuo, mediante su propia inteligencia y creatividad a favor de la entidad; Para que pueda perdurar a lo largo del tiempo.”

Este valioso recurso es el que está al frente de las organizaciones ya sea en el caso de las empresas de primera necesidades o empresas de servicios, para suplir nuestras necesidades.

De un personal altamente capacitado y eficaz depende mucho la eficacia y eficiencia de la empresa. Así como también es necesario que el talento humano este motivado para cumplir con sus actividades encomendadas. En muchas ocasiones, en los trabajadores se ven involucrado su rendimiento por distintas situaciones, estas sean relacionadas o no a su ambiente laboral.

Si bien es cierto en muchas ocasiones nos ha tocado estar en el papel de clientes, y podemos dar fe en que no siempre uno recibe un buen trato de parte de los colaboradores de una empresa. Pero, sin embargo, también muchos hemos estado en el papel de colaborador y somos conscientes de que no siempre se tiene un buen día, hay muchas ocasiones que por situaciones ya sean que tienen que ver con la empresa o ajena a la misma logran incidir en el desarrollo de nuestras actividades.

Según (Restrepo, 2015) “la productividad de las empresas está sujeta a unos factores y uno de ellos es el ambiente laboral, en la sinergia laboral se explica que $1+1=3$, esto quiere decir que un trabajador trabaja mejor en un equipo de trabajo que individualmente pero que pasa cuando los factores del ambiente laboral son o no son favorables.”

El clima laboral es fundamental para que los procesos sean exitosos en una empresa.

“El clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología, disciplina en la cual el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social.” (Iglesias & Sánchez, 2015).

1.2.2. Formulación del problema

¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro?

1.2.2.1. Problemas específicos.

Problema específico 1:

¿Cómo influye la autorrealización en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro?

Problema específico 2:

¿En qué nivel influye el involucramiento en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro?

Problema específico 3:

¿En qué grado influye la supervisión en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro?

Problema específico 4:

¿En qué grado influye la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro?

Problema específico 5:

¿En qué medida influyen las condiciones laborales en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro?

1.2.3. Objeto y campo de acción de la investigación

El objeto de estudio corresponde al clima organizacional, y el campo de acción al desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro.

1.2.4. Objetivos

1.2.4.1. Objetivo General

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro.

1.2.4.2. Objetivos Específicos

- Establecer cómo influye la autorrealización en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro.
- Comprobar cómo influye el involucramiento en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro.
- Probar cómo influye la supervisión en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro.
- Comprobar cómo influye la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro.
- Establecer en qué medida influyen las condiciones laborales en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro.

1.2.5. Delimitación

1.2.5.1. Delimitación espacial

Esta investigación se realizó teniendo como objeto de estudio a los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro, en su sucursal en la parroquia Tarqui ubicada en la calle 116 y avenida 113 en la ciudad de Manta.

1.2.5.2. Delimitación temporal

La investigación se desarrolló en el segundo semestre del año 2021 (julio- diciembre).

1.2.5.3. Delimitación social

La investigación se desarrolló a los 30 trabajadores de la sucursal en Tarqui del grupo empresarial Metal Hierro, ubicada en la calle 116 y avenida 113 en la ciudad de Manta.

1.2.5.4. Delimitación conceptual

Conocer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del grupo empresarial Metal Hierro.

1.2.6. Hipótesis

H1: Si existe influencia del clima organizacional con relación al desempeño laboral de los empleados del grupo empresarial Metal Hierro.

H0: No existe influencia del clima organizacional con relación al desempeño laboral de los empleados del grupo empresarial Metal Hierro.

1.2.7. Definición de las variables

- Variable Independiente: Clima Organizacional.
- Variable dependiente: Desempeño Laboral.

1.2.8. Matriz de consistencia

Tabla 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES
PROBLEMA GENERAL: ¿En qué grado influye el clima organizacional dentro del desempeño laboral de los empleados del grupo empresarial Metal Hierro?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del grupo empresarial Metal Hierro.	HIPÓTESIS ALTERNATIVA: Si existe relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los empleados del grupo empresarial Metal Hierro	VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL -Autorrealización -Involucramiento Laboral -Supervisión -Comunicación -Condiciones Laborales

PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS NULA:
Problema específico 1: ¿Cuál es la situación actual del clima organizacional en el grupo empresarial Metal Hierro?	Establecer cómo influye la autorrealización en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro.	NO existe relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los empleados del grupo empresarial Metal Hierro
Problema específico 2: ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los empleados del grupo empresarial Metal Hierro?	Comprobar cómo influye el involucramiento en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro.	VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL -Motivación -Responsabilidad -Formación Y Desarrollo Profesional
Problema específico 3: ¿En qué grado se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los empleados del grupo empresarial Metal Hierro?	Probar cómo influye la supervisión en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro.	
	Comprobar cómo influye la comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro.	
	Establecer en qué medida influyen las condiciones laborales en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro.	

1.2.9. Operacionalización de variables

Tabla 2: Operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
CLIMA ORGANIZACIONAL	AUTORREALIZACIÓN	1-8	Encuesta a trabajadores de Grupo empresarial Metal Hierro.
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	9 -13	
	SUPERVISIÓN	14-18	
	COMUNICACIÓN	19-24	
	CONDICIONES LABORALES	25- 30	
VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACIÓN	30 - 35	Encuesta a los ejecutivos de Grupo empresarial Metal Hierro.
	RESPONSABILIDAD	35 - 40	
	FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	41 - 45	

Elaborado por: Gema Monserrate García Bravo.

1.3. Diseño Metodológico

1.3.1. Alcance

El alcance del proyecto de investigación fue de tipo descriptivo, no experimental, transversal y correlacional ya que como lo mencionan Hernández et al. (2014) “con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

1.3.2. Diseño

En el presente trabajo de investigación el diseño de la investigación es no experimental, debido a que se lo realiza sin manipular las variables, observando el comportamiento de estas para después analizarlas. Transversal, porque los datos se recolectan en un tiempo único buscando analizar sus variables e incidencia en un momento dado. Descriptivo, porque el propósito es describir como se manifiesta el problema de investigación analizando las características de la variables y dimensiones. Correlacional, tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre las dos variables de investigación. En este caso se buscó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

1.3.3. Población y muestra

La población está constituida por los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro, de su sucursal ubicada en la parroquia Tarqui en la calle 116 y avenida 113 en la ciudad de Manta, la cual está constituida por 30 personas. El presente trabajo investigativo al contar con un reducido número de colaboradores no se utilizará muestra estadística, se trabajará con la totalidad de la población la cual como ya se mencionó es de 30 personas, lo cual indica que se utilizó un muestreo

no probabilístico, ya que se tiene con las siguientes características: es una población alcanzable y accesible.

1.3.4. Instrumentos de medición y recolección de datos

Para la recolección de la información se utilizó como técnica de recolección la encuesta y como instrumento un cuestionario. Por lo cual, se utilizó un cuestionario de 45 preguntas para determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del grupo empresarial Metal Hierro, considerando tanto las dimensiones del clima organizacional (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, y condición laboral), como también, las dimensiones del desempeño laboral (motivación, responsabilidad, formación y desarrollo profesional).

Así como también se hizo uso de una escala de Likert, el cual es un método de medición que tiene como finalidad evaluar la opinión y actitudes de las personas. Con esta escala se pretende conocer la percepción de los trabajadores del grupo empresarial de acuerdo con las dimensiones ya mencionadas. Se hace uso de esta herramienta para medir las opiniones y puntos de vistas con un mayor grado de especificidad que una pregunta sí/no. Se consideró una escala de 5 puntos, tomando en cuenta su parte negativa (ninguna o nunca, poco), el elemento neutral (regular o algo), y la parte positiva (mucho, todo o siempre). Puesto que se desea conocer la percepción ante distintos escenarios desarrollados en el cuestionario con relación a las dimensiones estudiadas.

2. Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

(Pérez & Herrán, 2014) en su proyecto de investigación con el tema de “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)”. Presentando como objetivo el establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, (Dirección Provincial Pichincha). Siendo una investigación no experimental. Se tuvo una muestra de 40 colaboradores del MIES de Pichincha, en el cual al finalizar se acepta la hipótesis alterna la cual confirma que, el mejoramiento del Clima Organizacional incrementa el desempeño laboral de los trabajadores del MIES. Así como también se obtuvo como conclusión que el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por el liderazgo autocrático que se desarrolla en la institución, ya que impide la aportación de nuevas ideas, sugerencias y opiniones lo que cohibe en cierto modo a dar un valor agregado al trabajo diario.

(Albán, 2020) en su proyecto de investigación titulada “El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa en el Área de Obras Públicas”, siendo su objetivo principal el determinar cómo influye el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del GADBAS, utilizando un enfoque cualitativo – cuantitativo, a nivel exploratorio, descriptivo y correlacional. En la investigación se trabajó con la totalidad del departamento la cual está constituida por 30 personas que forman parte del Gobierno Autónomo Descentralizado De Baños De Agua Santa en el área de obras públicas. Se toma la hipótesis alternativa “: El clima organizacional SI incide en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños de Agua Santa.”. Se concluye que el clima organizacional que se

maneja dentro de esta institución es tenso en ocasiones, pues la relación que mantiene dentro de la organización no es la más adecuada, ya que entre compañeros existe cierta rivalidad que impide un buen ambiente laboral esto repercute totalmente al trabajo en grupo ya que no quieren obedecer al compañero de su misma jerarquía, influyendo en la satisfacción laboral como empresa al momento de cumplir con sus obligaciones en su puesto de trabajo.

(López, 2021) en su investigación denominada “Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil”, siendo su objetivo el determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. Siendo una investigación correlacional, cuantitativa, descriptivo, exploratorio. Se practicó una muestra de 51 colaboradores para encuestar. Se logro confirmar la hipótesis general lo cual arrojó como resultado que el clima organizacional incide significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. Así como también se concluyó que tienen relación directa y positiva.

En una investigación elaborada por (Uría, 2011) titulada “El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de Ándalas CÍA”, con el objetivo de determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda, utilizando una metodología exploratoria, descriptiva, correlacional con una muestra de 40 trabajadores que representa su totalidad de trabajadores. Finalmente se logró comprobar la hipótesis planteada, es decir, “El mejoramiento del clima organizacional, incrementa el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda.”

Así como este autor concluye que el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario.

(Pastor, 2018) en su informe final de investigación llamado “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una empresa privada de combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017”, con su objetivo principal de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017. Siendo una investigación de tipo no experimental, con una muestra de 162 unidades de estudio. Se obtuvo como resultado que se prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación y se puede afirmar que, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los trabajadores administrativos de la empresa.

(Goicochea, 2018) en su tesis “el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de Recursos Humanos de un outsourcing internacional en el año 2017”, con el objetivo de identificar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral del personal de Recursos Humanos de un outsourcing internacional en el año 2017. Se utilizó un método cuantitativo, con una muestra de 62 trabajadores del área de Recursos Humanos de un outsourcing. Se concluye que la empresa si otorga recursos materiales necesarios para que los colaboradores puedan desarrollar sus funciones con libertad, por lo tanto, no deberían surgir inconvenientes referentes a falta de recursos materiales en el desarrollo de sus funciones. Así como también se logró confirmar que el desempeño laboral está asociado con la dimensión percepción de los colaboradores a través de los indicadores desarrollo personal (Innovación y creatividad) y reconocimiento del trabajo.

(Lasluisa, 2016) “Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY.CIA.LTDA”, siendo su objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa

CAPOLIVERY.CIA.LTDA, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. La investigación se enmarca en un enfoque cualitativo y cuantitativo, de nivel descriptivo, correlacional y exploratorio, con una muestra de 20 personas que representan la totalidad de los trabajadores de la empresa. Teniendo como resultado que se acepta la hipótesis alternativa, es decir que: El clima organizacional SI incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa CAPOLIVERY.CIA. LTDA. Además, se concluyó que el clima organizacional que se maneja dentro de una organización incide directamente en el desempeño laboral de cada uno de sus integrantes, pues el éxito empresarial dependerá del nivel de satisfacción y compromiso que tenga el trabajador hacia la institución. La escasa motivación, inadecuadas condiciones físicas, inexistente evaluación de desempeño son factores que afectan al óptimo cumplimiento de funciones, pues no se estimula al personal a que brinde su máximo esfuerzo y del mismo modo no se detectan las falencias que deben ser reforzadas y corregidas para evitar reincidir en los errores que han afectado el desempeño del personal.

(Bustillos, 2016) “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.C. DISTRIBUCIONES S.A. del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo”. Siendo su objetivo general el determinar la incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa M.C. Distribuciones S.A. del cantón Riobamba, provincia de Chimborazo. Se utilizó un enfoque cualitativo y cuantitativo, bibliográfica – documental, descriptiva, correlacional, con una muestra de 10 personas que representan la totalidad de sus trabajadores. Finalmente se aceptó la hipótesis alternativa: El clima organizacional SÍ incide en el Desempeño Laboral de la Empresa M.C. Distribuciones S.A. Así como también se concluyó, que el clima organizacional presente en la Empresa M.C. Distribuciones S.A., no es el más adecuado para que exista un alto desempeño laboral; por lo que los administradores necesitan tener mayor motivación y

preocupación para así desenvolverse de manera idónea, dando así la atención e importancia que se merecen los trabajadores.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definición de clima organizacional

(Peralta, 2020) nos menciona que el clima organizacional es la expresión personal de la «percepción» que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización... El Clima Organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones. Esto se da teniendo en cuenta que buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. De igual forma para (Palma, 2004), el clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

Para (Chiavenato, 2009), el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

Para (García, Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual, 2009) el clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y

colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente. manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social.

(Flores, 2016), define el clima organizacional como el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

2.2.2. Características

(Peralta, 2020) resaltan las siguientes características:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de la Organización en que se desempeñan los miembros de esta, estas características pueden ser externas o internas.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los miembros que se desempeñan en ese medio ambiente, esto último determina el clima organizacional, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.
- El Clima Organizacional es un cambio temporal en las actitudes de las personas que se pueden deber a varias razones: días finales del cierre anual, proceso de reducción de personal, incremento general de los salarios, etc. Por ejemplo, cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el Clima Organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por

frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad.

- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

2.2.3. Importancia del clima organizacional

(Uribe, 2015) “La importancia del clima organizacional radica en su efecto que tiene en los trabajadores, en su conducta y en su desempeño en las organizaciones, razón por la cual se consideró relevante la realización de las siguientes investigaciones dirigidas a determinar las propiedades psicométricas de una escala de clima organizacional construida para población mexicana y su aplicación en dos investigaciones que permiten constatar el efecto significativo que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral.”

2.2.4. Tipos de clima organizacional y los canales de comunicación que los caracterizan

Tabla 3: Tipos de clima organizacional

TIPO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	DESCRIPCIÓN	CANALES DE COMUNICACIÓN
Clima de tipo autoritario: autoritarismo explotador	Es un clima en el cual los líderes de la organización no confían en sus empleados. Las decisiones son tomadas por los directivos y no se consideran los aportes de los empleados. La atmósfera percibida es de miedo.	Existe poca comunicación, sin embargo, se caracteriza por primar la comunicación vertical descendente. La comunicación de la dirección se caracteriza por directrices e instrucciones específicas.

Clima de autoritario: autoritarismo paternalista	tipo	Los líderes de la organización tienen una confianza complaciente con los trabajadores. La mayoría de las decisiones son tomadas por los directivos, sin embargo, algunas de ellas las pueden tomar otras dependencias. Se motiva a los trabajadores con recompensas y algunas veces con castigos.	Hay poca comunicación, sin embargo, se caracteriza por ser vertical ascendente y descendente. Las interacciones entre superiores y subordinados son condescendientes por parte de los directivos y reserva por los trabajadores.
<hr/>			
Clima de participativo: consultivo.	tipo	Los directivos de la organización tienen la confianza de sus trabajadores. La mayoría de las decisiones son tomadas por los directivos, pero los subalternos pueden tomar algunas decisiones específicas. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores. Se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico, en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.	Existe comunicación, y esta se caracteriza por ser de tipo descendente, sin embargo, también se da con frecuencia la comunicación ascendente y horizontal.

<p>Clima de tipo participativo: participación en grupos.</p>	<p>Los directivos confían en sus empleados. La toma de decisiones se realiza en todos los niveles de manera organizada e integrada. Tanto los directivos como los empleados forman un equipo para cumplir con las metas y objetivos de la organización, los cuales están articulados con la planeación estratégica.</p>	<p>Existe comunicación, y en este caso se da con la misma frecuencia la comunicación ascendente, descendente y horizontal.</p>
--	---	--

Fuente: (García, Vesga, & Gómez, Clima Organizacional: Teoría y práctica., 2020)

2.2.5. Factores que conforman el clima organizacional

(Peralta, 2020) menciona que estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores.

Figura 1. Factores que conforman el clima organizacional



Fuente: Propuesto por Peralta 2020.

La importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el

trabajador de cada uno de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la Organización. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales.

2.2.6. Escalas del clima organizacional

Según (Litwin & Stinger, 1978) estas son las escalas del Clima Organizacional:

1. Estructura: Esta escala representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado.

2. Responsabilidad: Es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y saber con certeza cuál es su trabajo y cuál es su función dentro de la organización.

3. Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive el empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le incentive a mejorar en el mediano plazo.

4. Desafío: Corresponde a las metas que los miembros de una organización tienen respecto a determinadas metas o riesgos que pueden correr durante el desempeño de su labor. En la medida que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr

los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización.

5. Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera de la organización, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de toda organización. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad, que se puede dar entre los miembros de una organización.

6. Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical, como horizontal.

7. Estándares: Esta dimensión habla de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han fijado para la productividad de la organización.

8. Conflicto: El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen. En este punto muchas veces juega un papel muy determinante el rumor, de lo que puede o no estar sucediendo en un determinado momento dentro de la organización, la comunicación fluida entre las distintas escalas jerárquicas de la organización evita que se genere el conflicto.

9. Identidad: El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

2.2.7. Teoría del Clima Organizacional según Likert

(Likert, 1967) menciona que “el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los miembros perciben”. Este autor determina tres tipos de variables que define las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima:

1. Variables Causales: Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona, así como los resultados que obtiene. Éstas no incluyen más que las variables independientes susceptibles de sufrir una modificación proveniente de la organización a los responsables.

2. Variables Intermediarias: Estas variables reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, etc.

3. Variables Finales: Son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de los dos precedentes. Estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización; son, por ejemplo, la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y pérdidas.

2.2.8. Teoría del Clima Organizacional según Sonia Palma “ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC Manual 1º Edición”

La investigación realizada por (Palma, 2004), se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final con un total de 50 ítems que exploran la variable de clima laboral definida operacionalmente como “la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados”.

Según la autora los factores que determinan el clima organizacional son los siguientes:

1. Realización personal o autorrealización: Se refiere a la apreciación que presenta el trabajador respecto a las posibilidades que ofrece el medio laboral para el desarrollo personal y profesional concerniente a la tarea que realiza y con perspectiva de futuro, de tal modo que les permita crecer y sentirse realizados.

2. Involucramiento laboral: Se refiere a la identificación que tiene el colaborador con los valores organizacionales y el compromiso con la empresa para cumplir y lograr las metas establecidas, y el desempeño laboral adecuado, que permitirá brindar un mejor servicio.

3. Supervisión: En esta dimensión se proporcionan apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral. La presencia de una supervisión crea en muchos de los colaboradores grados de tensión que mejoran su desempeño laboral.

4. Comunicación: Se refiere a la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización. El desarrollo de la productividad de la organización es efectivo, debido a la comunicación que se ejecuta entre colaboradores, pero hay un bajo rendimiento cuando se trata de una comunicación con diferentes direcciones de mando, ya que muchos de ellos no tienen un contacto cercano con otras áreas o jefes de sección.

5. Condiciones laborales: Se refiere al reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, de tal modo que haya facilidad para desempeñar el trabajo de la mejor manera.

2.2.9. Definición de Desempeño Laboral

(Dessler & Varela, 2011) definen el desempeño laboral como el rendimiento que manifiesta el trabajador al cumplir con funciones y realizar tareas específicas que exige su cargo en el contexto laboral, lo cual permite demostrar su idoneidad y destreza.

Mientras que (Palmar & Valero, 2014) lo definen como el desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización.

A su vez (Chiavenato, 2009) define el desempeño laboral como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización”. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

2.2.10. Elementos Claves del Desempeño Laboral

(Pastor, 2018), en su estudio menciona los siguientes elementos clave en relación al desempeño laboral:

a) La Motivación: Toda organización está influenciada por una combinación de experiencias, valores compartidos, una visión del futuro y recompensas esperadas que en conjunto constituyen la motivación de sus miembros, comprender qué es lo que motiva a una organización y puede ser una herramienta poderosa para evaluar y mejorar su desempeño.

b) La Responsabilidad: La responsabilidad dentro de una organización, engloba una serie de funciones que deben ser asumidas sea cual fuere los resultados. Es por este hecho que

las personas mal administradas tratan de evitar la responsabilidad y pasarle al otro la carga, generalmente llegando a instancias más elevadas, quienes se ven en la obligación de decidir y al hacerlo, sea esté bien o mal, será criticado sobre todo por las mismas personas que delegaron en un inicio estas decisiones, volviéndose un círculo vicioso.

c) Formación y Desarrollo Profesional: El desarrollo de los recursos humanos se ha vuelto una forma de abordar los nudos críticos dentro de las organizaciones, los programas de capacitación y desarrollo. Pueden facilitar el desarrollo de aptitudes y mejorar la comunicación entre el personal al suministrar un idioma en común, formar redes de empleados y establecer una visión común para la empresa.

2.2.11. Información de la empresa METAL HIERRO

Misión

(Grupo Empresarial Metal Hierro, 2022) “Somos una empresa de comercialización de productos de acero y servicios en el área de metalmecánica, naval, industrial y de la construcción: confiable, eficiente; orientada a satisfacer a nuestros clientes, innovando nuestras líneas, con un gran equipo de experiencia, para establecer relaciones a largo plazo.”

Visión

(Grupo Empresarial Metal Hierro, 2022) “Ser una empresa consolidada y líder en la comercialización de productos de acero y servicios en el sector artesanal, industrial, naval y de la construcción, en el mercado nacional. Reconocida por la calidad de nuestros productos y el nivel de servicios de nuestro equipo de trabajo, gracias a la innovación, al personal motivado y en constante crecimiento. Para el bienestar de nuestras familias y de la Sociedad en general.”

Historia de la empresa

(Grupo Empresarial Metal Hierro, 2022) “Fundada en abril de 1997 con el nombre natural de PEDRO CEDEÑO MERA, contando con sus inicios con un empleado y con el pasar de los años hasta la conformación de la sociedad con un total de 39 empleados estableciéndose como METALHIERRO S.A., desde febrero del 2009.

Actualmente tiene 3 establecimientos: Matriz-Manta (Av. 22 y calle 17), la Sucursal Tarqui (Av.113 y calle 116), y la Sucursal frente a Manta Beach, cada establecimiento con sus respectivas bodegas. Tiene un sinnúmero de artículos que pueden llegarse a contabilizar hasta en 5.000 ítems, clasificados en varias familias (dura mil, dura techo, platinas galvanizadas, hierro corrugado, entre otros).

Comercializa, productos en acero (Hierro), para el sector Artesanal, Naval, Industrial y de la Construcción, además una gama de materiales que complementan los trabajos en metalmecánica. Además, ofrece servicios de transporte, servicio de doblaje a los clientes que buscan nuestros productos.

La sociedad tiene a 4 accionistas: Ing. Pedro Pablo Cedeño Mera, Ing. Silvia Paola Cedeño Santos, Ing. Pedro Luis Cedeño Santos, y Sra. María Paulina Cedeño Santos. Están supervisados por la Superintendencia de Compañías, además de cumplir con los requerimientos del SRI, MDT y del IESS.”

3. Diagnóstico

En este capítulo se refiere a los resultados de la encuesta aplicada, donde se mostrará el análisis final de los puntos más destacados de los resultados.

3.1. Resultados de las dimensiones del clima organizacional

3.1.1. Autorrealización

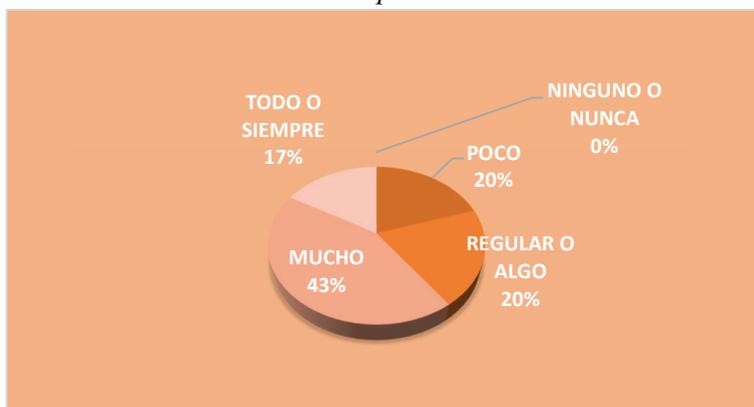
Tabla 4. Se valora los altos niveles de desempeño.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	6	20%
REGULAR O ALGO	6	20%
MUCHO	13	43%
TODO O SIEMPRE	5	17%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 2. Se valora los altos niveles de desempeño.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 43% de los encuestados considera que, si se valora los altos niveles de desempeño, así como un 20% considera que poco, y otro 20% que regular. En cuanto a la valoración de los niveles de desempeño se encontró que en la organización si se reconoce este parámetro por parte de los directivos, no obstante, una parte de los colaboradores

consideran que se lo hace de forma mínima, lo cual influye en el clima organizacional puesto no todo el personal siente que su esfuerzo es reconocido lo cual incide en su desempeño.

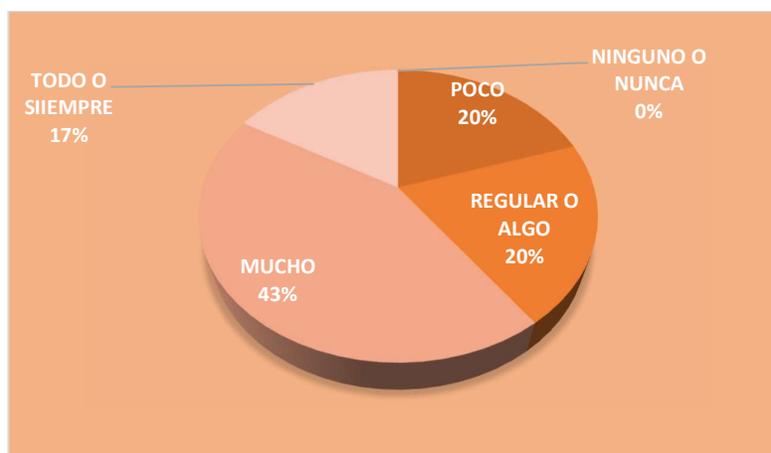
Tabla 5. Se reconoce los logros en su trabajo.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	6	20%
REGULAR O ALGO	6	20%
MUCHO	13	43%
TODOS O SIEMPRE	5	17%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 3. Se reconoce los logros en su trabajo.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

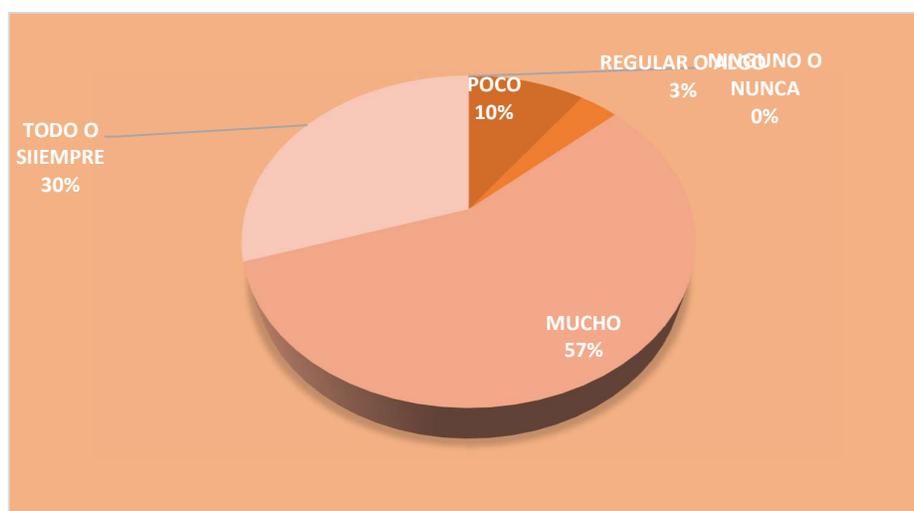
Análisis: Como resultado ante este ítem, el 43% de los encuestados considera que se reconoce mucho los logros en su trabajo. Con respecto de los reconocimientos de logro reflejan las encuestas la mayor parte de las personas encuestadas si siente la valoración de su desempeño, al contrario de otro número menor de personas indican que el reconocimiento a su trabajo es regular o poco, de tal manera esto repercute positivamente en el bienestar de las personas, en una mayor productividad de sus labores y comunicación dentro de la institución.

Tabla 6. Las actividades en las que se trabaja permiten adquirir nuevos conocimientos.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	3	10%
REGULAR O ALGO	1	3%
MUCHO	17	57%
TODO O SIEMPRE	9	30%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 4. Las actividades en las que se trabaja permiten adquirir nuevos conocimientos.

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

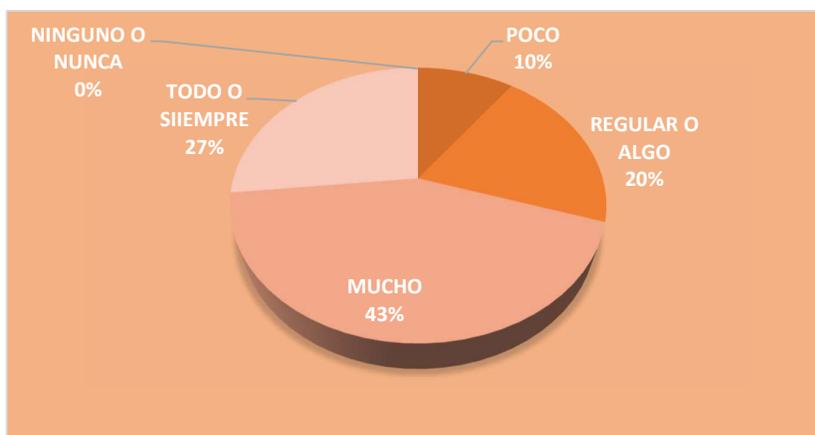
Análisis: Como resultado ante este ítem, el 57% de los encuestados considera que las actividades en las que trabaja permiten adquirir nuevos conocimientos. Concretamente en la adquisición de nuevos conocimientos por parte del personal la mayor parte de los empleados indican que en relación con sus actividades profesionales les permite el aprender nuevas cosas, diciendo lo contrario un número de individuos más reducido, en general siendo positivo para el personal ya que esto les ayuda al desarrollo de su inteligencia para poder hacer frente a los diferentes desafíos que se presentan día tras día.

Tabla 7. Sus jefes promueven la capacitación.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	3	10%
REGULAR O ALGO	6	20%
MUCHO	13	43%
TODO O SIEMPRE	8	27%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 5. Sus jefes promueven la capacitación.

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 43% de los encuestados considera que sus jefes promueven mucho las capacitaciones. Por lo tanto, en las capacitaciones, la mayor parte de los empleados indican que es un tema constante dentro de la organización, y solo un pequeño porcentaje indican lo contrario, en consecuencia, siendo un resultado positivo que incide en el desarrollo profesional, aumenta el compromiso e incluso puede generar talentos que la persona no conocía de sí mismo.

Tabla 8. La empresa motiva al desarrollo del personal.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	2	7%
REGULAR O ALGO	4	13%
MUCHO	14	47%
TODO O SIEMPRE	10	33%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 6. La empresa motiva al desarrollo del personal.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

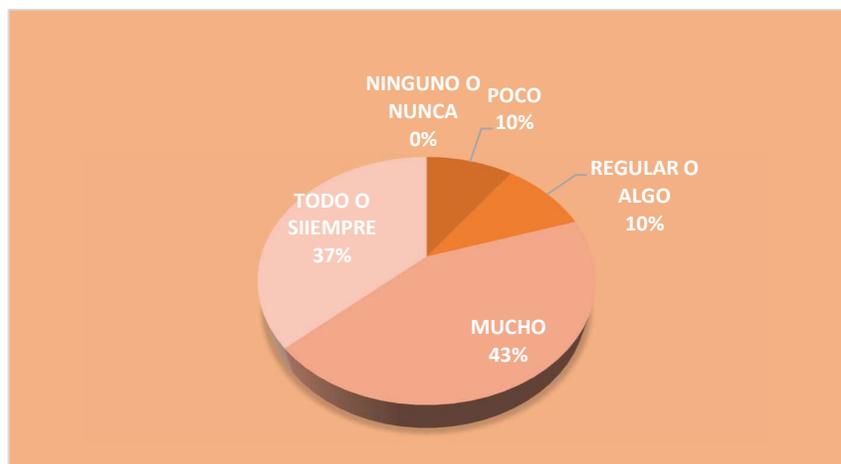
Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 47% de los encuestados considera que la empresa les motiva mucho a desarrollarse personalmente. En particular la encuesta realizada sobre la motivación al desarrollo personal, la gran mayoría de los trabajadores indica que, si se realizan acciones en cuanto a este tema, no obstante, un pequeño grupo de colaboradores indican que no siente esa motivación, por lo tanto, siendo un parámetro positivo para el personal ya que aumenta el entusiasmo en su desempeño si la necesidad de estar supervisándolos constantemente.

Tabla 9. *Existen oportunidades de progresar en la institución*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	3	10%
REGULAR O ALGO	3	10%
MUCHO	13	43%
TODO O SIEMPRE	11	37%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 7. *Existen oportunidades de progresar en la institución*

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 43% de los encuestados considera que existen muchas oportunidades de progresar en la institución. En el caso de las oportunidades de progreso, la mayoría de los encuestados señalan que sienten que pueden progresar dentro de la institución, con tan solo un pequeño porcentaje que indica lo contrario, impactando esto directamente al estado anímico, así como a la parte financiera de las personas, lo que ayudaría a alcanzar metas establecidas en lo laboral y lo personal.

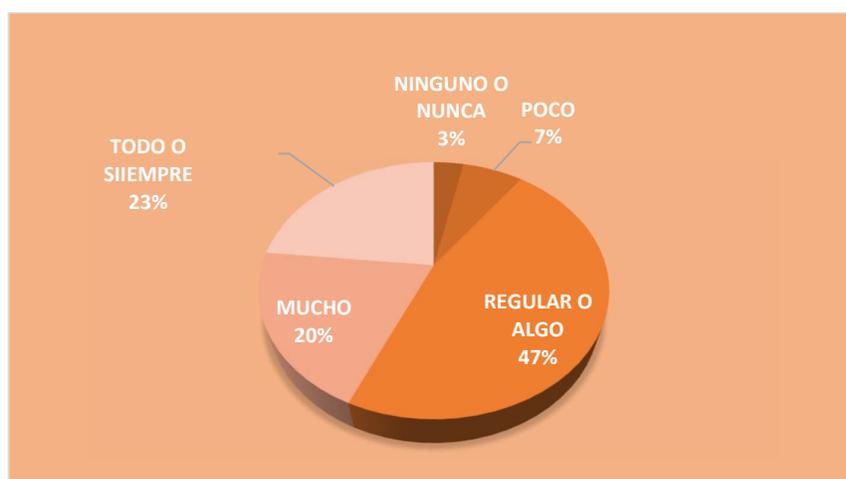
Tabla 10. Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	1	3%
POCO	2	7%
REGULAR O ALGO	14	47%
MUCHO	6	20%
TODO O SIEMPRE	7	23%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 8. Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 47% de los encuestados considera que regularmente los ingresos que reciben por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales. En cuanto a la satisfacción de necesidades la mayoría de los encuestados indican que con el salario percibido no pueden cumplir con sus obligaciones y cubrir sus necesidades, en general es un resultado negativo que afecta al buen vivir de las personas.

Tabla 11. *La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	1	3%
REGULAR O ALGO	9	30%
MUCHO	12	40%
TODOS O SIEMPRE	8	27%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 9. *La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral*

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 40% de los encuestados consideran mucho que la organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. En efecto en cuanto a la calidad de vida laboral algo más de la mitad de los empleados encuestados, señalan que la empresa si presta las condiciones para una vida laboral con calidad, lo cual indica que la empresa otorga a sus empleados un ambiente de satisfacción con relación al medio ambiente en donde desarrollan sus actividades profesionales.

3.1.2. Involucramiento Laboral

Tabla 12. ¿Ud. cree que se le mantiene informado acerca de las responsabilidades y deberes de su puesto de trabajo?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	1	3%
REGULAR O ALGO	4	13%
MUCHO	18	60%
TODO O SIEMPRE	7	23%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 10. ¿Ud. cree que se le mantiene informado acerca de las responsabilidades y deberes de su puesto de trabajo?



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 60% de los encuestados consideran mucho que se le mantiene informado acerca de las responsabilidades y deberes de su puesto de trabajo. En relación con el tema de la información acerca de responsabilidades y deberes dentro del área de trabajo, indican la gran mayoría de empleados que durante el tiempo de desarrollo de su trabajo están informados sobre sus obligaciones, y un número mínimo del personal indica lo contrario, esto influye directamente al buen desempeño de la fuerza laboral, ya que no se

malgastan recursos en actividades que no les competen realizar siendo más productivo para la empresa.

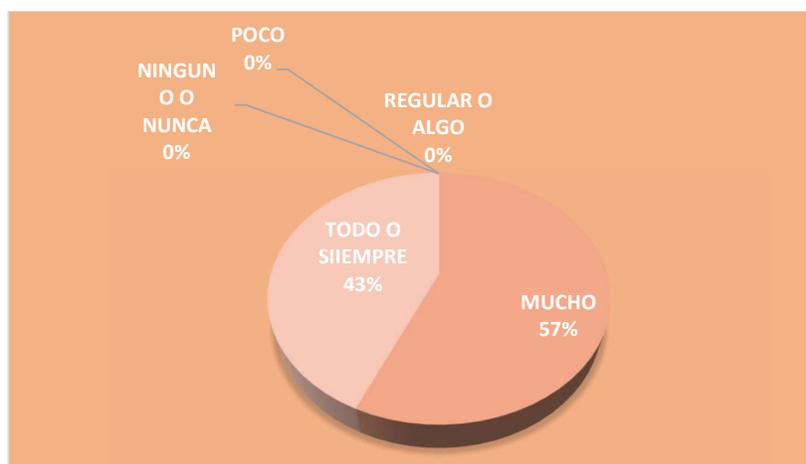
Tabla 13. ¿Ud. se siente comprometido con la empresa?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	0	0%
REGULAR O ALGO	0	0%
MUCHO	17	57%
TODO O SIEMPRE	13	43%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 11. ¿Ud. se siente comprometido con la empresa?



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 57% de los encuestados consideran mucho que se sienten comprometidos con la empresa. Otro punto en consideración es el nivel de compromiso de los trabajadores en cuanto a la empresa, lo que arrojan la encuesta realizada que en su totalidad de las personas se sienten comprometidas con la empresa, lo que indiscutiblemente incide positivamente en el desempeño del personal al sentir una afinidad muy marcada con la empresa y con los objetivos de esta.

Tabla 14. ¿Ud. se siente comprometido con el éxito en la organización?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	0	0%
REGULAR O ALGO	0	0%
MUCHO	17	57%
TODO O SIEMPRE	13	43%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 12. ¿Ud. se siente comprometido con el éxito en la organización?

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 57% de los encuestados consideran mucho que se sienten comprometidos con el éxito de la empresa. Con respecto al nivel de compromiso con el éxito de la empresa, las interrogaciones al personal que labora en la institución señalan que todos están en sintonía con relación en este tema, ya que este es un tema en donde es de gana/gana, el prestigio obtenido por la empresa es el triunfo de sus colaboradores.

Tabla 15. ¿Ud. se considera factor clave para el éxito de la organización?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	0	0%
REGULAR O ALGO	7	23%
MUCHO	19	64%
TODO O SIEMPRE	4	13%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 13. ¿Ud. se considera factor clave para el éxito de la organización?

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 64% de los encuestados consideran mucho ser factor clave para el éxito de la organización. En particular sobre la idea de considerar que el empleado se considera un factor clave para el éxito de la empresa, gran parte de los colaboradores afirman que, si perciben esa sensación de ser puntos clave para la empresa, al contrario de un pequeño grupo de empleados que no afirman lo mismo, siendo este un tema que incide positivamente en el desempeño de los trabajadores al sentir que su trabajo es parte fundamental de la organización.

Tabla 16. ¿Ud. tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas que son parte de sus responsabilidades?

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	3	10%
REGULAR O ALGO	9	30%
MUCHO	16	53%
TODOS O SIEMPRE	2	7%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 14. ¿Ud. tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas que son parte de sus responsabilidades?



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 53% de los encuestados consideran mucho que tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas que son parte de sus responsabilidades. Por otra parte, en cuanto a la oportunidad de toma de decisiones dentro de sus responsabilidades algo más de la mitad de trabajadores indican que si pueden contar con ese recurso, al contrario de otro porcentaje considerable que señalan que no pueden tomar decisiones propias en sus áreas de trabajo, siendo este un tema relativo ya que hay funciones

en las que el empleado si tiene la oportunidad de decir o decidir a diferencia de otros puestos de trabajos en donde tienen designaciones específicas.

3.1.3. Supervisión

Tabla 17. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	1	3%
REGULAR O ALGO	2	7%
MUCHO	19	63%
TODO O SIEMPRE	8	27%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 15. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 63% de los encuestados consideran mucho que las responsabilidades del puesto están claramente definidas. Por consiguiente, en cuanto a las responsabilidades del puesto la gran mayoría de las personas encuestadas indican que tiene clara las funciones y cuáles son sus responsabilidades dentro de la organización, siendo un número de personas sumamente mínimo que indican lo contrario, siendo un tema

que influye directamente en las funciones del empleado ya que de esto se generaran los buenos resultados en tiempo y forma para la empresa.

Tabla 18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	2	7%
REGULAR O ALGO	3	10%
MUCHO	19	63%
TODOS O SIEMPRE	6	20%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 16. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 63% de los encuestados consideran mucho que se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. En particular con la preparación que se recibe por parte de la empresa para el buen desempeño, existe un gran número de personas encuestadas que señalan que, si se da esta preparación previa, al contrario de un número mínimo que indican que no reciben preparación, siendo esta una determinante que influye directamente en la eficiencia de cada trabajador ya que al estar preparados previamente se realizara un excelente trabajo.

Tabla 19. Su superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	0	0%
REGULAR O ALGO	6	20%
MUCHO	12	40%
TODOS O SIEMPRE	12	40%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 17. Su superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 40% de los encuestados consideran que siempre su superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se le presentan, así como también otro porcentaje del 40% considera mucho que su superior le brinda apoyo. Por otro lado, en cuanto a la percepción que, si el superior de área brinda apoyo para la solución de inconvenientes, un gran porcentaje de los encuestados, afirman que, si aportan al resolver inconsistencias dentro del área, y otro porcentaje casi parejo indican que no es el caso, incidiendo esto en el desempeño del trabajador al sentir que si se presenta alguna inconveniente cuenta con el respaldo de la persona con mayor jerarquía dentro del área del trabajo.

Tabla 20. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar sus tareas.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	1	3%
REGULAR O ALGO	4	13%
MUCHO	15	50%
TODO O SIEMPRE	10	34%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 18. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar sus tareas.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 50% de los encuestados consideran mucho que la evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar sus tareas. Con respecto a la evaluación que se hace del trabajo para ayudar a la mejora de las tareas, el porcentaje mayor de los encuestados indican que si se puede mejorar el desempeño de cada persona con las evaluaciones que se hagan a su trabajo, incidiendo esto de manera directa ya que al sentir que existe un proceso de evaluación pueden corregir los errores que se estén presentando en el área de trabajo.

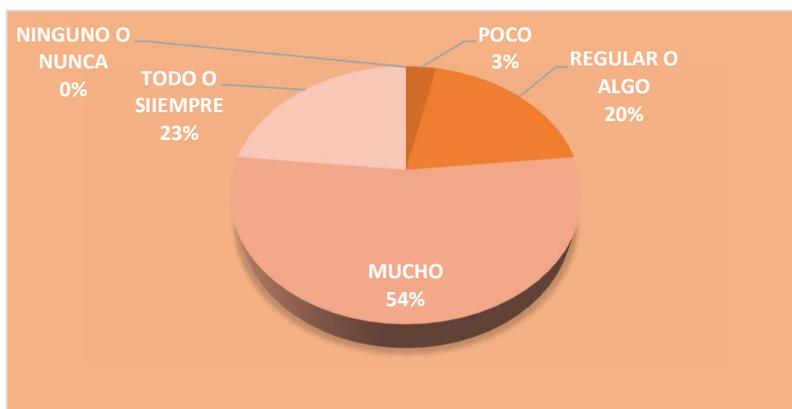
Tabla 21. En la empresa existe un sistema para el seguimiento y control de las actividades.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	1	3%
REGULAR O ALGO	6	20%
MUCHO	16	53%
TODO O SIEMPRE	7	23%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 19. En la empresa existe un sistema para el seguimiento y control de las actividades.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 54% de los encuestados consideran mucho que en la empresa existe un sistema para el seguimiento y control de las actividades. En relación hacia el creer que, si en la empresa existe un sistema para el seguimiento y control de las actividades, existe un número mayor de personas que piensan que si hay esta herramienta de control, siendo mucho menor el número de trabajador que piensan lo contrario, esto resulta un tema que hace que el trabajador realice un mejor desempeño al saber que es objeto de evaluación y control.

3.1.4. Comunicación

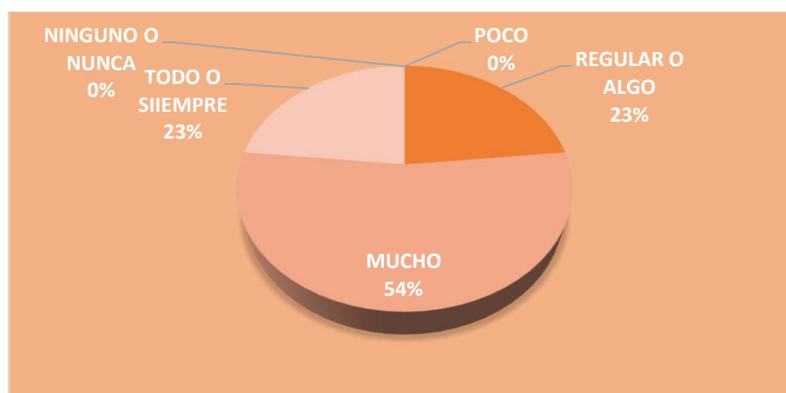
Tabla 22. Considera Ud. que existe una buena comunicación en la empresa.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	0	0%
REGULAR O ALGO	7	23%
MUCHO	16	53%
TODOS O SIEMPRE	7	23%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 20. Considera Ud. que existe una buena comunicación en la empresa.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

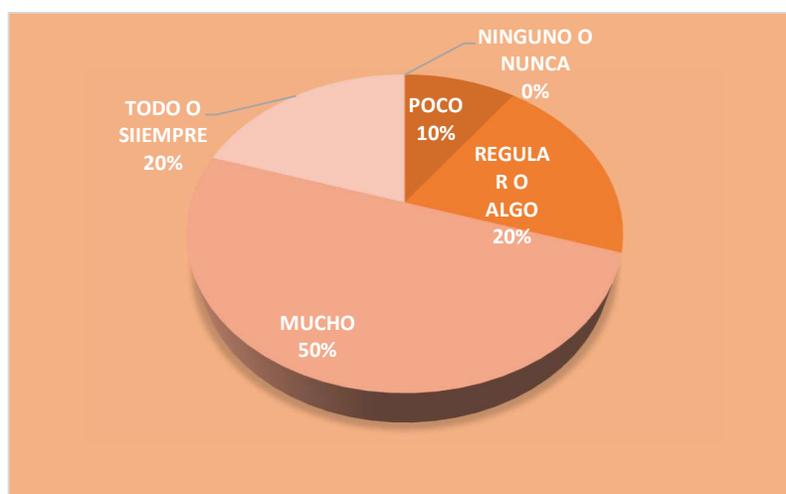
Análisis: Como resultado ante este ítem, el 54% de los encuestados consideran mucho que existe una buena comunicación en la empresa. Con respecto a si el personal considera que existe una buena comunicación dentro de la empresa, la gran mayoría de las personas encuestadas señalan que si hay un buen sentido de comunicación en la institución, al contrario de un número mucho menor que no tienen esa perspectiva, influyendo de manera positiva en el resultado general de la fuerza laboral al existir un buen canal de comunicación en donde se puede indicar lo que funciona y lo que no ayuda a realizar con eficacia las actividades laborales.

Tabla 23. *La información fluye adecuadamente.*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	3	10%
REGULAR O ALGO	6	20%
MUCHO	15	50%
TODOS O SIEMPRE	6	20%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 21. *La información fluye adecuadamente.*

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 50% de los encuestados consideran mucho que la información fluye adecuadamente. Otro punto es sobre si la información fluye adecuadamente, un poco más de la mitad de los encuestados indican que si existe esta fluidez de información, al contrario de un número menor pero considerable que señalan que no existe una comunicación fluida, siendo este un tema que influye directamente en el desempeño de la fuerza laboral, ya que al existir una comunicación fluida los inconvenientes que se presente se solucionarían de manera inmediata.

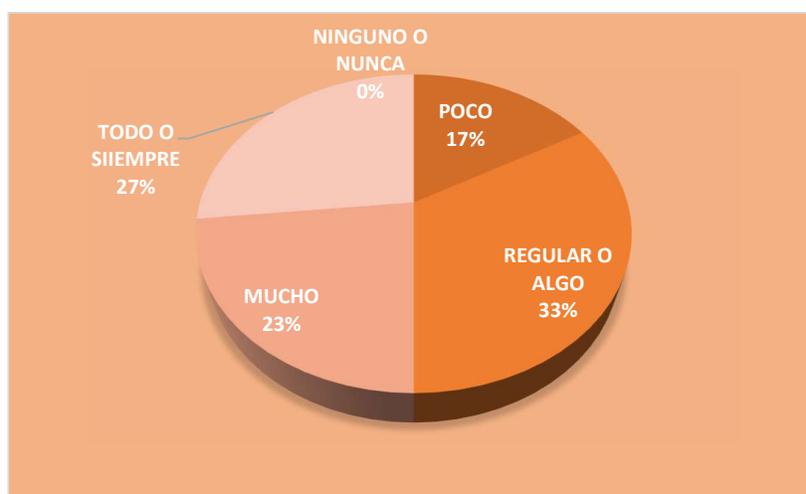
Tabla 24. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	5	17%
REGULAR O ALGO	10	33%
MUCHO	7	23%
TODOS O SIEMPRE	8	27%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 22. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 33% de los encuestados consideran que regularmente en los grupos de trabajo existe una relación armoniosa. En relación con el planteamiento de que en los grupos de trabajo existe una relación armoniosa, la mayoría indicó que es regular, siendo este tema una variable que influye en el desempeño del grupo al tener la percepción de que no existe armonía dentro de la empresa.

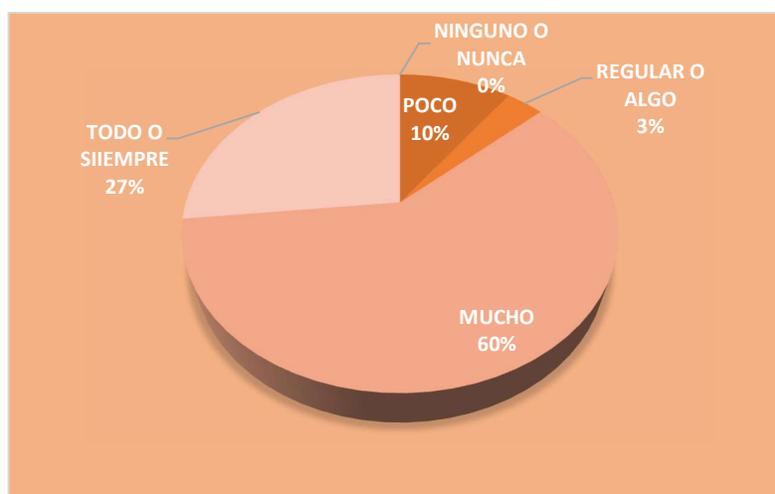
Tabla 25. La empresa fomenta y promueve la comunicación interna.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	3	10%
REGULAR O ALGO	1	3%
MUCHO	8	27%
TODO O SIEMPRE	18	60%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 23. La empresa fomenta y promueve la comunicación interna.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 60% de los encuestados consideran mucho que la empresa fomenta y promueve la comunicación interna. En cuanto a si la empresa fomenta y promueve la comunicación interna la gran mayoría de las personas indican que, si existe ese enfoque desde la empresa, al contrario de un número menor de encuestados que señalan lo contrario, incidiendo esto mucho en el desempeño de la fuerza laboral ya que al existir mecanismo para mejorar la convivencia dentro de la empresa aumenta la productividad de cada empleado.

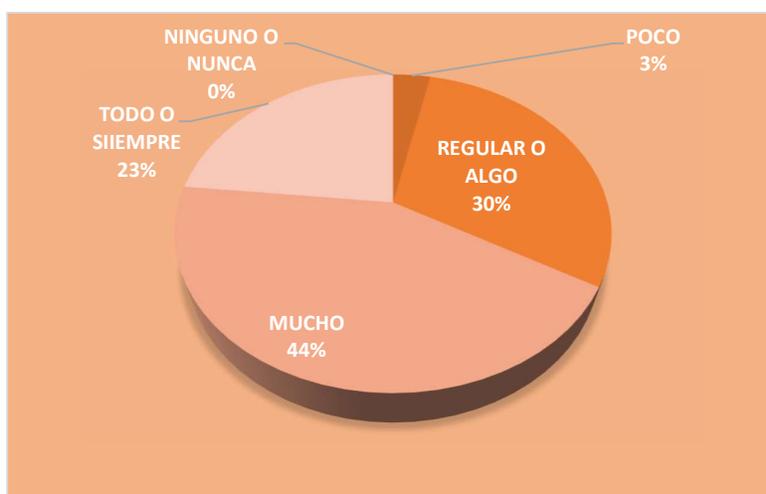
Tabla 26. Considera Ud. que es escuchado por sus superiores y compañeros en el trabajo.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	1	3%
REGULAR O ALGO	9	30%
MUCHO	13	44%
TODOS O SIEMPRE	7	23%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 24. Considera Ud. que es escuchado por sus superiores y compañeros en el trabajo.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 44% de los encuestados consideran mucho que le son escuchados por sus superiores y compañeros en el trabajo. En referencia a si el empleado considera que es escuchado por sus superiores y compañeros de trabajo, un número algo mayor de la mitad de los trabajadores consideran que si son escuchados, al contrario de un porcentaje menor, pero de consideración, incidiendo en la productividad de los empleados al saber que si se consideran sus puntos de vistas ante sus superiores y compañeros de labores.

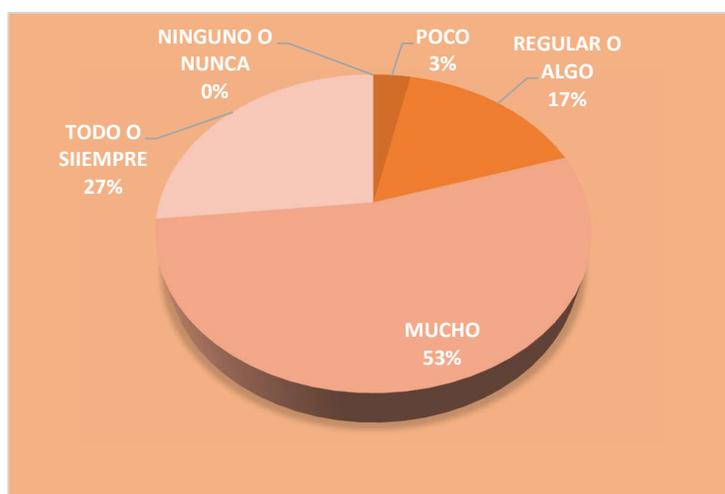
Tabla 27. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	1	3%
REGULAR O ALGO	5	17%
MUCHO	16	53%
TODO O SIEMPRE	8	27%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 25. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 53% de los encuestados consideran mucho que es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. Con respecto al planteamiento de que, si es posible la interacción con personas de mayor jerarquía, gran parte de los encuestados señalaron que, si es posible esa situación, siendo esto un aspecto que dinamiza la comunicación y un mejor desempeño dentro de las áreas de trabajo.

3.1.5. Condiciones Laborales

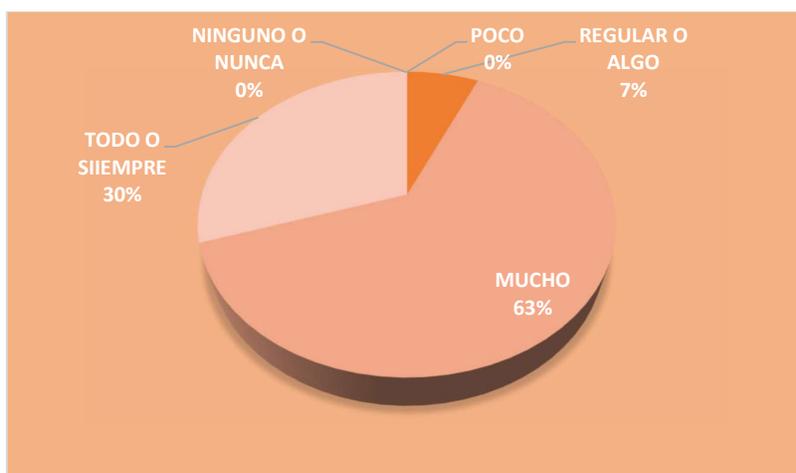
Tabla 28. *Le agrada trabajar con sus compañeros*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	0	0%
REGULAR O ALGO	2	7%
MUCHO	19	63%
TODO O SIEMPRE	9	30%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 26. *Le agrada trabajar con sus compañeros*



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 63% de los encuestados consideran mucho que les agrada trabajar con sus compañeros. En referencia a la formulación de que, si les agrada trabajar con sus compañeros, la mayoría indica que, si les agrada esta interacción, influyendo esta situación a la creación de un buen ambiente laboral.

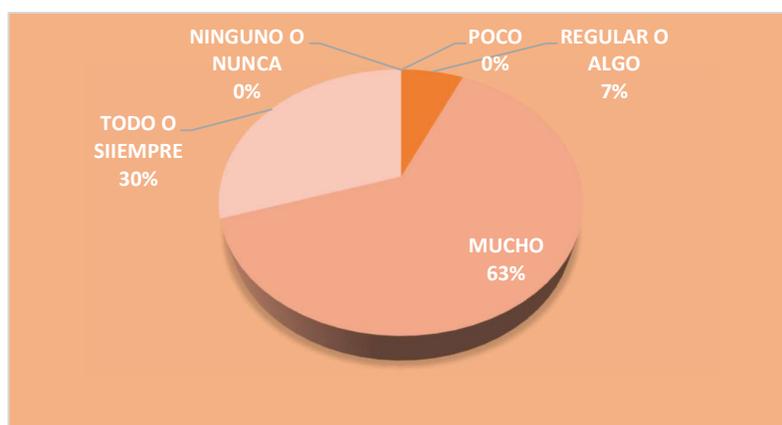
Tabla 29. El ambiente dentro de su lugar de trabajo es ideal para desempeñar sus funciones.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	0	0%
REGULAR O ALGO	2	7%
MUCHO	19	63%
TODO O SIEMPRE	9	30%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 27. El ambiente dentro de su lugar de trabajo es ideal para desempeñar sus funciones.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 63% de los encuestados consideran mucho que el ambiente dentro de su lugar de trabajo es ideal para desempeñar sus funciones. Puesto contempla los recursos tangibles e intangibles que se requieren para el logro de los objetivos.

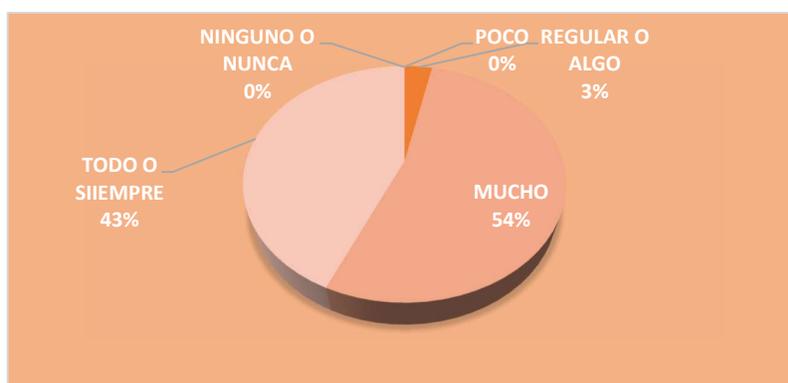
Tabla 30. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de su trabajo.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	0	0%
REGULAR O ALGO	1	3%
MUCHO	16	53%
TODO O SIEMPRE	13	43%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 28. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de su trabajo.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

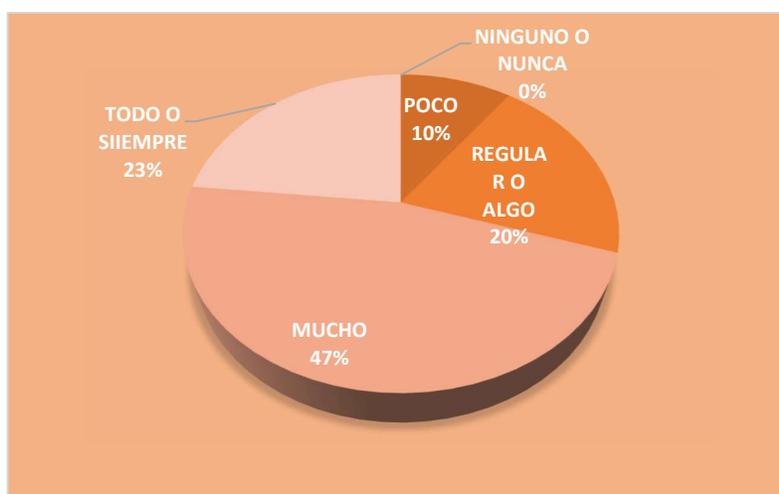
Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 54% de los encuestados consideran mucho que llevarse bien con el jefe beneficia la calidad en su trabajo. En general ellos consideran que este aspecto influye de manera positiva a su desempeño ya que esto permite tener una buena comunicación y solucionar problemas que se pudiesen presentar.

Tabla 31. Existe un trato justo en la institución.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	3	10%
REGULAR O ALGO	6	20%
MUCHO	14	47%
TODOS O SIEMPRE	7	23%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 29. Existe un trato justo en la institución.

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 47% de los encuestados consideran mucho que existe un trato justo en la institución. La mayoría de los trabajadores señalaron que mucho, siendo esta variable un generador de satisfacción por parte del personal, ya que a través de su esfuerzo y desempeño pueden ir progresando profesionalmente dentro de la institución.

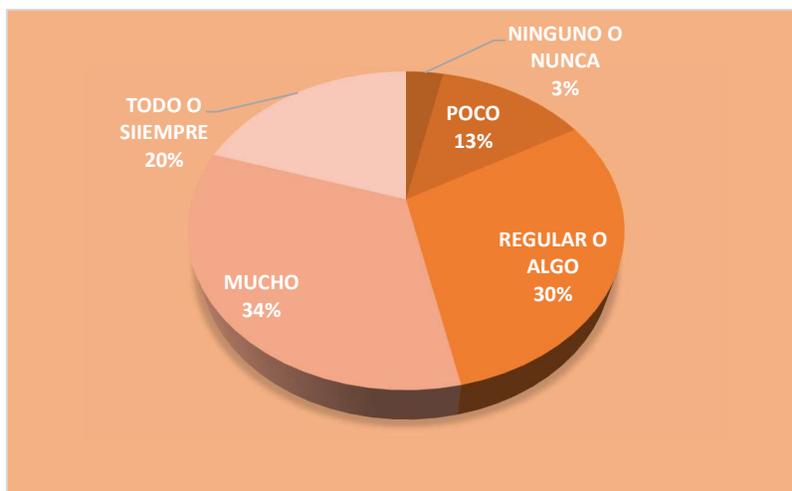
Tabla 32. La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	1	3%
POCO	4	13%
REGULAR O ALGO	9	30%
MUCHO	10	33%
TODO O SIEMPRE	6	20%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 30. La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 34% de los encuestados consideran mucho que la remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros. Un porcentaje considerable indica que, si está de acuerdo con el planteamiento, generando este tema un estado de bienestar por parte de la empresa hacia los trabajadores.

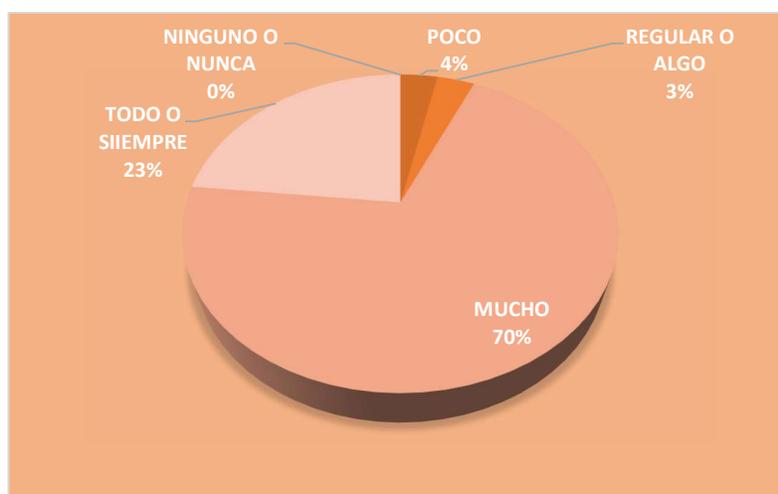
Tabla 33. El ambiente laboral que existe en la empresa influye en su desempeño.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	1	3%
REGULAR O ALGO	1	3%
MUCHO	21	70%
TODOS O SIEMPRE	7	23%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 31. El ambiente laboral que existe en la empresa influye en su desempeño.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 70% de los encuestados consideran mucho que el ambiente laboral que existe en la empresa influye en su desempeño. La gran mayoría indicó que influye mucho, por lo que se puede señalar que esta variable puede mejorar el desempeño o a su vez cuando el ambiente no sea el idóneo mermar la productividad del personal que trabaja en la institución.

3.2. Resultados de las dimensiones del desempeño laboral.

3.2.1. Motivación

Tabla 34. Recibo algún reconocimiento o motivación por mi trabajo.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	5	17%
REGULAR O ALGO	8	27%
MUCHO	14	46%
TODO O SIEMPRE	3	10%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 32. Recibo algún reconocimiento o motivación por mi trabajo.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 46% de los encuestados consideran mucho reciben algún reconocimiento o motivación por su trabajo. El mayor porcentaje de los interrogados indican que si reciben un reconocimiento, creando esto un impulso hacia un mejor desempeño por parte de la empresa hacia el empleado.

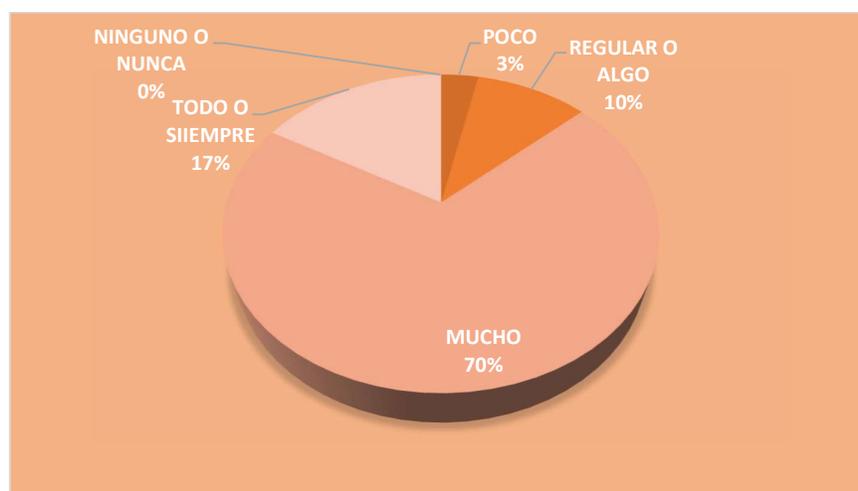
Tabla 35. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	1	3%
REGULAR O ALGO	3	10%
MUCHO	21	70%
TODO O SIEMPRE	5	17%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 33. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

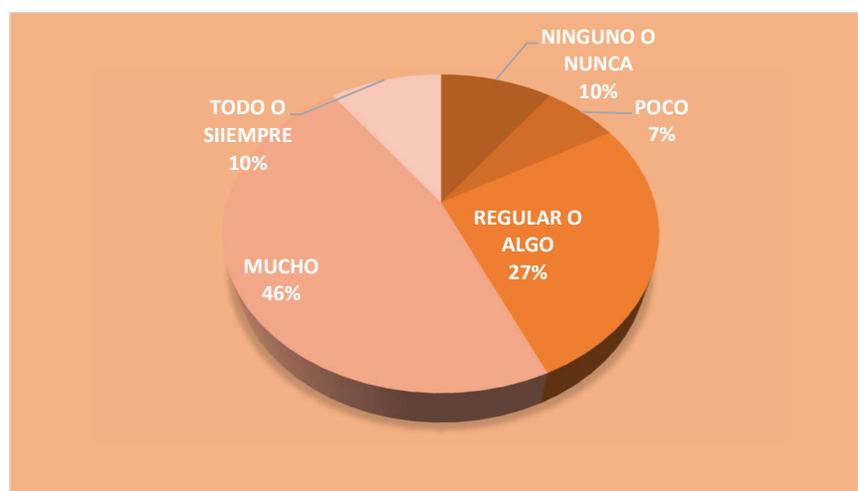
Análisis: Como resultado ante este ítem, el 70% de los encuestados consideran mucho que se sienten felices por los resultados que logran en su trabajo. Con respecto al planteamiento de que, si se sienten felices por los resultados que logran en el trabajo, la mayor parte de los encuestados señalan que si tienen ese sentir, influyendo esto en las actividades del empleado al hacer algo que lo motiva y genera un impulso de superación profesional.

Tabla 36. Recibos incentivos por buen desempeño.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	3	10%
POCO	2	7%
REGULAR O ALGO	8	27%
MUCHO	14	47%
TODOS O SIEMPRE	3	10%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 34. Recibos incentivos por buen desempeño.

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 46% de los encuestados consideran mucho que reciben incentivos por buen desempeño. En gran número indicaron que, si reciben estos incentivos, dando como resultado esta acción el buscar continuamente un mejor desempeño y entrega a las actividades profesionales.

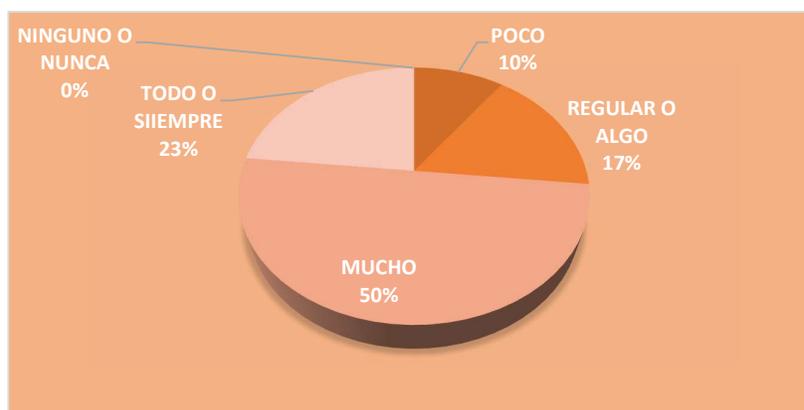
Tabla 37. La empresa promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	3	10%
REGULAR O ALGO	5	17%
MUCHO	15	50%
TODO O SIEMPRE	7	23%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 35. La empresa promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

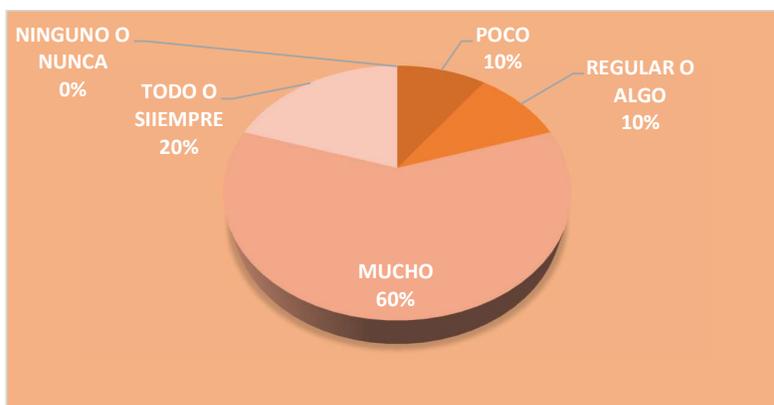
Análisis: Como resultado ante este ítem, el 50% de los encuestados consideran mucho que la empresa promueve la generación de ideas creativas e innovadoras. En particular con el planteamiento de que, la mitad de los encuestados indicaron que mucho, siendo esto un tema que sirve como herramienta para mejorar los resultados del trabajo del personal en general.

Tabla 38. *Me siento motivado(a) cuando voy a trabajar.*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	3	10%
REGULAR O ALGO	3	10%
MUCHO	18	60%
TODOS O SIEMPRE	6	20%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 36. *Me siento motivado(a) cuando voy a trabajar.*

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 60% de los encuestados consideran mucho que se sienten motivados cuando van a trabajar. Estos resultados, influyen de manera positiva en el rendimiento, la interrelación, la comunicación en general de la gran mayoría de las personas que se desempeñan en la institución.

3.2.2. Responsabilidad

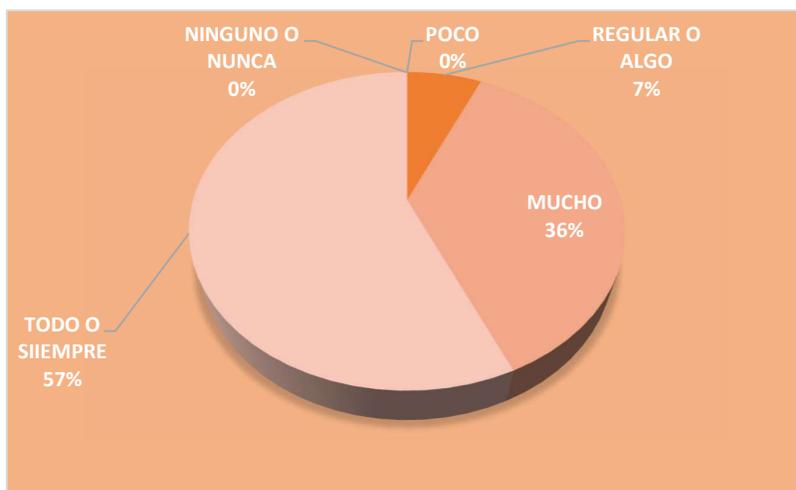
Tabla 39. *Cumple con el horario y registra puntualidad.*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	0	0%
REGULAR O ALGO	2	7%
MUCHO	11	36%
TODO O SIEMPRE	17	57%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 37. *Cumple con el horario y registra puntualidad.*



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, el 57% de los encuestados consideran que siempre cumplen con el horario y registra puntualidad. Otro punto del planteamiento hace referencia si se cumple con los tiempos y responsabilidades, la mayor parte de los encuestados señalan que siempre cumplen con los horarios determinados, generando esto un ambiente de responsabilidad y compromiso por parte de los trabajadores hacia la empresa.

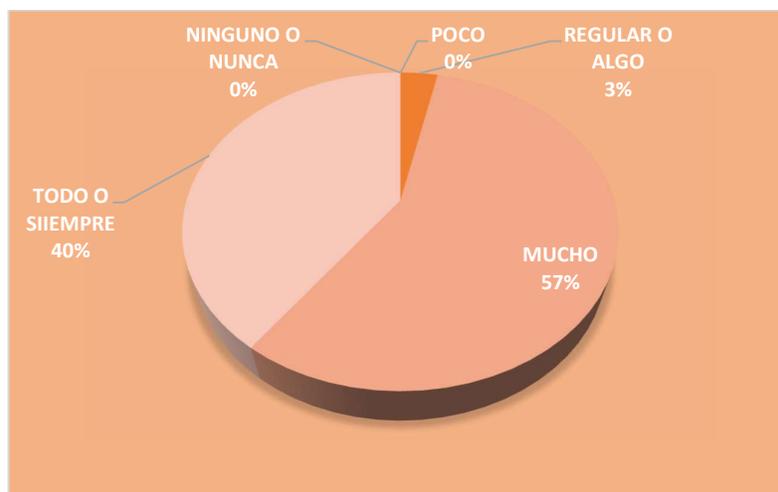
Tabla 40. La responsabilidad del puesto está claramente definida.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	0	0%
REGULAR O ALGO	1	3%
MUCHO	17	57%
TODO O SIEMPRE	12	40%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 38. La responsabilidad del puesto está claramente definida.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: En relación con la formulación de que, si la responsabilidad del puesto está claramente definida, el 57% de los encuestados consideran mucho, siendo este resultado más de la mitad de los trabajadores interrogados señalan que mucho, lo cual evita malentendidos y por ende elude la toma de malas decisiones y malos procedimientos que pudiesen afectar la productividad de la empresa.

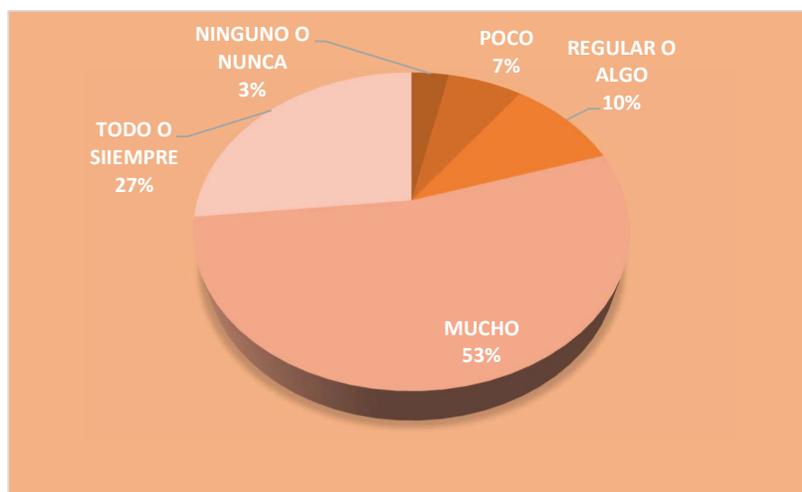
Tabla 41. *Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	1	3%
POCO	2	7%
REGULAR O ALGO	3	10%
MUCHO	16	53%
TODOS O SIEMPRE	8	27%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 39. *Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.*



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 53% de los encuestados consideran mucho que informan y consultan oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente. Más de la mitad de los trabajadores indican que mucho, llegando a ser este un punto relevante ya que al existir una buena comunicación la toma de decisiones en la presentación de problemáticas en inmediata evitando que el problema avance o persista.

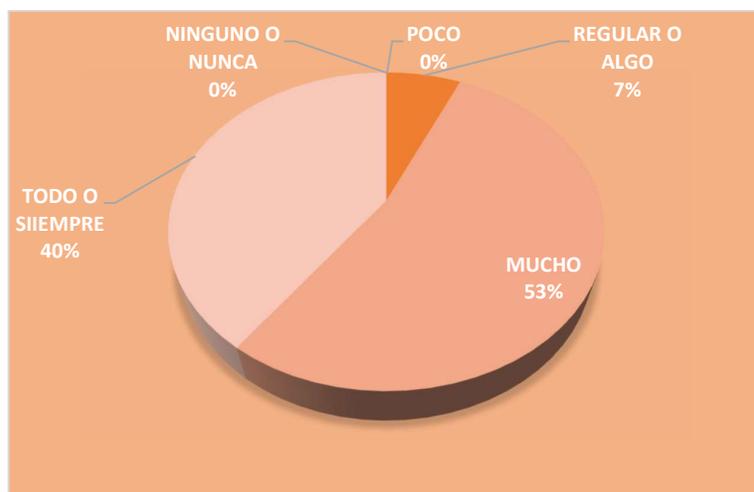
Tabla 42. *Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	0	0%
REGULAR O ALGO	2	7%
MUCHO	16	53%
TODO O SIEMPRE	12	40%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 40. *Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.*



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 53% de los encuestados consideran mucho que cumplen con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado. En relación con la formulación de que, si el empleado cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado, más de la mitad de los encuestados señalan que sí, demostrando esto que existe un alto grado de profesionalismo por parte de la fuerza laboral.

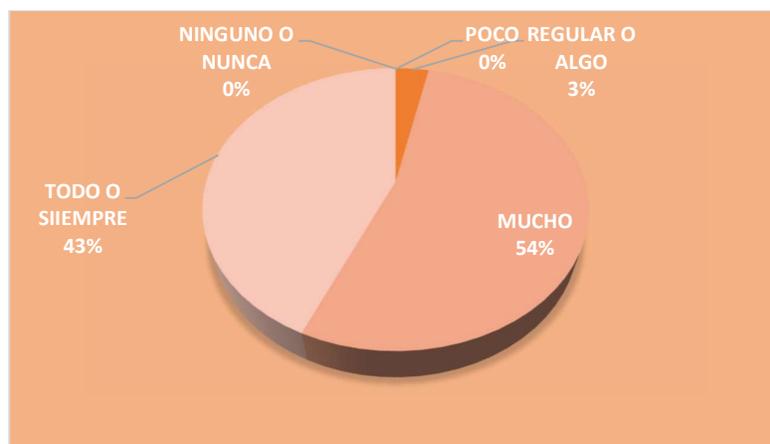
Tabla 43. *Asume con responsabilidad las llamadas de atención y consejos para mejorar en su puesto de trabajo.*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	0	0%
REGULAR O ALGO	1	3%
MUCHO	16	54%
TODO O SIEMPRE	13	43%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 41. *Asume con responsabilidad las llamadas de atención y consejos para mejorar en su puesto de trabajo.*



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 54% de los encuestados consideran mucho que asumen con responsabilidad las llamadas de atención y consejos para mejorar en su puesto de trabajo. Más de la mitad de los encuestados señalan que mucho, influyendo esto de una buena manera ya que existe una apertura para tomar de buena manera los consejos o correctivos por parte de los superiores.

3.2.3. Formación y desarrollo profesional

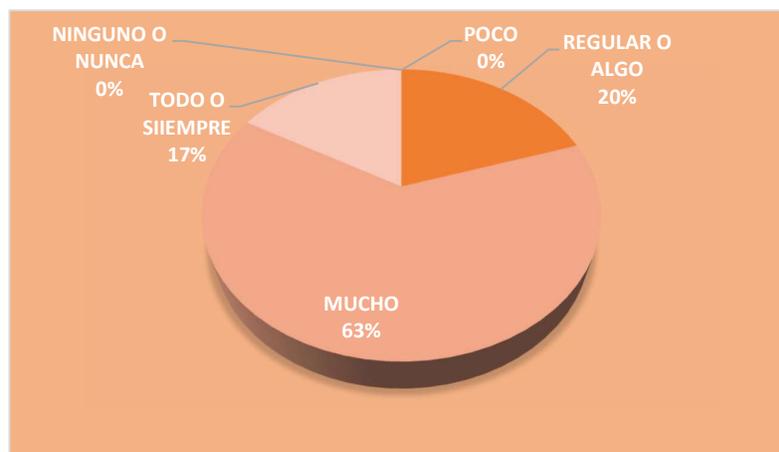
Tabla 44. Los directivos confían en las habilidades de su personal.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	0	0%
REGULAR O ALGO	6	20%
MUCHO	19	63%
TODO O SIEMPRE	5	17%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 42. Los directivos confían en las habilidades de su personal.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 63% de los encuestados consideran mucho que los directivos confían en sus habilidades. En relación con la formulación de que, si los directivos confían en las habilidades de su personal, la gran mayoría de los encuestados indican que mucho, generando esto un ambiente de respaldo por parte de los supervisores hacia el accionar de los empleados.

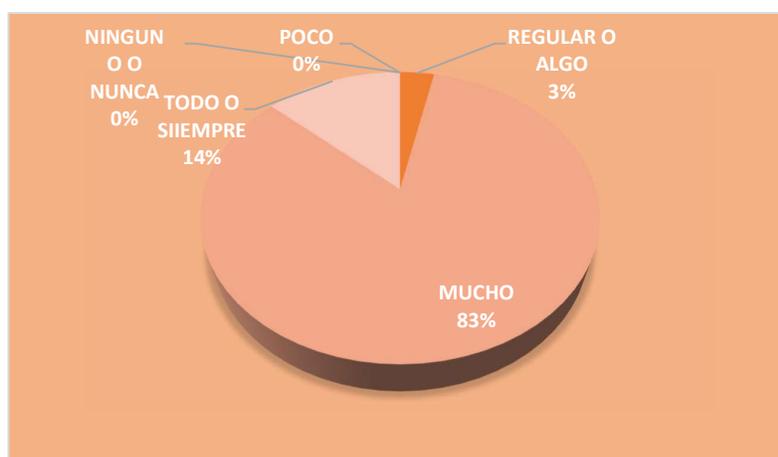
Tabla 45. *Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	0	0%
REGULAR O ALGO	1	3%
MUCHO	25	83%
TODO O SIEMPRE	4	13%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 43. *Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.*



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 83% de los encuestados consideran mucho que aplican la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados. Casi en la totalidad de los encuestados señalaron que, si aplican los conocimientos adquiridos, siendo esto un aspecto positivo ya que demuestran sus capacidades técnicas en el plano profesional.

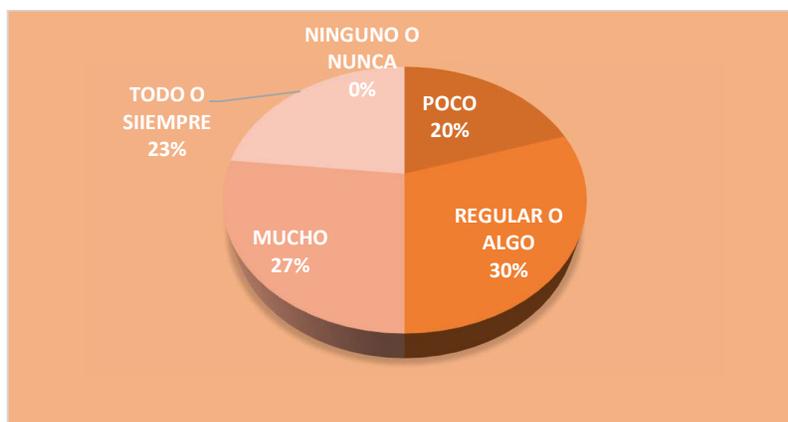
Tabla 46. *Mi preparación académica no va acorde a mis responsabilidades en el trabajo.*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	6	20%
REGULAR O ALGO	9	30%
MUCHO	8	27%
TODOS O SIEMPRE	7	23%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 44. *Mi preparación académica no va acorde a mis responsabilidades en el trabajo.*



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 30% de los encuestados consideran que regularmente su preparación no va acorde a sus responsabilidades en el trabajo. La mayor parte de los encuestados indican que es regular, señalando que a pesar de no tener mucha relación su aprendizaje académico no es impedimento para desempeñarse de la mejor manera antes las responsabilidades asignadas.

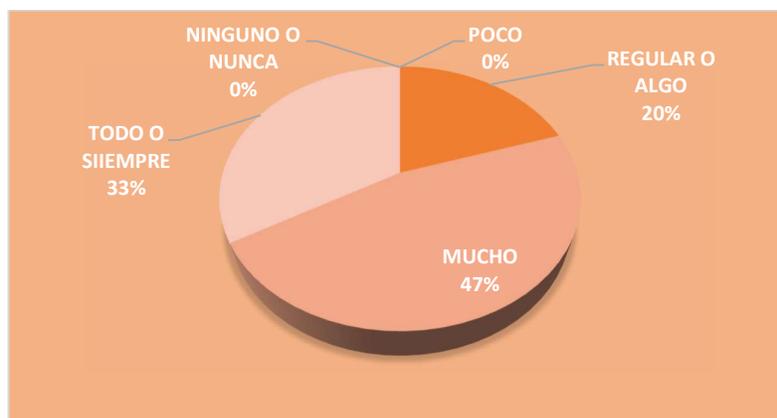
Tabla 47. *La empresa me permite capacitarme.*

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	0	0%
REGULAR O ALGO	6	20%
MUCHO	14	47%
TODOS O SIEMPRE	10	33%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 45. *La empresa me permite capacitarme.*



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 47% de los encuestados consideran mucho que la empresa les permite capacitarse. La mayoría de las personas encuestadas indican que sí, influyendo esto de manera directa al desempeño de las personas de manera positiva ya que al tener una capacitación constante aumentan los conocimientos que pueden ser aplicados dentro de sus funciones.

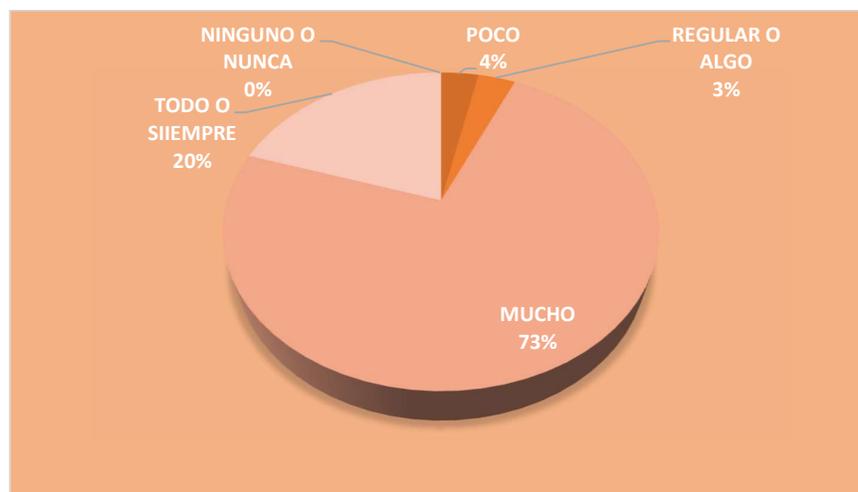
Tabla 48. Se recibe preparación para realizar el trabajo.

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NINGUNO O NUNCA	0	0%
POCO	1	3%
REGULAR O ALGO	1	3%
MUCHO	22	73%
TODO O SIEMPRE	6	20%
TOTAL	30	100%

Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Figura 46. Se recibe preparación para realizar el trabajo.



Nota: Encuesta realizada a los trabajadores del Grupo Empresarial Metal Hierro para conocer si existe influencia del clima organizacional en su desempeño laboral.

Elaborado por: Gema García Bravo

Análisis: Como resultado ante este ítem, tenemos que el 73% de los encuestados consideran mucho que reciben preparación para realizar su trabajo. Gran parte de los colaboradores señalan que sí, siendo esto un aspecto importante para el desarrollo de sus actividades, ya que si no se contara con este preparamiento previo los resultados de su trabajo no sería el anhelado.

3.2.4. Comprobación de la hipótesis y discusión de resultados

Comprobación de Hipótesis

Se acepta la hipótesis alternativa de que si existe influencia del clima organizacional con relación al desempeño laboral de los empleados del grupo empresarial Metal Hierro, mediante los resultados de la encuesta, misma que se refleja en la gráfica 33, el cual los encuestados consideran que el clima organizacional que existe en la empresa influye en su desempeño, y considerando la dimensión de condiciones laborales en la gráfica 29 los empleados consideran que el ambiente dentro de su lugar de trabajo es el ideal para desempeñar sus funciones. Puesto que la empresa si cuenta con dimensiones favorables que promueven el crecimiento del personal, lo involucran en sus tareas, lo supervisan de forma efectiva y lo motivan al crecimiento lo cual incide de forma positiva en su desempeño el cual tiene un nivel alto donde ellos se encuentran comprometidos, estimulados y direccionados al cumplimiento de las metas de la organización.

Esto coincide con la investigación de Juárez y Palpa (2020) que señala que el desempeño laboral influye de forma significativa en el clima, por lo cual promueve la importancia de brindar charlas motivacionales, afianzar las relaciones entre trabajadores y gerentes para mejorar la satisfacción y contribuir a maximizar la eficiencia del talento humano.

Discusión de resultados

En la dimensión de autorrealización se encontró que se valoran los altos niveles de desempeño laboral, reconociendo los logros, brindándoles la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos, promoviendo la capacitación y motivando al desarrollo personal de los colaboradores lo cual incide positivamente en el clima laboral, no obstante, los ingresos aún

están en un nivel regular puesto consideran que no son suficientes para cubrir sus necesidades y obligaciones.

En relación con el involucramiento laboral se mantienen informados de forma permanente de sus responsabilidades y deberes, se sienten comprometidos con los objetivos organizacionales, considerándose un factor clave para el crecimiento de la empresa, puesto se les brinda la oportunidad de tomar decisiones en sus funciones.

La supervisión es eficiente, definiendo claramente las funciones de acuerdo con el puesto de trabajo, brindando la preparación, el apoyo y las directrices para ejecutar las tareas, así como resolver los obstáculos, realizando un seguimiento y control permanente.

En la comunicación los resultados son favorables puesto la información fluye de forma ascendente y descendente, el equipo de trabajo tiene buenas relaciones, no obstante, algunos indican que existen cosas que mejorar en cuanto a la relaciones entre compañeros.

Las condiciones laborales son óptimas puesto el ambiente brinda los materiales para la ejecución de trabajo, el trato es bueno, la remuneración aun contempla aspectos por mejorar por lo que la consideran regular, pero en general consideran que influye de forma positiva en el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores.

En relación con la motivación sostienen que reciben reconocimientos y motivaciones permanentes para mejorar su desempeño, y se sienten motivados para ir a desarrollar sus tareas y responsabilidades lo cual para la empresa es positivo, puesto que, este personal está dispuesto a dar lo mejor de sí mismo, no solo para mejorar en lo personal, laboral, sino también para contribuir con el cumplimiento de sus metas establecidas.

El personal es responsable cumpliendo con las tareas demostrando en todo tiempo puntualidad y compromiso, aplicando su experiencia, brindando ideas creativas, así como soluciones.

En cuanto a la formación académica algunos indican que no está acorde con su puesto de trabajo, sin embargo, la experiencia les ha ayudado a desarrollarlo de forma eficiente, puesto la organización les brinda oportunidades de capacitación y mejora continua.

4. Propuesta

4.1. Título

Plan de mejoramiento del clima organizacional para contribuir al desempeño laboral de los empleados del Grupo Empresarial Metal Hierro.

4.2. Objetivos

Desarrollar un plan de mejoras del clima organizacional que contribuya a maximizar el desempeño laboral de los empleados del Grupo Empresarial Metal Hierro.

4.2.1. Objetivos específicos

- Fortalecer el clima organizacional mediante estrategias y acciones coordinadas enfocadas a la autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación, así como las condiciones laborales.
- Promover el desempeño laboral, a través de estrategias y acciones direccionadas a la motivación, responsabilidad y desarrollo profesional.

4.3. Antecedentes

En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo. Por lo tanto, evaluar las fuentes de conflicto,

insatisfacción o de estrés que dan como resultado actitudes negativas por parte de los empleados hacia la compañía, es una de las principales razones por las que se debe analizar y diagnosticar el clima de trabajo en cualquier organización, para establecer acciones de mejora que permitan contribuir al rendimiento de los trabajadores y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En el trabajo de campo se evidencio que los resultados fueron favorables puesto el clima organizacional es positivo y el desempeño optimo, no obstante, aún existen problemas por mejorar en cuanto al fortalecimiento de las relaciones entre compañeros y las retribuciones que fueron las dos categorías donde se encontraron una baja percepción, para ello se plantea este plan de mejoramiento que busca contribuir con actividades sencillas en base a todas las dimensiones estudiadas, que permitirán en conjunto mantener los buenos resultados y a su vez fortalecer los aspectos regulares.

4.4. Estrategias

Las siguientes estrategias muestran un plan acorde con la situación actual de la empresa, este diseño de mejoras del clima organizacional contempla acciones para mejorar las dimensiones revisadas como son: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, motivación, responsabilidad y desarrollo profesional que en conjunto influyan positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores. A continuación, se detalla el plan de acción que establece las acciones y recursos necesarios para el logro de los objetivos planteados:

Tabla 49. Plan de acción

Objetivos específicos	Estrategias	Acciones	Recursos	Responsables	Tiempo	Inversión	
Fortalecer el clima organizacional	Programa “Reconocimientos e incentivos” para la autorrealización	Reconocer al trabajador del mes en una reunión por votación de los compañeros y jefe del área. Colocar el reconocimiento en la cartelera. Brindar incentivos a la mejor área de la empresa con un desayuno trimestral con la gerencia para interactuar y reconocer sus logros. Bonos económicos por cumplimiento de metas semestrales por área	Cartelera Plan de reuniones Encuesta de percepción del clima laboral Capacitador Carteleras, folletos y publicidad Compromiso y buena actitud	Jefa de Talento Humano Directivos Colaboradores	Anual	\$2.045,00	
	Programa “Cada uno cuenta” para el involucramiento	Desarrollar un plan de reuniones cada tres meses para dar seguimiento al clima y recopilar la percepción de los colaboradores. Establecer acciones correctivas y retroalimentar para minimizar las expectativas no cumplidas.	Coordinación Inversión				

Programa de desarrollo de supervisión “Tu es mi desarrollo” para la supervisión “Tu es mi desarrollo” para la supervisión

Establecer mesas de trabajo de forma mensual que analicen y planteen acciones para mejorar los procesos en general.

Los líderes de las áreas supervisan cada grupo, analizan causas y propuestas.

Capacitación de liderazgo y supervisión efectiva

Programa de comunicación efectiva “La cordialidad”

“La cordialidad” Diseñar una campaña de comunicación para concientizar sobre las normas de comunicación y su impacto en el ambiente de trabajo.

Realizar una convivencia de conocimiento con dinámicas que permitan conocer los nombres de colaboradores, ocupaciones, comidas, preferencias.

			Enviar correos electrónicos con información de todos los colaboradores (teléfonos, correos, nombres, cargos, funciones) para contribuir a una buena comunicación				
		Programa “nuestra seguridad” para las condiciones laborales	Capacitación sobre la seguridad ocupacional Campaña de concientización sobre los riesgos laborales y el cuidado en carteleras mensuales con consejos y tips Talleres sobre temas de ergonomía, manejo de carga, conducción segura y autocuidado en general dentro y fuera de la empresa.				
Promover el desempeño laboral		Programa “La ruta del tesoro” la motivación	Crear planes de carreras y ascensos. Diseñar un plan de capacitación y desarrollo de las competencias Ejecutar una actividad semestral de integración y recreación en algún complejo cercano	Capacitador Celebraciones Buzón de sugerencias Base de datos	Jefa de Talento Humano de Directivos Colaboradores	de Anual	\$3.200,00

	Celebrar en equipo eventos importantes como día de la mujer, del hombre, de la madre, del padre, del niño, navidad y año nuevo	Capacitadores Coordinación Inversión Capacitador externo
Programa el “baúl de la confianza” para la responsabilidad	Crear un buzón físico para sugerencias e inquietudes, publicarlas en una cartelera mensual con la acción correctiva.	
Fortalecimiento de la responsabilidad	Evaluar el desempeño de forma anual. Crear una base de datos con el perfil de competencias y la formación de los colaboradores.	
Programa “Creciendo en conocimientos”	Realizar alianzas con entidades para que brinden entrenamiento y formación	
Desarrollo Profesional	Brindar cursos de inglés de acuerdo con el nivel de los trabajadores.	

4.5. Cronograma

El cronograma contempla actividades dentro de un año, existiendo actividades que se ejecutaran de forma permanente, otra cada dos meses, trimestral o semestralmente según corresponda, requiriendo un monitoreo permanente para su mejora continua.

Tabla 50. Cronograma de la propuesta

ACCIONES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Reconocimiento a el mejor empleado del mes	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Desayuno con la gerencia como incentivo a la mejor área			■			■			■			■
Bonos económicos por cumplimiento de metas						■						■
Plan de reuniones para seguimiento al clima organizacional	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Consulta de percepciones de colaboradores			■			■			■			■
Establecimiento de acciones correctivas			■			■			■			■
Mesas de trabajo para mejorar procesos	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Capacitación de liderazgo y supervisión efectiva		■				■						■
Campaña de comunicación para concientizar sobre las normas de comunicación	■	■	■									
Convivencia para conocerse entre los trabajadores												■
Socialización de datos de todos los colaboradores		■		■		■		■		■		■
Capacitación sobre la seguridad ocupacional							■					
Campaña de concientización sobre los riesgos laborales									■			
Talleres sobre temas de ergonomía, manejo de carga, conducción segura y autocuidado						■						■
Diseñar un plan de capacitación y desarrollo de las competencias			■			■			■			■
Actividad semestral de integración y recreación						■						■
Celebración de eventos importantes		■			■	■						■

ACCIONES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Buzón de sugerencias, publicación y acción correctiva												
Evaluación de desempeño												
Creación de base de datos con perfil, competencias y formación												
Alianzas para el entrenamiento												
Cursos de inglés												

Elaborado por: Gema Monserrate García Bravo.

4.6. Presupuesto

Se proyecta que se incurrirá en la siguiente inversión anual para la implementación de la propuesta:

Tabla 51. *Presupuesto de inversión en propuesta*

ACCIONES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Desayuno con la gerencia como incentivo a la mejor área	4	\$ 100,00	\$ 400,00
Bonos económicos por cumplimiento de metas	2	\$ 500,00	\$ 1.000,00
Consulta de percepciones de colaboradores	4	\$ 50,00	\$ 200,00
Capacitación de liderazgo y supervisión efectiva	1	\$ 500,00	\$ 500,00
Campaña de comunicación para concientizar sobre las normas de comunicación	1	\$ 300,00	\$ 300,00
Convivencia para conocerse entre los trabajadores	1	\$ 500,00	\$ 500,00
Capacitación sobre la seguridad ocupacional	1	\$ 300,00	\$ 300,00
Campaña de concientización sobre los riesgos laborales	1	\$ 300,00	\$ 300,00
Talleres sobre temas de ergonomía, manejo de carga, conducción segura y autocuidado	3	\$ 300,00	\$ 900,00
Actividad semestral de integración y recreación	2	\$ 500,00	\$ 1.000,00
Celebración de eventos importantes	5	\$ 50,00	\$ 250,00
Buzón de sugerencias, publicación y acción correctiva	1	\$ 50,00	\$ 50,00
Evaluación de desempeño	1	\$ 300,00	\$ 300,00
Cursos de inglés	1	\$ 1.000,00	\$ 1.000,00
Total			\$7.000,00

Elaborado por: Gema Monserrate García Bravo.

4.7. Proceso de monitoreo y evaluación

Con la finalidad de que exista una mejora continua propongo una reevaluación y monitoreo durante y después de aplicar las estrategias y acciones. Para dar seguimiento al progreso hacia las metas y objetivos de la propuesta y revisarla en función de las necesidades actuales se debes considerar interrogantes como: ¿Cuál es el estatus del proyecto? ¿Qué tan bien se están implementando las actividades? ¿Se están generando los resultados previstos o

en qué medida estas acciones están alineadas a las necesidades de la empresa? ¿Qué se necesita mejorar, agregar o cambiar en este momento?, etc.

Propongo que los encargados de las estrategias realicen informes de monitoreo de las acciones y de los recursos utilizados, en el cual se detalle los resultados o el impacto que han tenido en la empresa. Después de que se realice alguna de las acciones remitir a los empleados una encuesta pequeña sobre su nivel de satisfacción con relación a la actividad desarrollada, y así como también permitirles dar su opinión y sugerencia de mejoras. Esto con la finalidad de hacer uso de medidas correctivas, y dejando abierta la posibilidad de una alguna nueva idea innovadora que ayude a fortalecer tanto el clima organizacional como el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

4.8. Beneficios que aporta la propuesta

La propuesta incluye mejoras en el clima organizacional mediante acciones para fortalecer las dimensiones revisadas que en conjunto influyan positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores. Teniendo beneficios en la motivación, participación, el trabajo en equipo, la comunicación, las relaciones entre compañeros, entre otros aspectos favorables para la organización y los colaboradores.

CONCLUSIONES

La autorrealización influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro, puesto se valora los altos niveles de desempeño, se reconoce los logros en el trabajo, se promueve la capacitación, se motiva al personal y existen posibilidades de progreso, no obstante, los ingresos no les ayudan a satisfacer las necesidades.

El involucramiento en el desempeño laboral incide de forma favorable en los trabajadores del grupo empresarial Metal Hierro, ya que se mantiene informado al personal de

sus responsabilidades, existe compromiso con el logro de los objetivos, y se les da espacios para la toma de decisiones en sus funciones.

En cuanto a la supervisión en el desempeño laboral contribuye mediante la definición clara de responsabilidades, recibe la preparación y el apoyo de sus superiores para la realización de sus tareas, cuentan con un sistema de seguimiento y control.

La comunicación influye en el desempeño laboral de manera óptima puesto existen buenos canales de información, interacción entre diferentes rangos jerárquicos, no obstante, las relaciones entre compañeros son regulares siendo este un aspecto por mejorar.

Las condiciones laborales influyen positivamente en el desempeño laboral, puesto les agrada su entorno en cuanto a iluminación, ventilación, aspectos tangibles, así como otros intangibles como son el buen trato y respeto por su trabajo.

RECOMENDACIONES

En relación con los resultados y conclusiones de la investigación se recomienda:

Impulsar la autorrealización de los colaboradores mediante el reconocimiento de los colaboradores, su compromiso con la institución, mediante incentivos no económicos como la gratificación pública y económicos como bonos que permitan mejorar sus ingresos.

Robustecer el involucramiento de los colaboradores en las actividades, mediante reuniones trimestrales que permitan conocer sus percepciones sobre el clima laboral y el desempeño para tomar acciones de mejora continua.

Fortalecer la supervisión mediante establecimiento de mesas de trabajo que analicen los cuellos de botella de la organización y planteen acciones correctivas, promoviendo el liderazgo mediante la formación permanente.

Promover la comunicación efectiva mediante una campaña de concientización de la importancia de escuchar y transmitir ideas de forma asertiva para contribuir al ambiente laboral, realizar mayores interacciones entre los colaboradores para impulsar el trabajo en equipo y el apoyo permanente.

Mejorar las condiciones laborales mediante la formación en cuanto a seguridad ocupacional, riesgos laborales, cuidados, entre otros para contribuir a la salud de los colaboradores, así como la minimización de peligros que garanticen un buen desempeño permanente.

En relación con el plan de mejoramiento del clima organizacional para contribuir al desempeño laboral de los empleados del Grupo Empresarial Metal Hierro y con la finalidad de que exista una mejora continua recomiendo que se evalúe y se de un respectivo control, en el desarrollo de cada estrategia y acción, aplicando una encuesta de satisfacción para conocer la percepción de los colaboradores, dejando abierta la posibilidad de que estos se involucren en el proceso de mejoramiento ya que se sentirán más participes en la mejora continua de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Albán, E. (2020). *UNIVERSIDAD TÉCNICA AMBATO*. UNIVERSIDAD TÉCNICA AMBATO:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31634/1/TESIS%20ELIANA%20ALBAN%20%202020%20final.pdf>

Bustillos, L. (2016). *REPOSITORIO UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*. REPOSITORIO UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24527/1/TESIS-LUC%C3%8DA-BUSTILLOS.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS- 9na edición*. México: Mc Graw Hill.

Cossio, F. (2018). *Desempeño laboral y clima organizacional de los trabajadores en la empresa de transportes expreso internacional Palomino*. Escuela de Posgrado. Universidad Peruana de las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/466/DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20Y%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20EN%20LA%20EMPRESA%20DE%20TRANSPORTES%20EXPRESO%20INTERNACIONAL%20PALOMINO%20SAC%202018.pdf?sequence=3&isAllow>

Dessler, & Varela. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson Education.

Flores, L. (2016). *Academia*. Academia: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52082475/El_Clima_Organizacional-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1642451025&Signature=LvXGLC6vF9OT7gF8XJerFQddMCpyxOIrXCHEjx2KhIciXIetOzKb5CzIEHGoR5C73qJMJ-yrOJq9bBdl77Gh76TnkvNEDMeYvBEt0pJj6DwfxQY71i54KLLyoQ8lsG0l3yA6

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración, núm. 42, julio-diciembre*, 43-61.

García, M., Vesga, J., & Gómez, C. (2020). *Clima Organizacional: Teoría y práctica*. Bogotá, Colombia: Universidad Católica de Colombia.

- Goicochea, D. (2018). *REPOSITORIO UNIVERSIDAD RICARDO PALMA*. REPOSITORIO UNIVERSIDAD RICARDO PALMA: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1653/Tesis%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Bastidas, P. (2014). *Metodología de la investigación Hernandez Sampieri*. Mc Graw Hill.
- Iglesias, A., & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur Vol. 13*, 2.
- Juárez, M., & Palpa, J. (2020). *Desempeño laboral y su influencia en la gestión de almacén de la empresa TXI*. Universidad Peruana de las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/TESIS-JUAREZ%20ZEGARRA-PALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lasluisa, L. (2016). *REPOSITORIO UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*. REPOSITORIO UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24329/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20EN%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRESA%20CAPOLIVERY.CIA.LTDA.pdf>
- Likert, R. (1967). *Rensis Likert*. New York: MacGraw-Hill.
- Litwin, & Stinger. (1978). *Clima Organizacional*. New York .
- López, A. (2021). *UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA* . UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA : <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Palma, S. (2004). *ESCALA CLIMA LABORAL CL– SPC Manual (1º Edición*. Lima, Perú.

- Palmar, & Valero. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes*. Pearson Education .
- Pastor, A. (2018). *Universidad San Ignacio de Loyola*. Universidad San Ignacio de Loyola: http://200.37.102.150/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
- Peralta, R. (Noviembre de 2020). *Gestiopolis*. Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Pérez, F. (2021). *Contabilidad de Servicios.com*. Contabilidad de Servicios.com: <https://contabilidaddeservicios.com/administracion/que-es-talento-humano-en-una-empresa/>
- Pérez, F., & Herrán, J. (2014). *UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR*. UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3707/1/T-UCE-0007-180.pdf>
- Restrepo, H. (2015). *REPOSITORIO UNIMILITAR*. REPOSITORIO UNIMILITAR: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7172/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20PRODUCTIVIDAD%20EN%20LAS%20EMPRESAS%20U%20ORGANIZACIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Es%20indispensable%20que%20las%20empresas,rentabilidad%20para%20la%20>
- Uría, D. (2011). *Universidad Técnica de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>
- Uribe, F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Editorial El Manual Moderno.

ANEXOS

ANEXO 1.**FORMATO DE ENCUESTA****UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ****FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS****CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS****Cuestionario de clima organizacional**

Estimado trabajador a continuación encontrará un cuestionario para medir su percepción de clima organizacional dentro del grupo empresarial Metal Hierro.

Son cinco escalas. Por favor, lea cuidadosamente cada ítem y marque con una (X), solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. No hay respuestas buenas ni malas. ESTE FORMULARIO ES ANÓNIMO, POR FAVOR CONTESTE CON SINCERIDAD. MUCHAS GRACIAS.

ÍTEMS	NINGUNO O NUNCA	POCO	REGULAR O ALGO	MUCHO	TODO O SIEMPRE
AUTORREALIZACIÓN					
1. Se valora los altos niveles de desempeño.					
2. Se reconoce los logros en su trabajo.					
3. Las actividades en las que se trabaja permiten adquirir nuevos conocimientos.					
4. Sus jefes promueven la capacitación.					
5. La empresa motiva al desarrollo del personal.					
6. Existen oportunidades de progresar en la institución					
7. Los ingresos que recibe por su trabajo, ¿le permiten satisfacer sus necesidades personales?					

8. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
9. ¿Ud. cree que se le mantiene informado acerca de las responsabilidades y deberes de su puesto de trabajo?					
10. ¿Ud. se siente comprometido con la empresa?					
11. ¿Ud. se siente comprometido con el éxito en la organización?					
12. ¿Ud. se considera factor clave para el éxito de la organización?					
13. ¿Ud. tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas que son parte de sus responsabilidades?					
SUPERVISIÓN					
14. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
15. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
16. Su superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
17. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar sus tareas.					
18. Cree Ud. que en la empresa existe un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
COMUNICACIÓN					
19. Considera Ud. que existe una buena comunicación en la empresa.					
20. La información fluye adecuadamente.					
21. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
22. La empresa fomenta y promueve la comunicación interna.					

23. Considera Ud. que es escuchado por sus superiores y compañeros en el trabajo.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
CONDICIONES LABORALES					
25. Le agrada trabajar con sus compañeros					
26. Considera Ud. que el ambiente dentro de su lugar de trabajo es ideal para desempeñar sus funciones.					
27. Considera Ud. que llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de su trabajo.					
28. Existe un trato justo en la institución					
29. La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					
30. Considera Ud. que el ambiente laboral que existe en la empresa influye en su desempeño.					
MOTIVACIÓN					
31. Recibo algún reconocimiento o motivación por mi trabajo.					
32. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
33. Recibo incentivos por buen desempeño.					
34. La empresa promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
35. Me siento motivado(a) cuando voy a trabajar.					
RESPONSABILIDAD					
36. Cumple con el horario y registra puntualidad.					
37. La responsabilidad del puesto está claramente definido.					

38. Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.					
39. Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.					
40. Asume con responsabilidad las llamadas de atención y consejos para mejorar en su puesto de trabajo.					
FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL					
41. Los directivos confían en las habilidades de su personal.					
42. Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.					
43. Mi preparación académica no va acorde a mis responsabilidades en el trabajo.					
44. La empresa me permite capacitarme.					
45. Se recibe preparación para realizar el trabajo.					

Gracias por su colaboración

ANEXO 2.

EVIDENCIA DEL TRABAJO DE CAMPO





